

PROYECTO DE LA CES «SEGURAS EN CASA, SEGURAS EN EL TRABAJO»

Estrategias de los sindicatos para prevenir, gestionar y eliminar el acoso y la Violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo

Madrid, 24-25 de noviembre de 2016

1. Antecedentes

La Estrategia y Plan de Acción de la CES declara que «la dependencia económica y los estereotipos sexistas contribuyen a la desigualdad y a la violencia» y exigen «un nuevo instrumento jurídico europeo para combatir la violencia contra las mujeres». El programa de trabajo sobre igualdad de género de la CES, adoptado en 2012, establece el objetivo de fomentar que los sindicatos aborden el vínculo entre violencia de género en el ámbito doméstico y el lugar de trabajo. La *Encuesta 8 de marzo* de 2014 recabó información de los miembros de la CES sobre cómo abordan la cuestión de la Violencia de Género e identificó tendencias y preocupaciones comunes. Las conclusiones confirmaron que la CES debería seguir trabajando sobre este tema, lo que culminó en el proyecto «seguras en casa, seguras en el trabajo».

Los objetivos del proyecto «seguras en casa, seguras en el trabajo» de la CES son los siguientes:

- Desarrollar y mejorar los instrumentos y los conocimientos de los sindicatos para abordar el acoso y la Violencia contra las mujeres en el trabajo;
- Incluir el acoso y la Violencia contra las mujeres en las agendas de negociación;
- Mejorar/promover la transversalidad de género en la organización del trabajo, así como en la negociación colectiva y en el diálogo social;
- Compartir iniciativas de éxito de los sindicatos y/o de los interlocutores sociales para eliminar el acoso y la Violencia contra las mujeres en el trabajo;
- Elaborar materiales para concienciar a un público más amplio sobre la necesidad de incluir sistemáticamente la perspectiva de género a la hora de hacer frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y hacerla extensiva a nivel sectorial y nacional;
- Hacer recomendaciones y contribuciones concretas a la propuesta para una norma laboral internacional sobre violencia en el trabajo.

El proyecto establece los siguientes objetivos de contribución:

- Desarrollo de una estrategia sindical a escala europea, incluidas directrices destinadas a erradicar la violencia contra las mujeres.
- Seguir fomentando que el trabajo de los sindicatos introduzca medidas preventivas contra la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo.



2. ¿Por qué la violencia en el trabajo es asunto de los sindicatos?

La violencia en el trabajo se ha convertido en un problema cada vez más importante para los negociadores sindicales. La violencia de género en el trabajo, incluido el efecto de la violencia doméstica ¹en el trabajo, afecta al bienestar, a la salud, a la seguridad y al rendimiento laboral de los trabajadores. Como resultado de ello, la violencia en el trabajo es una cuestión esencial en materia de salud y seguridad, y sigue siendo una barrera importante y persistente a la consecución de la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad. Aunque la violencia en el trabajo no es un problema nuevo, actualmente los sindicatos reconocen que la creciente precariedad laboral, las nuevas formas de organización del trabajo y la presión laboral consiguiente han contribuido a un aumento de los niveles de acoso en el trabajo y a la invisibilidad del problema. Las mujeres trabajadoras y, especialmente, las mujeres jóvenes se ven particularmente afectadas ya que trabajan con frecuencia en sectores de la economía con salarios bajos y precarios; muchas sufren en silencio ya que temen represalias o la pérdida de su puesto de trabajo. Como resultado de ello, muchos sindicatos reconocen actualmente que el acoso sexual es un problema oculto en el lugar de trabajo y se han esforzado por sensibilizar respecto a la naturaleza de género de la violencia y sobre porqué debe abordarse como un problema de relaciones de poder desiguales. Una cuestión clave consiste en desarrollar soluciones en el lugar de trabajo en las que los trabajadores confíen y que hagan frente a las causas subyacentes de la violencia en el trabajo. De un modo similar, la violencia de género en el ámbito doméstico es un problema que también afecta en el lugar de trabajo, ya que puede tener un impacto en la participación de las mujeres en el trabajo, su rendimiento laboral y su seguridad en el trabajo. Negociar medidas de apoyo en el trabajo, como trabajo flexible, bajas remuneradas o traslado de centro de trabajo, pueden garantizar que las mujeres puedan conservar su puesto de trabajo y tener la independencia económica y el apoyo en el trabajo que les ayude a dejar a una pareja violenta y a vivir de manera independiente sin temor a volver a ser víctimas de violencia.

3. Datos sobre la Violencia contra las mujeres en el trabajo

La Violencia contra las mujeres en el trabajo puede adoptar diversas formas; en el trabajo la más común es el acoso sexual. Un estudio sobre la Violencia de Género realizado por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA) concluyó que el 55 % de las encuestadas había sufrido acoso sexual al menos una vez en su vida (no solo en el lugar de trabajo). Una encuesta realizada por el fondo TUC a 1.533 mujeres en Gran Bretaña concluyó que el impacto del acoso es devastador para las víctimas y perjudica la productividad y la moral de la plantilla. Más de la mitad de las mujeres y casi dos terceras partes de las mujeres entre los 18 y los 24 años afirman haber sufrido acoso sexual en el trabajo (incluidos chistes de contenido sexual, insinuaciones sexuales, tocamientos no deseados). Una encuesta entre 1.005 trabajadoras, realizada en 2014 por el Defensor de los Derechos de Francia, concluyó que más de la mitad de las mujeres trabajaba en un entorno donde los chistes y los comentarios sexistas se producían con frecuencia y el 20 % de las mujeres entrevistadas afirmaba que habían sido víctima de acoso sexual, de las cuales un 30 % trabajaba con un contrato precario. Una encuesta realizada por el Consejo Superior sobre Igualdad de Género de Francia (CSEP) concluyó, a partir de un cuestionario por escrito, que de 15.000 mujeres que trabajaban en nueve grandes empresas francesas un 80 % afirmaba que se enfrentaban regularmente a decisiones o actitudes sexistas, lo que tiene un impacto en su seguridad en sí mismas, su bienestar y su rendimiento.

Por lo que respecta a la violencia de género, el estudio de la FRA concluyó que más de una de cada cinco mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja actual o una expareja. Muchos estudios han revelado que la violencia de género en el ámbito doméstico implica con frecuencia abuso sistemático a lo largo del tiempo, e incluye violencia física y sexual, abuso económico y otras formas de control coercitivo, como el control sobre los niños, las relaciones sociales y la participación en el trabajo. También puede implicar violencia y

¹Todas las menciones de este documento al término “violencia doméstica” se refieren a la violencia de género que tiene lugar en el ámbito doméstico.



hostigamiento por parte de la pareja y exparejas en el lugar de trabajo.

4. Actividades del proyecto «Seguras en casa, seguras en el trabajo» de la CES

El proyecto «Seguras en casa, seguras en el trabajo» está desarrollando las iniciativas siguientes:

- Investigación, consistente en visitas a países para entrevistar a sindicatos y organizaciones de mujeres, en once Estados miembros de la UE². Esta iniciativa ha dado lugar a la elaboración de once informes de casos prácticos por país documentando las buenas prácticas y las acciones de los sindicatos para hacer frente a la violencia contra las mujeres, así como retos y recomendaciones.
- Entrevistas con organizaciones europeas y federaciones sindicales europeas.
- Conferencia europea celebrada en Madrid en noviembre de 2016.
- Informe de síntesis final, documentando las buenas prácticas y las acciones europeas y de los sindicatos nacionales, así como recomendaciones para los sindicatos, a escala nacional y europea, y las organizaciones europeas.

5. Resumen de los principales temas y cuestiones en los estudios de casos por país

5.1 Negociación colectiva para prevenir y abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo

La negociación colectiva es un mecanismo importante para pactar medidas destinadas a prevenir y abordar la Violencia de Género en el trabajo, bien en el marco de acuerdos que abordan la violencia contra todos los trabajadores, bien en relación con cuestiones concretas, como el acoso sexual en el trabajo.

En muchos Estados miembros de la UE, la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo se ha abordado en gran medida como un problema de bienestar en el trabajo, a menudo en el marco de política de salud y seguridad o de iniciativas específicas sobre violencia y acoso contra todos los trabajadores. Se ha prestado una atención renovada a la violencia y el acoso en el trabajo desde la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo de 2007 entre los interlocutores sociales europeos (BusinessEurope, la CES, el CEEP y la EUAPME). El Acuerdo europeo de 2007 incluye una definición pactada de violencia y acoso, incluido el acoso sexual, y aborda medidas para prevenir, gestionar y eliminar la violencia en el trabajo. Algunas confederaciones han firmado acuerdos marco a nivel nacional y sectorial para implementar el acuerdo, como ha ocurrido en Italia y Francia, otras han introducido nuevas cláusulas en convenios ya existentes a nivel sectorial o de empresa, y han desarrollado orientaciones o declaraciones pactadas conjuntamente. Por ejemplo, la Confederación Patronal Danesa (DA) y la Confederación de Sindicatos (LO) emitieron una declaración sobre la implementación del Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo. En Bulgaria y en Eslovenia, se han elaborado acuerdos tipo para implementar el acuerdo europeo de 2007, si bien, hasta la fecha, las empresas se han negado a firmar los acuerdos. El Acuerdo europeo de 2007 también ha servido como orientación para un acuerdo europeo firmado por los interlocutores sociales de los sectores del comercio, la seguridad privada, el gobierno local, la sanidad y la educación (EPSU, UNI EUROPA, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EUROCOMMERCE, COESS) (julio de 2010). Incluye directrices pactadas para hacer frente a la violencia y al acoso de terceros en el trabajo, por ejemplo, por parte de clientes y pacientes.

² Alemania, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Eslovenia, España, Francia, Irlanda, Italia, los Países Bajos y el Reino Unido.



Algunos sindicatos plantean la Violencia de Género como una cuestión de igualdad de género, otros lo abordan como un problema de salud y seguridad en el trabajo y, cada vez más, como un riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Incluimos a continuación algunos ejemplos de acuerdos producto de la negociación colectiva y políticas de empresa negociadas conjuntamente destinadas a prevenir y abordar la violencia contra las mujeres, incluido el acoso sexual en el trabajo:

- **Bulgaria:** Se han celebrado acuerdos sectoriales en sanidad, educación y transporte en varios sectores para la prevención de la Violencia de Género en el marco de acuerdos sobre igualdad de género. En el sector del transporte, se han celebrado acuerdos sobre Violencia de Género en el trabajo a través de cuatro acuerdos a nivel municipal (pactados entre el sindicato del transporte, FTTUB, y las autoridades municipales). En el convenio colectivo sectorial 2010-2012, se negoció un capítulo especial sobre «Protección contra la violencia en el lugar de trabajo e igualdad de género», que incluye acciones conjuntas entre la empresa y los sindicatos para prevenir la violencia y un enfoque de tolerancia cero.
- **Italia:** Varios convenios sectoriales han abordado el acoso sexual. Un acuerdo con la compañía energética ENEL, en el marco del acuerdo sobre bienestar corporativo «En ENEL las personas importan», cubre el bienestar y la salud y aborda el acoso sexual y la violencia en el trabajo. En el sector maderero, los tres sindicatos del sector de la construcción y la patronal han firmado un acuerdo para abordar y prevenir el acoso sexual en el trabajo. Los sindicatos están utilizando el acuerdo para implementar convenios territoriales y de empresa.
- **Eslovenia:** Se han firmado varios convenios sectoriales sobre violencia, acoso y acoso sexual. El convenio colectivo de la banca representa un ejemplo de buena práctica; especifica que la empresa tiene la responsabilidad de prevenir el acoso y el acoso sexual e incluye el derecho de los trabajadores a una baja por enfermedad si han sido víctimas de violencia en el trabajo. Otro ejemplo de buena práctica es el acuerdo firmado entre Mercator (una cadena de supermercados) y ZSSS (sector minorista) contra el acoso sexual y otras formas de acoso en el lugar de trabajo, estableciendo un enfoque de tolerancia cero, procedimientos de denuncia claros y apoyo a las víctimas de acoso sexual y otras formas de acoso. El acuerdo es fruto de un proceso de consultas con los trabajadores y representa un buen modelo para otros acuerdos de empresa en Eslovenia. La empresa y los sindicatos han establecido un sólido diálogo social y se intenta resolver todos los problemas a través del diálogo.
- **En los Países Bajos,** en los últimos años el principal foco de atención se ha centrado en la violencia en el trabajo y el bienestar de todos los trabajadores. Anteriormente, muchos convenios colectivos incluían disposiciones que obligaban a las empresas a prohibir el acoso sexual y/o a establecer un procedimiento de denuncias y prestar asesoramiento en el lugar de trabajo, dando lugar a códigos de conducta y políticas internas de empresas sobre procedimientos en el lugar de trabajo. El convenio colectivo del sector del transporte público, por ejemplo, presta especial atención al acoso sexual y hace recomendaciones, como puede ser el nombramiento de un asesor confidencial y el establecimiento de un procedimiento de denuncias.
- **Francia:** Los sindicatos han incluido el acoso sexual y la Violencia de Género en el trabajo de la negociación sobre igualdad de género profesional, en el marco de las obligaciones de las empresas de prevenir el acoso sexual y otras formas de acoso en el trabajo. El acuerdo con la empresa aeroespacial y de defensa SAFRAN sobre «prevención del acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo», firmado en 2013 es un ejemplo de buena práctica. Otro ejemplo es el acuerdo sobre igualdad profesional en La Poste, firmado en 2015, que incluye un capítulo sobre prevención de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo, la violencia por parte de clientes y la violencia doméstica. En el sector público, un acuerdo de 2013 sobre igualdad profesional establece la obligación de prevenir todas las formas de violencia de género y contempla formación y medidas para



prevenir la violencia como parte de las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo.

- **Alemania:** La Ley General sobre Igualdad de Trato de 2016 establece la obligación de los representantes del Comité de Empresa de constituir un Comité para abordar el acoso sexual y la violencia sexual en el lugar de trabajo. Entre los acuerdos que representan buenas prácticas se incluye un acuerdo del Comité de Empresa de Volkswagen AG para prevenir y comunicar cualquier clase de discriminación, acoso y acoso sexual. La política de Deutsche Telekom AG de 2009 aborda el acoso sexual y la violencia en el marco del objetivo de crear un lugar de trabajo libre de violencia física y psicológica, y ha llevado a la formación de responsables de acoso que prestan asesoramiento y apoyo a las víctimas. La empresa Deutsche Bahn AG adoptó en 2016 un acuerdo de empresa «para la igualdad de trato y la protección contra el acoso (sexual) y la discriminación», que incluye formación para responsables y trabajadores, líneas de atención telefónica para las víctimas y que ha facilitado entrenamiento en defensa personal frente a la violencia física y sexual perpetrada por clientes.
- **Bélgica:** En 2004, las tres confederaciones sindicales (FGTB, CGSLB y CSC) firmaron una «carta de transversalidad de género», establecida como compromiso para implementar políticas de transversalidad de género en sus sindicatos respectivos. Uno de los objetivos consiste en asegurar que la Violencia de Género y el acoso sexual se incluye en iniciativas de bienestar en el trabajo y, en particular, la prevención de riesgos psicosociales mediante medidas de salud y seguridad laboral. Los riesgos psicosociales, incluida la prevención de la violencia, se incluyen en la formación de nuevos representantes de los trabajadores en comités de salud y seguridad.
- **Irlanda:** Mediante un procedimiento de consultas, la Autoridad de Igualdad, el órgano de la patronal, IBEC, y el Congreso de Sindicatos de Irlanda, han acordado un Código de Prácticas sobre Acoso Sexual y Acoso en el Trabajo. El objetivo es crear un «entorno de trabajo libre de acoso sexual y de otras formas de acoso en el que se respete la dignidad de todos». Establece orientaciones prácticas para las empresas, los sindicatos y los empleados sobre lo que se entiende por acoso sexual y acoso en el lugar de trabajo, cómo puede prevenirse, qué medidas adoptar si se produce para asegurar que existen procedimientos adecuados para hacer frente al problema y prevenir que se repita. El Código ha sido una base importante para la implementación de procedimientos y políticas en el lugar de trabajo pactadas conjuntamente.

5.2 Violencia contra las mujeres: en casa y en el trabajo

El impacto de la violencia doméstica ³ en el trabajo es una cuestión relativamente nueva en el ámbito sindical y de la negociación. Sin embargo, algunos sindicatos están negociando acuerdos y políticas de empresa para permitir que las víctimas de violencia de género sigan trabajando. Está demostrado que la violencia de género implica con frecuencia niveles significativos de control coercitivo que conduce a las víctimas a bajas por enfermedad o a dejar su trabajo. La adopción de medidas como pueden ser bajas temporales remuneradas, asesoramiento, apoyo, planificación de protección inicial, traslado de centro de trabajo o plazas de aparcamiento, así como facilitar información sobre organizaciones de apoyo doméstico especializadas y órdenes de protección en caso de acoso en el lugar de trabajo, son algunas de las formas en las que los representantes sindicales han apoyado a las víctimas y negociado medidas para su protección y baja temporal, en particular cuando dejan a una pareja violenta. En Dinamarca, Bélgica, España, los Países Bajos y Lituania, los sindicatos han participado en proyectos Daphne III financiados por la UE sobre violencia doméstica en el trabajo, que han dado lugar a directrices, formación y políticas de empresa.

³ Todas las menciones de este documento al término “violencia doméstica” se refieren a la violencia de género que tiene lugar en el ámbito doméstico.



- **España:** La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género tiene como objetivo combatir actos de violencia considerados discriminatorios, e incluye medidas para permitir que las víctimas de violencia de género sigan trabajando. Actualmente, muchos convenios colectivos, protocolos sobre violencia y acoso y planes de igualdad de género incluyen disposiciones relativas a la violencia de género en el ámbito doméstico. Las cláusulas incluyen medidas de apoyo a las víctimas como: informar a las víctimas de violencia de género sobre sus derechos, prevenir la violencia de género mediante formación, la posibilidad de horarios de trabajo flexibles y bajas remuneradas y no remuneradas. Las cláusulas sobre bajas remuneradas para permitir que las víctimas vayan al médico o acudan a citas legales son una práctica común. La compañía energética Endesa, por ejemplo, prevé horarios de trabajo revisados y flexibles, asistencia social, asistencia jurídica, medidas de protección y asesoramiento a las víctimas. Algunas empresas contribuyen a los costes de traslado, vivienda y viaje, a los gastos de los hijos y del colegio y, en el sector bancario, se ofrece a las víctimas de violencia de género préstamos sin intereses.
- **Dinamarca:** FIU-Igualdad (una organización de formación fruto de la colaboración entre tres sindicatos, 3F, HK y Dansk Metal) ha llevado a cabo un trabajo pionero sobre violencia doméstica⁴ en el lugar de trabajo. FIU-Igualdad realiza formación regular para responsables de comercios sobre cómo prevenir y abordar la violencia doméstica en el lugar de trabajo y celebra una conferencia y un premio anuales sobre políticas innovadoras en la empresa. Uno de los premios recientes, por ejemplo, se ha otorgado a una política de la agencia tributaria danesa SKAT sobre «Violencia, intimidación y acoso» que incluye una cláusula sobre apoyo a las víctimas de violencia doméstica en el trabajo. La política se aplica a 4.000 trabajadores.
- **Reino Unido:** Los sindicatos han empezado a abordar la violencia doméstica en el trabajo mediante medidas de sensibilización y negociación de políticas de empresa, aplicando cláusulas tipo sobre violencia doméstica y directrices elaboradas por la TUC y sindicatos individuales. El sindicato de la función pública, UNISON, ha conseguido pactar políticas de empresa en los sectores de la sanidad y el gobierno local. El sindicato ha prestado apoyo a los negociadores mediante formación, un documento de orientación y una cláusula tipo sobre violencia doméstica en el trabajo para el sector público. El documento de orientación de UNISON «Violencia doméstica y abuso: una cuestión sindical» establece lo que pueden hacer los representantes para prevenir la violencia doméstica en el trabajo y negociar políticas de empresa. El sindicato de empleados de comercio, USDAW, ha emitido una directriz en 2016 para representantes sindicales sobre «Violencia doméstica y abuso», que también incluye violencia en relaciones de parejas del mismo sexo; un folleto más corto establece ayuda y apoyo para mujeres que se enfrenten a abuso doméstico.
- **Países Bajos:** El proyecto «Nuevo Futuro» (con el sindicato FNV en colaboración con el Consejo de la Mujeres de los Países Bajos) ha centrado la atención en la participación de mujeres víctimas en el trabajo y la independencia económica, ya que se considera una forma importante de protección contra la violencia doméstica. Un proyecto piloto en 2012-2013 en la provincia de Overijssel permitió que más de la mitad de los participantes tomaran parte en sesiones formativas, de trabajo o en el sector del voluntariado. Actualmente, el proyecto se está desplegando en ocho administraciones locales.
- **Francia:** El acuerdo de 2015 de La Poste sobre igualdad profesional incluye un capítulo sobre violencia en el lugar de trabajo y violencia doméstica en el trabajo que abarca apoyo a las víctimas, incluida ayuda para la vivienda, un número de teléfono gratuito, posibilidades de traslado del puesto de trabajo e información sobre organizaciones de apoyo especializadas. El acuerdo de Carrefour SA Hypermarchés de 2012 establece que la prevención de la violencia doméstica en el trabajo forma parte de la estrategia de

⁴ Todas las menciones de este documento al término “violencia doméstica” se refieren a la violencia de género que tiene lugar en el ámbito doméstico.



Responsabilidad Social Corporativa de la empresa en materia de información y formación de los trabajadores sobre este tema. El acuerdo de 2014 de PSA Peugeot Citroën incluye una cláusula sobre apoyo a las trabajadoras que son víctimas de violencia doméstica. En este marco, 150 responsables han recibido formación sobre cómo identificar casos de Violencia de Género y se han organizado iniciativas de sensibilización, como un folleto titulado «¿Eres una víctima?». En los Planes de Igualdad de Género de los Ministerios de Hacienda y Economía se hace referencia a la violencia en el lugar de trabajo y a la responsabilidad de los responsables y del personal de RRHH de disponer de herramientas para prevenir la violencia doméstica en el trabajo.

5.3 Sensibilización y campañas para acabar con la violencia contra las mujeres

El proyecto «Seguras en casa, seguras en el trabajo» y la encuesta 8 de marzo de 2014 revelan que muchos sindicatos están haciendo campaña activamente para acabar con la violencia contra las mujeres. Las alianzas entre sindicatos y ONG han sido una parte importante de este trabajo. Un ejemplo de ello es la estrecha colaboración entre la TUC y la coalición británica «Acabar con la violencia contra las mujeres» y el Proyecto «Sexismo cotidiano». Otro ejemplo, en Italia, es la colaboración entre la ONG Teléfono Rosa y las tres confederaciones sindicales para la formación y la sensibilización sobre violencia contra las mujeres.

Algunos ejemplos de programas sindicales de sensibilización incluyen los siguientes:

- **Dinamarca:** Una campaña y un grupo de trabajo sindical conjunto para luchar contra el acoso sexual (2016-2019) entre cuatro sindicatos (3F, HK, Service Forbudun y el Sindicato de Personal Técnico) tiene como objetivo la sensibilización respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo y el desarrollo de estrategias sindicales comunes para hacer frente al problema. La Federación Unida de Trabajadores Daneses, 3F, ha trabajado en la sensibilización sobre acoso sexual mediante carteles, material de orientación para miembros del sindicato y una página en Facebook «No al acoso sexual». El objetivo de las campañas desarrolladas por los sindicatos de asistencia sanitaria ha sido prevenir la violencia contra las trabajadoras de la asistencia sanitaria, en un momento en el que la presión en el trabajo, el riesgo de trabajar solas y la falta de personal han agravado el problema.
- **Italia:** Los sindicatos tienen una larga historia de campañas contra la violencia de género. CISL estableció una plataforma sobre prevención de la violencia contra mujeres y niños en 2011, con recomendaciones sobre cómo abordar el problema conjuntamente. En 2012, las tres confederaciones elaboraron una propuesta conjunta y un protocolo para mejorar la comprensión del problema y hacer frente a la violencia contra las mujeres, con un plan y un protocolo para luchar contra la violencia de género. Las tres confederaciones han organizado seminarios y actos de sensibilización sobre el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- **Reino Unido:** Las secciones de mujeres de los sindicatos han lanzado campañas exigiendo tolerancia cero respecto a la violencia contra las mujeres. Los ejemplos incluyen campañas informativas y una línea de denuncia para facilitar que se denuncien casos de acoso del sindicato de actores y ocio Equity. El sindicato Unite ha llevado a cabo una campaña sobre violencia en el sector de la hostelería, donde muchas mujeres inmigrantes corren riesgo de violencia y acoso. El sindicato de profesores NASUWT ha desarrollado varias campañas sobre el acceso de las niñas a una educación libre de violencia y abuso sexual. El sindicato de periodistas NUJ ha realizado campañas sobre sexismo y la representación de mujeres y niñas en los medios de comunicación. USDAW lleva a cabo regularmente campañas para las mujeres, incluida una campaña reciente sobre el desplazamiento seguro de las mujeres al trabajo. Se ha elaborado un cartel «No miremos hacia otro lado» sobre violencia doméstica en el trabajo que UNISON ha difundido ampliamente para que se coloque en centros de trabajo.



6. Retos destacados por los sindicatos en la lucha contra el acoso y la Violencia de Género en el trabajo

El proyecto «Seguras en casa, seguras en el trabajo» ha puesto de manifiesto una serie de retos a los que se enfrentan actualmente los sindicatos.

- La sensibilización sobre el acoso sexual y la violencia en el trabajo sigue siendo un reto ya que se trata de un problema oculto en el lugar de trabajo, las trabajadoras temen represalias si denuncian casos y sigue habiendo un bajo nivel de comprensión respecto de las causas del acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres.
- La crisis económica y las medidas de austeridad han dado lugar a recortes en la financiación de servicios esenciales, incluida la financiación de apoyo especializado en materia de violencia de género. La reducción en los niveles de financiación de los servicios de salud, por ejemplo, ha tenido un impacto en el aumento de los niveles de violencia y acoso en el trabajo, incluida violencia de terceros.
- El aumento del trabajo no normalizado y la precariedad laboral han incrementado el riesgo de violencia y acoso en el trabajo, afectando de manera predominante a los sectores mayoritariamente femeninos.
- Una cultura de relaciones y roles de género desiguales y de estereotipos de género se perpetúa al persistir las desigualdades de género en el trabajo, en la sociedad y en la familia.

7. Recomendaciones a los miembros de la CES: diez cosas que pueden hacer los sindicatos para hacer frente al acoso y la Violencia de Género en el trabajo

1. Dar prioridad al diálogo social entre empresas y sindicatos a la hora de pactar conjuntamente agendas, procedimientos e iniciativas de sensibilización entre responsables y trabajadores.
2. Se ha demostrado que asegurar que las mujeres ocupen puestos de responsabilidad en las negociaciones ha sido crítico a la hora de incluir problemas de Violencia de Género y acoso sexual en las agendas de negociación, especialmente en sectores predominantemente masculinos.
3. Elaborar directrices, políticas de empresa tipo y formar a los representantes de los centros de trabajo para negociar acuerdos y políticas para luchar contra la violencia y el acoso sexual en el trabajo y prevenir la violencia doméstica contra las mujeres en el trabajo.
4. Asegurar que las iniciativas de salud, seguridad y bienestar en el trabajo incluyen una clara focalización en las causas y las soluciones al acoso y la Violencia de Género en el trabajo, teniendo en cuenta desigualdades de género y discriminación.
5. Facilitar información y apoyo a las trabajadoras que sufren acoso sexual y violencia de género.
6. Trabajar en colaboración con ONG y organizaciones especializadas en Violencia de Género en el desarrollo, por ejemplo, de campañas y encuestas sindicales para sensibilizar respecto al alcance y la naturaleza de la Violencia de Género en el trabajo.
7. Fomentar que líderes sindicales hombres, negociadores y hombres conciencien públicamente y defiendan un enfoque de tolerancia cero respecto a la violencia contra las mujeres.
8. Destacar el interés económico y social de luchar contra la violencia en el trabajo, incluyendo los argumentos empresariales de que combatir la Violencia de Género puede contribuir a mejorar las relaciones en el lugar de trabajo, a mejorar el bienestar en el



trabajo, a retener a los trabajadores, a reducir el absentismo laboral, a aumentar la motivación y la productividad.

9. Ejercer presión para que se incluyan medidas para abordar el acoso sexual y la violencia doméstica⁵ en el trabajo y los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género en los planes de acción nacionales del gobierno sobre violencia contra las mujeres.
10. Implementar medidas para abordar la Violencia de Género en los acuerdos de diálogo social sectorial europeos y en declaración conjuntas.

⁵ Todas las menciones de este documento al término “violencia doméstica” se refieren a la violencia de género que tiene lugar en el ámbito doméstico.



8. Recomendaciones para la CES

1. Asegurar que la Violencia de Género es una prioridad en el trabajo y la política de la CES y sus miembros.
2. Elaborar directrices de buenas prácticas, incluidos acuerdos de empresa tipo, para que los miembros las difundan entre los representantes sindicales, los representantes de salud y seguridad y los equipos de negociación colectiva para apoyar los esfuerzos negociadores a fin de prevenir y eliminar la Violencia de Género en el trabajo.
3. Incluir la prevención de la Violencia de Género como tema en los programas de formación del ETUI (Instituto Sindical Europeo) y elaborar materiales formativos que pueden distribuirse a los miembros.
4. A través del trabajo del Comité de Mujeres de la CES y del Comité de Negociación Colectiva, establecer objetivos nacionales y europeos sobre cómo abordar la Violencia contra las mujeres en el trabajo.

