

BREVES RECOMENDACIONES PARA DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES

FORMARSE

Conocimiento del fenómeno de la violencia de género, de la legislación y las referencias normativas, de los derechos laborales que asisten a las trabajadoras VVG
Conocimiento sobre acción sindical y protocolos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

INFORMARSE

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección**

Integral contra la Violencia de Género

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de **Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**

Guías sindicales de CCOO:

- Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género
- La acción sindical frente al acoso sexual
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Guias_sindicales

<http://www.extremadura.ccoo.es/webextremadura/Areas:Mujeres:Publicaciones>

ASESORARSE

Secretaría de la Mujer de CCOO Extremadura

OFICINA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO (CCOO-IMEX)

Avda Juan Carlos I, 47. 06800 Mérida

Movil: 689 061598 (RPV: 65673) // 924 22 32 48

mujer.ex@extremadura.ccoo.es

<https://www.facebook.com/pages/Oficina-para-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-en-el-empleo/328699210597021>



septiembre • 2014

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

RESPUESTA SINDICAL



GOBIERNO DE EXTREMADURA

GOBIERNO DE EXTREMADURA

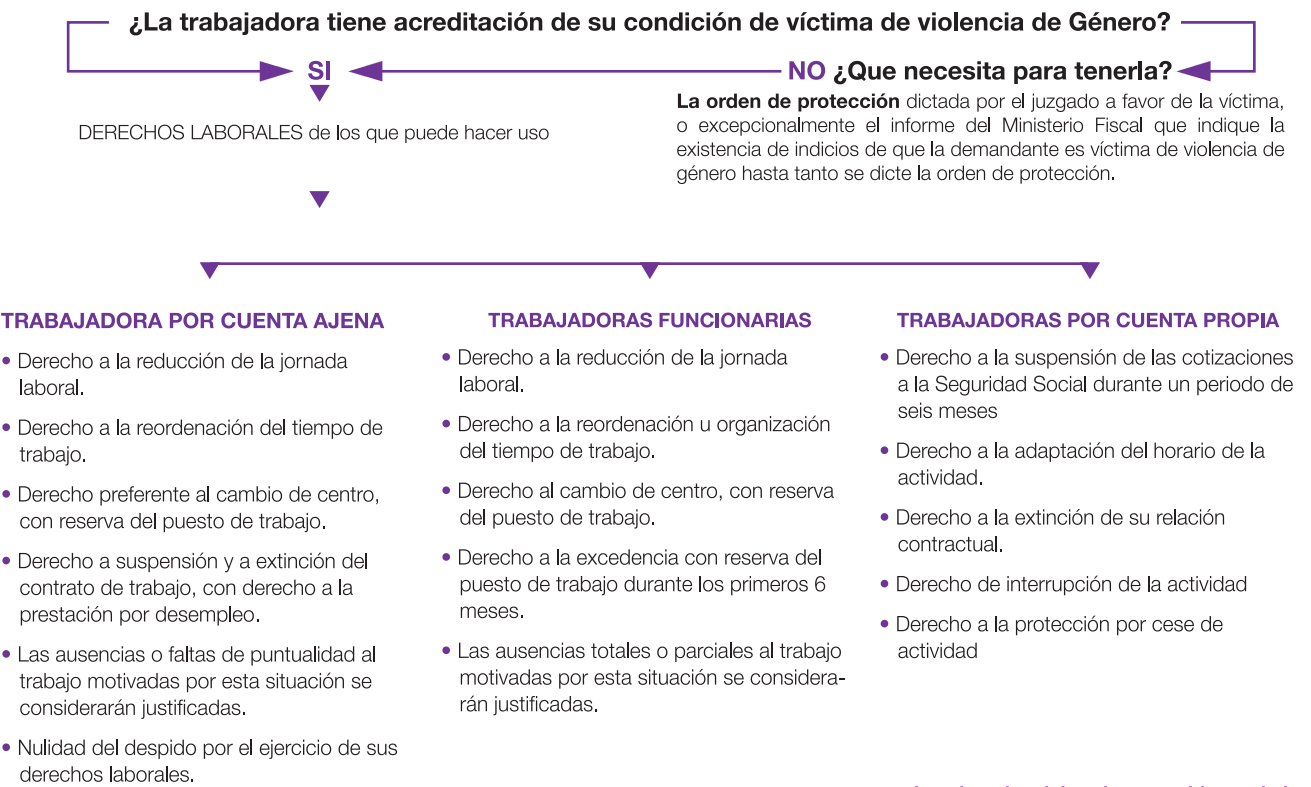
LA RESPUESTA SINDICAL A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Todas **las empresas** tienen la obligación legal de facilitar y garantizar a las trabajadoras que son o han sido víctimas de violencia de género, la información y tramitación de los derechos laborales que les asisten¹.

La **representación de los trabajadores y las trabajadoras** tiene un papel fundamental en la difusión y garantía de los Derechos relativos a las condiciones laborales que regula la Ley.

Las **Administraciones Públicas de Extremadura** establecerán mecanismos de protección en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, que faciliten y favorezcan la normalización de su situación²

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral, tienen que acreditar tal situación ante la empresa (Administración Pública competente en el caso de las funcionarias públicas)



Los derechos laborales recogidos en la Ley pueden estar o ser mejorados por CONVENIO COLECTIVO mediante la Negociación colectiva.

