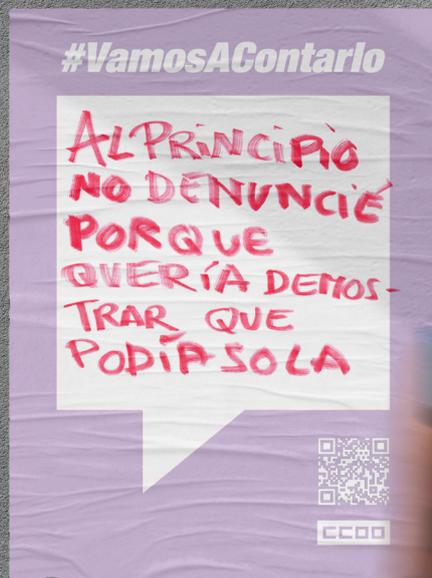


TRABAJOS LIBRES DE ACOSO SEXUAL



observatorioacoso.ccoo.es

Este **25N, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres**, en **CCOO** nos sumamos al grito global del feminismo por la erradicación de las violencias machistas y nos plantamos ante las amenazas de la ultraderecha negacionista.

Además, este año, el compromiso de **CCOO** con la lucha contra las violencias machistas ha llevado al sindicato

a crear el **Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de CCOO**.

Una iniciativa pionera, que servirá de ventana a las trabajadoras para denunciar que están sufriendo este tipo de violencia machista y sentir que alguien las escucha, refuerza y orienta sobre cómo actuar.

**DESDE CCOO
REITERAMOS
NUESTRO
COMPROMISO
CONTRA TODAS
LAS FORMAS
DE VIOLENCIAS
MACHISTAS**



LAS CIFRAS ESCANDALOSAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ESTE 25N, CCOO VUELVE A DENUNCIAR LAS VERGONZOSAS CIFRAS DE LA VIOLENCIA MACHISTA:



- Un total de **38 mujeres han sido asesinadas** en lo que va de año por su pareja o expareja.
- **26 menores han quedado huérfanos y huérfanas** como consecuencia de la violencia machista.
- El número de **mujeres asesinadas desde 2003 asciende a 1.171.**

Las mujeres asesinadas son solo la punta del iceberg, la manifestación más extrema de una violencia que, por desgracia, se expresa de las formas más diversas y que está también presente de los centros de trabajo.

En **CCOO** asumimos nuestra responsabilidad sindical y nos centramos este 2022 en una forma de violencia de género tan extendida como todavía invisible: **el acoso sexual.**

En 2021 ya denunciábamos que el acoso sexual es violencia de género y anunciamos que nuestros delegados y delegadas son el cordón sanitario frente a estos casos.

Ahora, **CCOO**, nuestro sindicato, vuelve a dar un paso al frente para transitar de las palabras a los hechos con una **propuesta pionera**: la presentación del **OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CCOO.**

EL ACOSO SEXUAL ES VIOLENCIA DE GÉNERO

Uno de los problemas que rodean el acoso sexual es la falta de estadísticas e información sobre el mismo. Sin embargo, sabemos por la Macroencuesta de Violencia de Género de 2019 que del total de mujeres de 16 o más años residentes en España:

- ▶ El 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida. Son más de ocho millones de mujeres, de las que el 17,3%, más de 1,4 millones, señalan a alguien del trabajo como agresor (un 6,5% a su jefe).
- ▶ Una de cada cinco mujeres acosadas lo ha sido en el centro de trabajo.

Ante esta realidad CCOO decimos: TOLERANCIA CERO

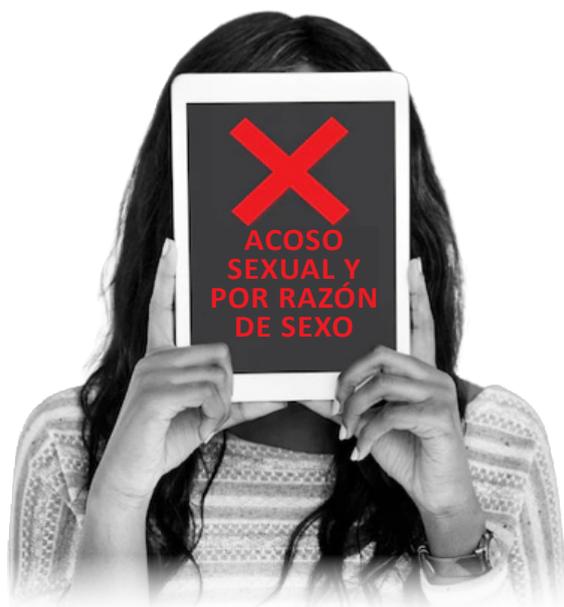
“

Este #25N2022
#VamosAContarlo



Los datos apuntan también de manera inequívoca a que estamos ante una violencia de género:

- ▶ El 90% de estos acosos los sufren las mujeres y en más del 98,2% de los casos los acosadores son hombres.



Sociológicamente, sabemos que la raíz de estos acosos reside en:

- **La desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino.** Su presencia menor como población activa, su menor poder y autoridad, sus salarios más bajos y sus peores condiciones laborales favorecen la desconsideración de las mujeres.
- **El sexismo como rasgo cultural presente en los entornos laborales** explica la dificultad de muchos hombres para identificarse con las mujeres y la de muchas mujeres para apoyar a las que lo padecen.

¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE ACOSO SEXUAL?



Es en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre, donde se define el acoso sexual, que queda especificado como *“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”*.

La naturaleza sexual es clara, al igual que el hecho de que se trata de cualquier comportamiento; es decir, no se reduce solo a lo físico.

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO SE CONSIDERAN DISCRIMINATORIOS POR LA LEY DE IGUALDAD, QUE AÑADE “QUE PUEDEN PRODUCIRSE ENTRE PERSONAS DE IGUAL O DISTINTO NIVEL JERÁRQUICO, TENGAN O NO UNA RELACIÓN DE DEPENDENCIA DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA EMPRESA” (Art. 7.4)



LA FALTA DE DENUNCIA, EL PRINCIPAL PROBLEMA

Este #25N2022
#VamosAContarlo

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

CONDUCTAS FÍSICAS



- ✗ Violencia física.
- ✗ Contacto físico: tocamientos, pellizcos, caricias, abrazos o besos indeseados.
- ✗ Uso de amenazas o promesa de premios para obtener favores sexuales.



CONDUCTAS NO VERBALES



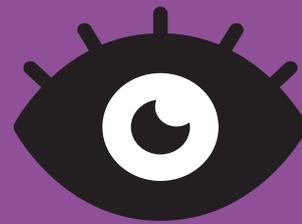
- ✗ Exhibición de material sexualmente explícito o sugestivo: fotos, afiches, protectores de pantalla...
- ✗ Correos electrónicos, mensajes de texto (por teléfono, redes sociales...) sexualmente explícitos.
- ✗ Gestos sexuales.
- ✗ Miradas lujuriosas.
- ✗ Silbidos.



CONDUCTAS VERBALES

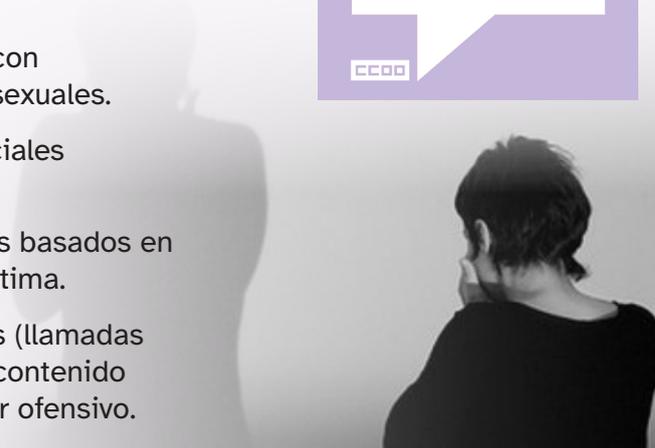


- ✗ Comentarios sobre la apariencia física de la víctima, su edad, vida privada, etc.
- ✗ Comentarios con connotación sexual, como cuentos o bromas.
- ✗ Propositiones con connotaciones sexuales.
- ✗ Invitaciones sociales reiterativas.
- ✗ Insultos o burlas basados en el sexo de la víctima.
- ✗ Comunicaciones (llamadas telefónicas) de contenido sexual y carácter ofensivo.



“
EL ACOSO SEXUAL
EN EL TRABAJO ES
AÚN UNA REALIDAD
OCULTA Y OCULTADA
EN ESPAÑA

Este #25N2022
#VamosAContarlo



RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y COMPETENCIA SINDICAL



#VamosAContarlo

La Ley de Igualdad señala que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, en su artículo 48 establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitra procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Tanto la prevención, como la sensibilización y la formación que se haga en las empresas deben ser negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Pero además añade: *“Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.*

La negociación de estos protocolos es obligatoria para todas las empresas, independientemente del número de personas que compongan sus plantillas y es una de las partes del plan de igualdad en aquellas empresas para las cuales es obligatorio realizarlo.

Desde 2007, con las obligaciones que indica la Ley de Igualdad, las delegadas y delegados de CCOO han negociado y acordado muchos protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. Con ellos no solo se trata de tener un procedimiento de tratamiento de las denuncias, sino de informar y sensibilizar a las personas trabajadoras. En este sentido, una parte importante consiste en identificar y determinar las condiciones en las que se produce un acoso sexual, formar a las plantillas y hacer campañas de sensibilización frente a este tipo de abusos. Una condición esencial del acoso sexual es que es un comportamiento no deseado por la víctima.

“

LAS EMPRESAS DEBEN NEGOCIAR LOS CÓDIGOS DE BUENAS PRÁCTICAS, A LOS QUE DENOMINAMOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

“

ESTOS PROTOCOLOS SIRVEN PARA MARCAR LAS ACTUACIONES PARA PREVENIR QUE SE PRODUZCAN ACOSOS EN LAS EMPRESAS O INDICAR LOS PASOS A SEGUIR EN CASO DE QUE SE PRODUZCAN

Vamos a contarlo.

Nace el observatorio contra la violencia de género de Comisiones Obreras. Una nueva herramienta para la lucha.

VAMOS A CONTARLO



“Al principio no denuncié porque quería demostrar que podía sola”

#VamosAContarlo

UN OBSERVATORIO AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA

La falta de visibilidad de este delito hasta la fecha ha llevado a CCOO, por responsabilidad sindical, a crear el Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de CCOO, una iniciativa pionera no solo en Europa, sino en todo el mundo, donde no existe un órgano de estas características.

Mediante el observatorio, **CCOO** pretende crear un espacio que sirva como:



Para ello, se ha habilitado la **dirección de correo:** observatorioacoso@ccoo.es.



Órgano de recogida, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.



Asimismo, se ha creado una **página web**, específica, observatorioacoso.ccoo.es, con información sobre los pasos a seguir, preguntas frecuentes, legislación y jurisprudencia, etc. y un formulario de contacto por si algunas personas desean recibir orientación.



Poner a disposición de la ciudadanía una fórmula de contacto, mediante la cual tanto mujeres víctimas de estos acosos como delegadas y delegados y el conjunto de las personas puedan recibir una primera orientación.

Las trabajadoras deben sentir que cuentan con una ventana a través de la cual gritar que están sufriendo este tipo de violencia y sentir que alguien las escucha, ayuda, refuerza y orienta sobre cómo actuar.



LO IMPORTANTE ES QUE EL ACOSO NO SE PRODUZCA. POR ELLO, LA PREVENCIÓN Y CONCIENCIACIÓN EN LAS EMPRESAS Y DE LA CIUDADANÍA ES NECESARIA



EN LOS CENTROS DE TRABAJO



Este #25N2022, CCOO #VamosAContarlo

CCOO va a inundar los centros de trabajo con carteles que reflejan con crudeza los testimonios de las compañeras agredidas. De tantas mujeres que solicitan apoyo al sindicato o que participan con su relato en los pocos estudios sobre este delito.

VAMOS A REIVINDICAR TRABAJOS LIBRES DE ACOSO SEXUAL

Como parte de la campaña también se ha editado un número específico de la **Revista Trabajadora**, que profundiza en el tema, y un capítulo especial de **'Gente con clase'**, el podcast de CCOO.

Desde CCOO reiteramos nuestro compromiso en contra de todas las formas de violencia machista. Somos conscientes de nuestra responsabilidad en el ámbito laboral y nos sumamos a la lucha del conjunto del movimiento feminista para erradicarlas.

♀ CCOO llama a participar en las manifestaciones que en los diferentes territorios se organicen con motivo del **25N** y con el objetivo de erradicar cualquier forma de violencia y discriminación contra las mujeres, entre ellas, el acoso sexual y por razón de sexo.



Carolina Vidal. Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO



El 10 de noviembre se presentó el **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo** en una jornada que contó con la presencia de Unai Sordo, secretario general de CCOO; Carolina Vidal López, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO; Verónica Martínez Barbero, directora general de Trabajo y Victoria Rosell Aguilar, delegada del Gobierno contra la Violencia de Género; además de la moderación de Begoña Marugán Pintos, adjunta a la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

Durante la jornada se reflexionó sobre la percepción social de los acosos sexuales y por razón de sexo en el ámbito laboral y se destacó la necesidad de visibilizar estas violencias, así como el esfuerzo sindical para ponerlas en primer plano.