

# SEGURIDAD EN CASA, SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Estrategias sindicales para prevenir, gestionar  
y eliminar el acoso en el lugar de trabajo y la  
violencia contra las mujeres





# **SEGURIDAD EN CASA, SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Estrategias sindicales para prevenir, gestionar  
y eliminar el acoso en el lugar de trabajo  
y la violencia contra las mujeres

Dr. Jane Pillinger

# AGRADECIMIENTOS

*Mi agradecimiento a las muchas personas que participaron y contribuyeron a este informe y que han ayudado a organizar las visitas y entrevistas para los once estudios de caso de los distintos países así como las entrevistas con organizaciones europeas. Especial agradecimiento a Natividad Mendoza, quien llevó a cabo el estudio de caso español, y a Sylvia Cleff le Divellec, que desarrolló los estudios de caso francés y alemán. Agradezco también a los miembros del Grupo de Dirección del proyecto de la CES Seguridad en casa, seguridad en el trabajo, entre ellos Scarlet Harris (TUC, Reino Unido), Rosanna Ruscito (CISL, Italia), Ekaterina Yordonova (FTTUB, Bulgaria), Andreja Poje (ZSSS, Eslovenia), Tine Skov Jensen (LO, Dinamarca) e Inga Lena Heinisch (ETF), quienes también ayudaron con la organización de las visitas a los países y que aportaron voluntariamente valiosa información y contribuyeron con su enorme experiencia al proyecto. También es importante hacer un reconocimiento a la fuente de inspiración para el proyecto, Ludo McFerron de la Universidad de Sydney, Australia; tanto ella y como Barb McQuarrie (Universidad de Ontario Occidental, Canadá) nos brindaron información valiosa y lecciones aprendidas de sus respectivos países que han enriquecido este informe.*

*Muchas gracias también al equipo de la CES, especialmente a Montserrat Mir (Secretaria Confederal), Barbara Helfferich (Asesora), Cinzia Sechi (Asesora) y Laura Moreno Ortis (responsable de proyecto) por su valiosa ayuda, experiencia y asesoramiento durante el transcurso del proyecto. En particular, Barbara Helfferich y Cinzia Sechi contribuyeron con sus comentarios expertos y muy útiles sobre el borrador anterior de este informe. Y para terminar, muchas gracias también a Verónica Kelly por editar el informe.*

Dr Jane Pillinger

# ÍNDICE

Agradecimientos	2
Abreviaturas	4
Resumen Ejecutivo	5
<b>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
1.1 Violencia de género en el ámbito laboral: una cuestión de los sindicatos	8
1.2 Proyecto 'Seguridad en casa, seguridad en el trabajo' de la CES9	9
1.3 La importancia de una perspectiva de género	11
1.4 La función y la estructura de la negociación colectiva	13
1.5 Política europea relevante a la violencia de género en el ámbito laboral	15
1.6 El Convenio de Estambul	16
<b>CAPÍTULO 2: LA VIOLENCIA DOMÉSTICA COMO CUESTIÓN DE ÁMBITO LABORAL</b>	<b>19</b>
2.1 Violencia y acoso contra la mujer en el trabajo: un problema importante y recurrente en el lugar de trabajo	20
2.2 Leyes y políticas sobre la violencia de género en el trabajo	20
2.3 Datos y pruebas	21
2.4 Problemas nuevos y emergentes relativos a la violencia y el acoso en el ámbito laboral	22
2.5 Convenios colectivos y políticas laborales en el lugar de trabajo	27
2.6 Concienciación, formación y campañas sobre la violencia de género en el trabajo	37
2.7 Vínculos y cooperación con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres	45
2.8 Federaciones sindicales europeos	46
2.9 Aprendizaje y desafíos a los que se enfrentan los sindicatos	46
<b>CAPÍTULO 3: LA VIOLENCIA DOMÉSTICA COMO CUESTIÓN DE ÁMBITO LABORAL</b>	<b>53</b>
3.1 Introducción	53
3.2 Marco jurídico y carácter propiciador de la legislación en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral	54
3.3 Datos sobre violencia doméstica en el ámbito laboral	56
3.4 Razones sociales y económicas para la prevención de la violencia doméstica en el ámbito laboral	57
3.5 La importancia del trabajo para la independencia y la autonomía	58
3.6 Consulta con los sindicatos y participación en el desarrollo de políticas y estrategias gubernamentales sobre violencia contra las mujeres	59
3.7 Negociaciones de convenios colectivos y políticas laborales	60
3.8 Campañas de orientación, concienciación y formación.	69
3.9 Lazos y cooperación con la sociedad civil y asociaciones de mujeres.	75
3.10 Aprendizaje y desafíos a los que se enfrentan los sindicatos	79
<b>CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>81</b>
4.1 Conclusiones	81
4.2 Recomendaciones	84
ANEXO 1: Marco jurídico sobre violencia de género en el ámbito laboral	94
ANEXO 2: Datos de encuestas nacionales sobre violencia de género, incluyendo acoso sexual en el trabajo y violencia doméstica en el trabajo.	98
ANEXO 3: Ejemplos de convenios colectivos y políticas laborales en el lugar de trabajo	105
Bibliografía	116

## ABREVIATURAS

CC	Convenio colectivo
CMRE	Consejo de Municipios y Regiones de Europa
COESS	Confederación Europea de Servicios de Seguridad
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
EFEE	Federación Europea de Empleadores de la Educación
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
FSESP (EPSU)	Federación Europea de Sindicatos del Servicio Público
FETT	Federación Europea de Trabajadores del Transporte
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CSEE	Comité Sindical Europeo de la Educación
UE	Unión Europea
EUROCOMMERCE	Representa a la Patronal del Comercio Minorista, Mayorista e Internacional
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE
HOSPEEM	Asociación Europea de Empleadores del sector Hospitalario y Sanitario
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
LGBTI	Lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
TFUE	Tratado sobre el funcionamiento de la Unión Europea
TUC	Congreso de Sindicatos
UCU	Sindicato de Universidades y Facultades Británicas
UNI	Sindicato Mundial de comercio, servicios y sectores relacionados
UNI-EUROPA	Federación Europea de Sindicatos para sectores de servicios, como seguridad privada, comercio, etc.
VAWG	Violencia contra las mujeres y niñas (por sus siglas en inglés)

# RESUMEN EJECUTIVO

## CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Este informe, producido como parte del proyecto ‘Seguridad en casa, seguridad en el trabajo’ de la Confederación Europea de sindicatos (CES) – reúne las evidencias recogidas durante las entrevistas realizadas como parte de 11 estudios de caso detallados sobre los desarrollos a nivel europeo en materia de violencia de género y acoso en el trabajo, incluyendo la violencia doméstica en el trabajo. La violencia de género y el acoso son formas de discriminación que causan un daño significativo a las mujeres, independientemente de si se producen en el lugar de trabajo, en lugares públicos, en el transporte público, en las escuelas y colegios, o en la familia. El informe muestra cómo los sindicatos y/o los interlocutores sociales han abordado el tema en las negociaciones, negociaciones colectivas, campañas sindicales de sensibilización, capacitación y formación en colaboración con organizaciones de mujeres cuyo objetivo es erradicar la violencia de género. El informe subraya las buenas prácticas en el lugar de trabajo y muestra el valor añadido de las acciones de los sindicatos, las innovaciones y negociaciones para apoyar a las víctimas y crear lugares de trabajo libres de violencia y acoso.

La CES y muchos de sus afiliados han desarrollado campañas durante mucho tiempo para erradicar la violencia de género, que además ha sido objetivo central de recientes programas de acción. Uno de los objetivos del programa de acción de la CES sobre la igualdad de género, 2016-2019, es contribuir a la eliminación de la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo y seguir estableciendo la relación entre violencia doméstica y protección en el lugar de trabajo.

Este informe tiene como objetivo dar a conocer entre un público más amplio la necesidad de la inclusión sistemática de perspectivas de género al tratar las cuestiones de violencia y acoso en el ámbito laboral y hacer recomendaciones para el desarrollo de políticas a nivel nacional y europeo, así como para las acciones y desarrollo de políticas futuras de las organizaciones sindicales y demás interlocutores sociales. El informe ha sido preparado en un momento de creciente violencia y acoso en el trabajo, de aumento de desigualdades de género continuadas en el trabajo y una cultura de sexismo en el lugar de trabajo. También muestra que el lugar de trabajo está estrechamente relacionado con otras funciones que desempeñan las mujeres fuera de él, en lugares públicos, en la comunidad y en el ámbito privado del hogar y la familia. Durante mucho tiempo se ha reconocido el importante papel del ámbito laboral en la prevención y eliminación de la violencia de género, y es uno de los muchos ajustes que podrían incluirse en un enfoque integral y polifacético contra la violencia contra las mujeres.

El trabajo de este informe se ha desempeñado en un momento de gran debate nacional, europeo e internacional sobre violencia de género en el ámbito laboral. La organización internacional del trabajo (OIT) se ha comprometido a introducir un nuevo instrumento en el 2018, en la forma de un Convenio o de una Recomendación sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo en el trabajo. Los sindicatos están haciendo campaña para asegurar que el nuevo instrumento incluye un énfasis especial sobre la cuestión de violencia de género. La ratificación por parte de la UE (y los Estados miembros) del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) proporciona un marco importante para un enfoque integrado para abordar la violencia contra las mujeres. La ratificación comunitaria del Convenio implicará la creación de un marco jurídico comunitario y una estrategia de aplicación, que comporta la participación de todas las partes interesadas, entre ellas los interlocutores sociales.

## CAPÍTULO 2: VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

El capítulo 2 recoge las estrategias sindicales y de otros agentes sociales relacionadas con la violencia de género y el acoso en el trabajo. Se incluye el acoso sexual por parte de colegas, directivos y supervisores en el trabajo; violencia de terceros cometidos por clientes, usuarios, estudiantes, etcétera.; y violencia en lugares públicos relacionados con el trabajo, incluso durante el desplazamiento hacia y desde el trabajo. Se aportan evidencias, incluyendo datos y comentarios de los sindicatos y otras partes interesadas, de que si se elimina el enfoque sobre violencia de género, entonces deben centrarse las actividades en un enfoque de género específico para enfrentarse a sus causas subyacentes, que están relacionadas con desigualdades de género estructurales más amplias. Además, los cambios en la organización del trabajo y el nivel creciente de trabajo precario y eventual, particularmente desde la crisis económica, han afectado principalmente a las mujeres trabajadoras. Estos riesgos de violencia y acoso afectan sobre todo a las mujeres que sufren discriminación múltiple ya que trabajan en empleos mal protegidos donde existe un riesgo diario de violencia.

A pesar de los muchos desafíos, incluyendo el trabajo dentro de una cultura y estructuras patriarcales, el informe documenta muchas maneras inspiradoras e innovadoras con las que hombres y mujeres de los sindicatos han hecho campaña contra la violencia de género y han llevado la cuestión

a las mesas de las negociaciones en el lugar de trabajo, a los programas de seguridad y salud y a las iniciativas sobre el bienestar en el trabajo. Se presentan ejemplos de 80 convenios colectivos y políticas del lugar de trabajo negociadas con los sindicatos, así como iniciativas sindicales de sensibilización, formación de negociadores y campañas para poner fin a la violencia contra la mujer.

### **CAPÍTULO 3: VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁMBITO LABORAL**

El capítulo 3 aborda otra dimensión principal de la violencia y acoso en el trabajo, es decir, los efectos de la violencia doméstica en el trabajo. La violencia doméstica puede incluir una amplia gama de abusos, incluido el abuso emocional y financiero, a veces se denomina 'control coercitivo', que puede afectar la capacidad de la mujer para trabajar y participar efectiva y productivamente en el lugar de trabajo.

Aunque éste es un tema de negociación colectiva relativamente nuevo en algunos países, el informe muestra que un número creciente de sindicatos y algunos empleadores reconocen la función del lugar de trabajo en la prevención de violencia doméstica y los beneficios sociales y económicos que se derivan de esto. Las medidas aplicadas en el lugar de trabajo como baja temporal remunerada, asesoramiento, apoyo, planificación inicial de seguridad, traslado de la víctima a otro centro de trabajo o de las plazas de aparcamiento y proporcionar información sobre organizaciones locales especializadas en apoyo a víctimas y órdenes de alejamiento en casos de acoso en el trabajo, son algunas de las maneras en que los representantes sindicales han apoyado a las víctimas así como mediante la negociación de medidas para su protección y las bajas temporales, especialmente cuando quieren abandonar a una pareja violenta. Estas medidas de apoyo permiten a las víctimas permanecer en sus puestos de trabajo y conservar su independencia financiera, asegurando también que los trabajadores y trabajadoras están a salvo en el trabajo.

El informe se basa en más de cuarenta ejemplos de acuerdos de negociación colectiva y políticas laborales negociadas con los sindicatos, así como campañas de sensibilización, capacitación y formación y campañas realizadas por los sindicatos, a menudo en colaboración con organizaciones contra la violencia doméstica. Además, el informe muestra que los representantes sindicales pueden desempeñar un papel clave en las respuestas interinstitucionales coordinadas contra la violencia doméstica y están bien situados para mostrar que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo están estrechamente conectados con los roles de las mujeres y sus experiencias de violencia de género en la comunidad, en lugares públicos y en la familia.

### **CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Una conclusión importante del informe es que la negociación colectiva es uno de los mecanismos más importantes para prevenir y combatir la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, ya sea como parte de convenios que aborden la violencia contra todos los trabajadores, o en relación con cuestiones concretas, como el acoso sexual en el trabajo, violencia de terceros o prevención de la violencia doméstica en el trabajo. Sin embargo, la tendencia general a una reducción de la cobertura de los convenios y la descentralización de la negociación colectiva, reduce la capacidad de los sindicatos en algunos países para combatir el acoso y la violencia de género. Otra cuestión es que, como la violencia y el acoso se han convertido en cuestiones transversales de salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo, existe el peligro de olvidarse la cuestión de género. Por lo tanto, muchos sindicatos abogan por la integración efectiva de estrategias de género que garanticen que la violencia y el acoso se abordan como problemas estructurales de la desigualdad de género.

Contar con un marco jurídico fuerte como telón de fondo también se considera esencial para permitir a los sindicatos negociar medidas sectoriales y de empresa concretas. Muchos sindicatos señalan a España como ejemplo de buenas prácticas en este sentido: la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia pretende combatir los actos de violencia que se consideran discriminatorios e incluye medidas para permitir que las víctimas de violencia doméstica puedan permanecer en su trabajo. Esto se ha plasmado en muchos convenios colectivos, protocolos de acoso y violencia y planes de igualdad de género que contienen disposiciones tanto sobre acoso sexual en el trabajo como sobre violencia doméstica en el trabajo.

Otra prioridad identificada por los sindicatos es aumentar la concienciación y capacitar a los negociadores y representantes sindicales para que posean las habilidades y conocimientos necesarios para integrar la violencia de género, incluida la violencia doméstica, en sus negociaciones en el lugar de trabajo. Del mismo modo, para garantizar que las cuestiones de género se plantean en las negociaciones, es vital que haya mujeres en puestos altos y de toma de decisiones y que participen como negociadores claves en los equipos de negociación colectiva. Algunos sindicatos han utilizado convenios modelo como una forma de sensibilización, ofreciendo así al tiempo a los negociadores un marco basado en la evidencia y el lenguaje apropiado para utilizar en las negociaciones.

El informe hace recomendaciones detalladas para la CES, sus afiliados a nivel nacional y las federaciones sindicales europeas con respecto a la importancia de integrar una dimensión de género en los programas de violencia y acoso en el lugar de trabajo y en las negociaciones con los empleadores. También se hacen recomendaciones sobre la creación de directrices a nivel europeo en materia de violen-



cia de género en el ámbito laboral, y de grupos de presión europeos y campañas para garantizar respuestas políticas adecuadas y un marco jurídico comunitario sólido sobre estas cuestiones.

También se realizan recomendaciones dirigidas al Consejo de Europa, la Comisión Europea, Eurofound, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y la EU-OSHA, en áreas como una sólida recabación de datos, la necesidad de un marco jurídico que acompañe la ratificación del Convenio de Estambul y para que se otorgue una mayor atención a

la perspectiva de género en los programas de trabajo sobre violencia y acoso en el trabajo y en relación a la violencia doméstica en el ámbito laboral.

Finalmente, como parte de las entrevistas y debates con los sindicatos y otras partes interesadas en el transcurso del proyecto y de las conclusiones de la Conferencia Europea de la CES del 23 al 24 de noviembre de 2016 en Madrid, estas son las siguientes 'Diez cosas que hacer' que sirven de punto de partida para acciones futuras a nivel nacional y europeo.

## **SEGURIDAD EN CASA, SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Diez cosas que la CES y los afiliados a la CES pueden hacer para combatir la violencia de género y el acoso en el trabajo

1. Priorizar el diálogo social sectorial y de empresa, entre sindicatos y empleadores, acordar conjuntamente las políticas y procedimientos del lugar de trabajo y acciones de concienciación entre directivos y trabajadores.
2. Garantizar que haya mujeres en puestos de responsabilidad en la negociación, ya que se ha demostrado que es fundamental para conseguir introducir en las agendas de negociación los temas de violencia de género y acoso, particularmente en los sectores dominados por hombres.
3. Producir orientaciones y políticas de trabajo modelo y formar a los representantes de los trabajadores para negociar los convenios y políticas para abordar la violencia y acoso sexual en el ámbito laboral, la violencia procedente de terceros y la prevención de la violencia de género en el trabajo.
4. Asegurarse de que las iniciativas sobre seguridad y la salud y el bienestar en el ámbito laboral incluyen un fuerte enfoque de género sobre las causas y soluciones al acoso y la violencia contra la mujer en el trabajo, y que tengan en cuenta la discriminación y las desigualdades de género.
5. Dar información y apoyo a las trabajadoras que sufran violencia de género y acoso así como violencia doméstica.
6. Trabajar en colaboración con organizaciones no gubernamentales y especialistas en violencia contra las mujeres, por ejemplo en la realización de campañas y encuestas sindicales para aumentar la concienciación sobre la magnitud y la naturaleza de la violencia de género en el ámbito laboral.
7. Alentar a las mujeres y hombres en posiciones de liderazgo, negociación y toma de decisiones para sensibilizar al público en general y actuar como defensores de un enfoque de tolerancia cero a la violencia contra las mujeres.
8. Destacar el beneficio económico y social de abordar la violencia en el trabajo, incluyendo argumentos empresariales como la mejora de las relaciones de trabajo, el aumento del bienestar en el trabajo, la retención de los trabajadores, la reducción del absentismo laboral y el aumento de la motivación y la productividad.
9. Promover y ejercer presión para la inclusión de medidas eficaces para combatir la violencia de género y la violencia doméstica en el ámbito laboral en los planes de acción nacionales de los gobiernos en materia de violencia contra las mujeres, así como en la aplicación del Convenio de Estambul y el instrumento propuesto por la OIT sobre violencia contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo.
10. Aplicar medidas para incluir y luchar contra la violencia de género y el acoso en los acuerdos de diálogo social sectorial Europeo y las declaraciones conjuntas.

# CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

**“El proyecto de la CES ‘Seguridad en casa, seguridad en el trabajo’ pretende compartir buenas prácticas y, con el apoyo de expertos, la patronal y la Comisión Europea, acabar con la violencia de género. Nuestra misión y objetivo es apoyar a nuestros afiliados para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral...Y no sólo porque supone un coste para la sociedad, sino porque detrás de ella se encuentran las víctimas”.** (Montserrat Mir, Secretaria Confederal, CES)

## 1.1 VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: UNA CUESTIÓN DE LOS SINDICATOS

Violencia de género y el acoso en el trabajo es un asunto fundamental para los sindicatos ya que afectan a la seguridad, la salud y la dignidad de los trabajadores. Está fuertemente asociada con altas tasas de absentismo, alta rotación de personal y bajos niveles de salud y bienestar en el trabajo. Afecta la productividad y resulta en considerables costes para los empleadores (OIT, 2016; EU-OSHA, 2011 y 2015; Eurofound, 2016). Un estudio italiano descubrió que el 16% de los trabajadores abandonó su trabajo después de episodios de violencia en el trabajo, que afecta a las mujeres el doble que a los hombres (ISTAT, 2010). Además, la violencia y el acoso están estrechamente relacionados con el estrés en el trabajo - hay evidencia que demuestra que los trabajadores en entornos de trabajo estresantes son más propensos a experimentar violencia (Chappel y Martino, 2006; OIT, 2016b). El estrés, junto con otros problemas como un entorno de trabajo adverso, presiones de trabajo y alta intensidad de trabajo, se definen cada vez más como riesgos psicosociales de la violencia en el mundo del trabajo (OIT, 2016b; Eurofound, 2015a). Acabar con la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo es también una cuestión clave para los sindicatos, y es una parte integral del objetivo de lograr la igualdad en el trabajo y en la sociedad. Durante mucho tiempo, se ha reconocido el importante papel del ámbito laboral en la prevención y eliminación de la violencia de género, y es uno de los muchos ajustes que pueden incluirse en un enfoque integral y multidimensional contra la violencia contra las mujeres (Kelly & Lovett, 2012; Hagemann-White *et al.*, 2010).

Los sindicatos han sido fundamentales para ampliar el concepto de trabajo y el alcance del lugar de trabajo para incluir otros asuntos como los desplazamientos hacia y desde el

trabajo, viajes para asistir a reuniones de trabajo, actos de violencia de terceros perpetrados por clientes y el impacto de la violencia experimentada en casa en el lugar de trabajo. En este contexto, la OIT ha utilizado la terminología ‘mundo del trabajo’ para captar la interrelación entre trabajo, comunidad y familia (Cruz & Klinger, 2011). Desde una perspectiva de igualdad de género es útil ver el lugar de trabajo en un contexto más amplio de trabajo y sociedad, y es importante para ayudar a construir la concepción de que la violencia de género es un tema del mundo del trabajo que pertenece dentro de las estrategias integradas del lugar de trabajo y las políticas sobre violencia y acoso. ‘Violencia y acoso’ se definen cada vez más como conceptos generales que engloban “... una progresión de conductas y prácticas inaceptables que probablemente resulten en daños o sufrimientos físicos, psicológicos o sexuales. Dentro de esta progresión o continuo, [debe haber un] enfoque particular sobre violencia de género” (OIT, 2016b, párr. 7.)

La violencia de género está estrechamente relacionada con la situación desigual de la mujer en la sociedad y la distribución desigual del poder social, económico y político entre mujeres y hombres. Como demostró el estudio de la CES de 2014 “Negociación de la igualdad”, la crisis económica ha dañado los salarios y los derechos laborales de las mujeres y generado retos para los sindicatos en la negociación colectiva y en sus esfuerzos por avanzar en la igualdad de género (Pillinger, 2014). Los efectos de la crisis sobre las mujeres se ha agravado por la inseguridad laboral de las mujeres, un menor número de horas de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y la segregación ocupacional, que a menudo se han desdénado en la evaluación y análisis de la crisis (Karamessini y Rubery, 2013; Comisión Europea, 2013; Villa y Smith, 2014). Esto ha llevado a un aumento del riesgo de violencia y acoso, particularmente contra las mujeres.

La violencia de género puede adoptar muchas formas, y se entiende como un acto de violencia por razón de género que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico a la mujer, además de tener un impacto negativo en las familias, las comunidades, los lugares de trabajo y las sociedades en su conjunto (Consejo de Europa, 2011). La violencia de género puede ocurrir en múltiples escenarios: en la familia, en el lugar de trabajo, en la escuela o la universidad, en la calle, en el transporte público - los autores pueden ser entre otros, miembros de la familia, compañeros íntimos, empleadores, compañeros o extraños.

## 1.2 PROYECTO 'SEGURIDAD EN CASA, SEGURIDAD EN EL TRABAJO' DE LA CES

La Confederación Europea de sindicatos (CES) y sus afiliados tienen una amplia trayectoria en hacer campaña y trabajar para acabar con las desigualdades de género, incluida la violencia de género.

El programa de acción de la CES sobre la Igualdad de Género (2012-2015) se centró particularmente en violencia de género, afirmando que "la dependencia económica y los estereotipos sexistas contribuyen a la desigualdad y la violencia" y pidiendo "un nuevo instrumento jurídico europeo combatir la violencia contra las mujeres". También fijó el objetivo de alentar a los sindicatos para que estudien el vínculo entre la violencia doméstica y los derechos laborales (Objetivo 5). El programa de acción de la CES sobre Igualdad de Género (2016-2019) (véase cuadro 1) hace más hincapié sobre esta prioridad y hace un llamamiento a la CES y a sus miembros para que sigan ejerciendo presión para el establecimiento de un fuerte marco jurídico a nivel europeo y de un Convenio de la OIT sobre la violencia de género, entre otros objetivos.

### CUADRO 1: PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA CES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO (2016-2019)

#### PRIORIDAD 5: COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo: Contribuir a la eliminación de la violencia de género y el acoso en el trabajo a través de medidas adecuadas y acciones de protección de las personas (sobre todo mujeres) y en los sectores más expuestos a la violencia y el acoso, también por parte de terceros. Continuar insistiendo en la relación entre la violencia de género sufrida en casa y el nivel de protección en el trabajo.