¹L. O.1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
²Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura

El concepto violencia de género es muy amplio. Se trata de un concepto que abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo, se produzcan tanto en el ámbito público como privado.

CCOO Extremadura como agente social comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres, considera la violencia contra la mujer como un fenómeno intolerable en la sociedad y trabaja para la erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral, en las formas de **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo**, así como en la protección a las **trabajadoras que sufren violencia en el ámbito privado** y que tiene obvias consecuencias en el ámbito laboral.

La empresa es un lugar idóneo para promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia contra las mujeres, evitando que las trabajadoras abandonen el mercado laboral.

La **Representación Legal de trabajadores y trabajadoras en las empresas (RLT)**, son verdaderos instrumentos para conseguirlo, proporcionando los apoyos y mecanismos necesarios para acompañar a las víctimas en el ejercicio de los derechos laborales que la ley prevé para ellas, así como, en el ejercicio de la resolución del conflicto, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo, que pueda existir en la empresa.

Los convenios colectivos y la negociación sindical son determinantes para modificar las culturas empresariales no igualitarias y discriminatorias con las MUJERES

Esta publicación va dirigida a las delegadas y delegados sindicales, personas que negocian convenios colectivos y Planes de Igualdad incorporando medidas específicas para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género en los centros de trabajo, negociadoras y negociadores también de los Protocolos de Actuación y Prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y en general, a todas las personas interesadas en el grave problema de la violencia contra las mujeres.

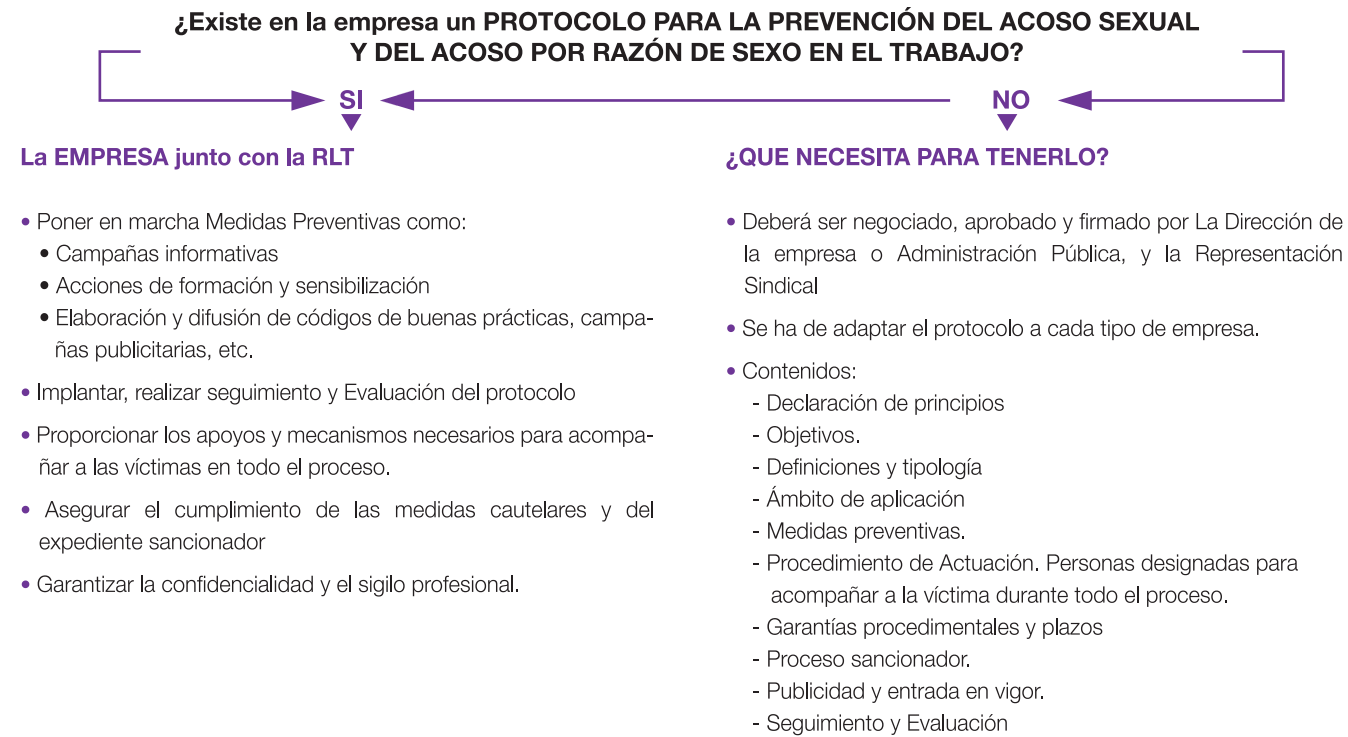
LA RESPUESTA SINDICAL A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Todas **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.*

La **representación de trabajadores y trabajadoras** deberá 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 propiciarlos.*

Los **Poderes Públicos de Extremadura** combatirán el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, con la colaboración de los agentes sociales y económicos, adoptando los protocolos necesarios³.

Para erradicar estas situaciones de los centros de trabajo, es necesario un **Protocolo para la Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo**, en el que la RLT sea parte activa.



En la medida de lo posible trataremos de vincular el Protocolo o cualquier medida que se acuerde al CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA, por ser éste el marco que regula las condiciones de trabajo de la plantilla.

³Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura
* L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres