

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

Guía sindical: Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de genero
http://www.ccoo.es/csc000/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Guias_sindicales

Guía sindical: La acción sindical frente al acoso sexual
http://www.ccoo.es/csc000/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Guias_sindicales

Guía sindical: Para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral
<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>

mujer derechos igualdad negociación prevención protección actuación
derechos igualdad negociación prevención protección actuación mujer derechos igualdad negociación prevención
derechos igualdad negociación prevención protección actuación mujer derechos igualdad negoci
on prevención protección actuación mujer derec
mujer derechos igualdad negociación prevención protección actuación mujer derechos igualdad negociación prevención protección actuaci
igualdad negociación mujer derechos igualdad negociación preveni
ad negociación prevención protección actuación mujer derechos igualdad negociación prevención protección actua

septiembre • 2014

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

RESPUESTA SINDICAL



EL DELEGADO/A SINDICAL ANTE 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 asisten” .

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

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)

¿La trabajadora tiene acreditación de su condición de víctima de violencia de Género?

SI

NO ¿Que necesita para tenerla?

DERECHOS LABORALES de los que puede hacer uso

La **orden de protección** dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

TRABAJADORA POR CUENTA AJENA

- Derecho a la reducción de la jornada laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a suspensión y a extinción del contrato de trabajo, con derecho a la prestación por desempleo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por esta situación se considerarán justificadas.
- Nulidad del despido por el ejercicio de sus derechos laborales.

TRABAJADORAS FUNCIONARIAS

- Derecho a la reducción de la jornada laboral.
- Derecho a la reordenación u organización del tiempo de trabajo.
- Derecho al cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la excedencia con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
- Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por esta situación se considerarán justificadas.

TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

- Derecho a la suspensión de las cotizaciones a la Seguridad Social durante un periodo de seis meses
- Derecho a la adaptación del horario de la actividad.
- Derecho a la extinción de su relación contractual.
- Derecho de interrupción de la actividad
- Derecho a la protección por cese de actividad

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

* Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

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 los trabajadores y trabajadoras en las empresas**, 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.

EL DELEGADO/A SINDICAL ANTE 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 los trabajadores/as** 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 propiciarlos.*

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.

¿Existe en la empresa un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO?

SI

NO

La EMPRESA junto con la RLT

- Poner en marcha Medidas Preventivas como:
 - Campañas informativas
 - Acciones de formación y sensibilización
 - Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas publicitarias, etc.
- Implantar, realizar seguimiento y Evaluación del protocolo
- Proporcionar los apoyos y mecanismos necesarios para acompañar a las víctimas en todo el proceso.
- Asegurar el cumplimiento de las medidas cautelares y del expediente sancionador
- Garantizar la confidencialidad y el sigilo profesional.

¿QUE NECESITA PARA TENERLO?

- Deberá ser negociado, aprobado y firmado por La Dirección de la empresa o Administración Pública, y la Representación Sindical
- Se ha de adaptar el protocolo a cada tipo de empresa.
- Contenidos:
 - Declaración de principios
 - Objetivos.
 - Definiciones y tipología
 - Ámbito de aplicación
 - Medidas preventivas.
 - Procedimiento de Actuación. Personas designadas para acompañar a la víctima durante todo el proceso.
 - Garantías procedimentales y plazos
 - Proceso sancionador.
 - Publicidad y entrada en vigor.
 - Seguimiento y Evaluación

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.

* Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.