Las acciones clave para alcanzar este objetivo marcado por la CES y sus miembros incluyen entre otras:

- ▶ Finalizar el proyecto 'Seguridad en casa, seguridad en el trabajo' de la CES y considerar la adopción de una resolución política;
- ▶ Seguir abogando por un marco legislativo a nivel europeo, sobre la base del Convenio del Consejo

de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica;

- ▶ Seguir apoyando la aplicación del convenio de los interlocutores sociales europeos en la lucha contra el acoso y la violencia en el ámbito laboral, también en coordinación con los miembros del Comité de Diálogo Social;
- ▶ Convocatoria de un Convenio de la OIT sobre violencia de género;
- ▶ Promover una guía de buenas prácticas desarrolladas por los afiliados a nivel nacional y sectorial.

En 2014 la encuesta de la CES del 8 marzo recogió por primera vez información sobre cómo habían abordado los afiliados de la CES el tema de la violencia contra la mujer, identificando las tendencias y preocupaciones compartidas. La encuesta mostró que algunos sindicatos han sido activos en el desarrollo de estrategias y acciones, entre otras la creación de directrices para la negociación de convenios colectivos (CC), para combatir la violencia contra las mujeres. Los resultados confirmaron que la CES debería seguir trabajando en este asunto, y por ello surgió el proyecto 'Seguridad en el casa, seguridad en el trabajo'. Además, la CES obtuvo inspiración de sindicatos de Australia y Canadá y en particular de una experta australiana con una amplia trayectoria de trabajo en el sector de la violencia doméstica, Ludo McFerron, de la Universidad de Sydney, que ha sido pionera en iniciativas y convenios contra la violencia doméstica en el ámbito laboral con los sindicatos australianos.

“La violencia doméstica en el trabajo se convirtió en un tema importante para la negociación colectiva en Australia debido al cambio de política para apoyar a las mujeres afectadas por violencia doméstica a permanecer con seguridad en sus hogares (excluyendo si fuera necesario al familiar violento del ámbito del hogar). Muchas de estas mujeres tenían un empleo, y se dieron cuenta que el apoyo de su lugar de trabajo era un elemento crítico. Los sindicatos y los defensores de las víctimas de violencia de género trabajaron de la mano para hacer de este apoyo un derecho estandarizado e introduciendo una

**cláusula de violencia de género en la negociación colectiva. La cláusula contiene el derecho a una baja remunerada por causa de violencia de género (por ejemplo, para asistir a los tribunales para solicitar un orden de alejamiento), el derecho a los planes de seguridad contra la violencia doméstica y la protección contra la discriminación.”** *(Ludo McFerron, hablando en Conferencia de Madrid de la CES)*

Este informe es una de varias acciones llevadas a cabo bajo el proyecto ‘Seguridad en casa, seguridad en el trabajo’ de la CES, que tiene como objetivo desarrollar y mejorar el conocimiento y los instrumentos del sindicato para luchar contra la violencia de género y el acoso en el trabajo e introducirlos en la agenda de negociación colectiva. El proyecto tiene los siguientes objetivos:

- ▶ Contribuir al desarrollo de una estrategia sindical a nivel europeo, incluidas las directrices encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres.
- ▶ Fomentar la labor de los sindicatos para trabajar con las medidas preventivas contra la violencia y el acoso hacia las mujeres en el mercado laboral.

## METODOLOGÍA

El informe se basa en la evidencia recogida en 11 estudios de caso de estrategias y prácticas de los sindicatos y los interlocutores sociales para abordar las dos dimensiones relacionadas de la violencia de género en el ámbito laboral y las consecuencias que la violencia doméstica tiene en el trabajo.<sup>1</sup> Se llevaron a cabo más de 80 entrevistas a nivel nacional con representantes de los sindicatos, las ONG y las organizaciones/asociaciones de mujeres y expertos en género en once Estados miembros. Las entrevistas intentaron identificar cómo los sindicatos han abordado el tema en el marco del diálogo social, la negociación colectiva, y campañas de sensibilización. Así como recoger ejemplos de prácticas prometedoras, las entrevistas también identificaron los retos a los que se enfrentan los sindicatos y sugirieron estrategias para superarlos.

1 Se han elaborado informes independientes de los estudios de caso de cada país para Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, Eslovenia, España y el Reino Unido. Los informes abarcan la violencia de género en el ámbito laboral y la violencia doméstica en el trabajo. Detallan el contexto jurídico, los datos existentes, los convenios colectivos y las políticas del lugar de trabajo, las campañas de sensibilización de los sindicatos, las alianzas entre sindicatos y organizaciones de mujeres, los retos a los que se enfrentan los sindicatos y exponen recomendaciones. Los estudios de caso están publicados por separado en el sitio web de la CES. Los informes nacionales también proporcionan más información sobre las personas y organizaciones que participaron en las entrevistas.

A nivel europeo, se llevaron a cabo entrevistas con trece interesados clave de la EU, organizaciones no gubernamentales y representantes sindicales.<sup>2</sup>

Además, también sirvieron para extraer evidencias y recomendaciones, las discusiones en el Grupo de Dirección del proyecto,<sup>3</sup> que se reunió en cuatro ocasiones durante el proyecto y la Conferencia Europea de dos días celebrados en Madrid, 24 y 25 de noviembre de 2016, (véase el cuadro 2).

El informe también se basa en publicaciones y evidencias nacionales, europeas e internacionales existentes, incluyendo datos de encuestas de fuentes pertinentes tales como el Instituto Europeo de igualdad de género (IEIG), Eurofound y EU-OSHA, entre otros.

### CUADRO 2: CONFERENCIA DE LA CES ‘SEGURIDAD EN CASA, SEGURIDAD EN EL TRABAJO’, MADRID, 24-25 DE NOVIEMBRE DE 2016

La Conferencia de la CES ‘Seguridad en casa, Seguridad en el trabajo’ se celebró para conmemorar el día internacional contra la violencia hacia las mujeres y debatir sobre cómo la CES y sus afiliados pueden avanzar juntos de una manera estratégica para poner fin a la violencia de género en el ámbito laboral. La Conferencia reunió a casi 120 representantes de los sindicatos y otras partes interesadas de toda Europa. Se celebraron mesas redondas con debate con representantes de diferentes países y de los sindicatos, incluidos representantes de ONG europeas como el Lobby Europeo de mujeres y Empresas contra la violencia de género (CARVE). Los representantes de la Comisión Europea, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y la Organización Internacional del Trabajo hablaron de sus roles institucionales para contribuir a la erradicación de la violencia de género. Una mesa redonda estuvo dirigida a tratar el porqué la violencia de género es una cuestión sindical y analizar cómo se ha abordado por diferentes sindicatos.

Dos sesiones en taller examinaron, con mayor detalle, las estrategias para combatir la violencia de género (en particular, el acoso sexual en el lugar de

2 A nivel europeo, se llevaron a cabo entrevistas con Emilie Jarrett, Responsable de política en materia de violencia de género, DG Justicia, Comisión Europea; Sarah Copsey, EU-OSHA; Agnès Parent-Thirion, Eurofound; Iliana Stoicheva, Vice Presidenta del Lobby Europeo de mujeres; Gigi Guizzo, CEPS Projectes Socials, proyecto CARVE y Christina Olsen, del Departamento de Violencia contra la mujer, Consejo de Europa. En las entrevistas con sindicatos europeos se incluyeron a Inga Lena Heinisch y Christina Tilling, Federación Europea de transporte; Veronica Fernandez Mendez, UNI Europa; Christine Jakob y Nadja Salson, Federación Europea de sindicatos del servicio público; Ulisses Garrido, Director de educación, ETUI; y Fabienne Scandella, Investigadora Senior, Responsable de seguridad y salud, ETUI.

3 El Grupo de Dirección está compuesto por Scarlet Harris (TUC, Reino Unido), Rosanna Ruscito (CISL, Italia), Ekaterina Yordonova (FTTUB, Bulgaria), Andreja Poje (ZSSS, Eslovenia), Tine Skov Jensen (LO, Dinamarca), Inga Lena Heinisch (ETF), así como los representantes de la CES Montserrat Mir, Barbara Helfferich y Laura Moreno Ortis.

trabajo) y aumentar la concienciación y centrarse en la prevención de la violencia doméstica en el trabajo. Sus conclusiones han ayudado a elaborar las recomendaciones formuladas en este informe. Un mensaje claro de los participantes que asistieron a la Conferencia es que una cultura de discriminación y desigualdad en el trabajo no puede separarse del patriarcado y de las relaciones de género desiguales en la sociedad, en la comunidad y en la familia.

### 1.3 LA IMPORTANCIA DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### DEFINICIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) se basa en el entendimiento de que la violencia contra las mujeres es una forma de violencia por causa de género que se comete contra las mujeres por ser mujeres. El Convenio declara que la violencia contra las mujeres es "... una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra la mujer, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada..." (Artículo 3.(a)).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos humanos (CEDAW) define la violencia de género como "la violencia que se dirige a una mujer por ser mujer o que la afecta en forma desproporcionada".

La Recomendación General N°19 del CEDAW identifica formas específicas de violencia de género en el trabajo, incluidos el hostigamiento sexual; la discriminación por género en el trabajo, la estigmatización y la exclusión social; el acoso sexual; y la explotación y el abuso sexuales; mientras las desigualdades de género resultan en un mayor riesgo de ser explotadas o víctimas de la trata para la explotación sexual o laboral forzada.

La violencia de género en el trabajo difiere de otros problemas del ámbito laboral porque es un tema invisible, muy sensible y del que generalmente no se informa ni denuncia. Es un gran obstáculo para el logro de la igualdad de género

y uno de los indicadores más significativos de relaciones y roles de género desiguales. Tiene el efecto de reducir el acceso de la mujer a la independencia económica y social y está estrechamente relacionada con la discriminación. Si hay tolerancia hacia la discriminación en el lugar de trabajo, esto tiene el efecto de crear un ambiente propicio para que probablemente se den la violencia y el acoso (Pina et al. 2009). Por el contrario, los lugares de trabajo que cuentan con políticas de recursos humanos y de igualdad progresistas, incluida la prevención del acoso, así como con una buena consulta con los trabajadores y participación de los mismos, están relacionados con ingresos más altos, una menor presión en el trabajo y un ambiente de trabajo más satisfactorio (Russell & McGinnity, 2011).

Además de afectar a las mujeres desproporcionadamente, la violencia y el acoso en el trabajo afectan en particular a los trabajadores en situaciones de trabajo vulnerables. Si un trabajador tiene una protección limitada, no sólo estará en un nivel más alto de riesgo de violencia y acoso, sino que también es menos probable que denuncie un incidente por miedo a perder su trabajo o ser sometido a represalias en el lugar de trabajo. Además, las dinámicas de trabajo, tales como los cambios en la organización del trabajo o sobre las condiciones de trabajo, pueden estar estrechamente relacionadas con la violencia y el acoso. Afectan especialmente a las mujeres trabajadoras debido a unas relaciones de poder desiguales, bajos salarios, condiciones de trabajo precarias y otras formas de abuso en el trabajo, y esta situación ha empeorado debido a la crisis económica.

Una de cada tres mujeres ha sufrido alguna forma de agresión física y/o sexual desde la edad de 15 años (62 millones de mujeres en la UE). De las mujeres en cargos directivos, el 75% han sufrido acoso sexual en el trabajo. (Agencia de los Derechos Fundamentales, 2014)

Una encuesta del Eurobarómetro realizada por la Comisión Europea en 2016 mostró que el 70% de los europeos creen que el acoso sexual es un problema en su país - resultado que osciló entre el 89% de Italia y el 32% de Estonia. (Comisión Europea, 2009)

Tal y como la CES y sus afiliados llevan argumentando durante muchos años, la mujer se enfrenta a desigualdades en el mercado de trabajo y rara vez ostenta poder para tomar decisiones ni poder de negociación sobre sus términos y condiciones de empleo. La crisis económica ha exacerbado aún más las desigualdades de género y la segregación ocupacional de las mujeres, y el mercado de trabajo se caracteriza cada vez más por formas de empleo precarias e inseguras. Como resultado, las estrategias sindicales para combatir la violencia de género en el ámbito laboral deben estar estrechamente conectadas con las luchas contra la desigualdad y la discriminación por motivos de género.



La CES y los sindicatos de toda Europa han planteado la cuestión de cómo las medidas de austeridad han tenido un impacto desproporcionado sobre las mujeres que trabajan en empleos precarios. La pobreza y el limitado acceso a empleos decentes han contribuido al aumento de la violencia contra mujeres y niñas. Los sindicatos en España han puesto de relieve el impacto nefasto que los recortes de austeridad han tenido en los recursos para combatir la violencia doméstica, y han apoyado campañas civiles para terminar con los recortes en servicios. En el Reino Unido, los recortes en los servicios de primera línea condujeron a que la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres señalara que las medidas de austeridad actuales tenían un impacto desproporcionado en la prestación de servicios relativos a la violencia contra las mujeres, “pero más generalmente, en otras áreas transversales que afectan a las mujeres, tales como la pobreza y el desempleo, que son factores que contribuyen a la violencia contra las mujeres y las niñas” (ONU 2014, p. 6).

## **FORMAS MÚLTIPLES E INTERRELACIONADAS DE DESIGUALDAD**

Además, se reconoce cada vez más que existe un componente de discriminación en el acoso y la violencia, incluidos los riesgos que sufren los trabajadores que están sometidos a múltiples e interrelacionadas formas de discriminación. Los sindicatos de toda Europa tienen un mensaje categórico de que la violencia y el acoso en el ámbito laboral deben combatirse en el contexto de las luchas más amplias contra la desigualdad, la discriminación por motivos de género y la sobre-representación de algunos colectivos de mujeres en empleos mal remunerados, a tiempo parcial e inestables. Las mujeres migrantes, negras y de minorías étnicas se ven particularmente afectadas por las desigualdades y los bajos salarios y están desproporcionadamente representadas en empleos mal remunerados de prestación de cuidados (Parlamento Europeo, 2017; ONU, 2014). Por lo tanto es importante que las estrategias para combatir la violencia de género en el ámbito laboral tengan en cuenta las múltiples e interrelacionadas formas de discriminación y desigualdad y la fuerte conexión entre éstas y la desigual posición social y económica de la mujer. Muy a menudo, las mujeres que sufren discriminación múltiple no están protegidas por las leyes laborales y los sindicatos entrevistados en este informe señalaron los riesgos a los que se enfrentan las mujeres migrantes trabajadoras domésticas y agrícolas que sufren abusos psicológicos, físicos y sexuales como resultado de su situación de empleo precario.

La estructuración del trabajo en torno a la raza y el género y otras formas de discriminación, tienen consecuencias para las relaciones de trabajo y la mitigación de los riesgos psicosociales asociados a la violencia y el acoso. Las luchas para la representación de las mujeres (para permitir a las mujeres tomar decisiones sobre sus vidas) y dar voz (participar, hablar y ser escuchado) han sido cruciales en la lucha contra los riesgos de violencia y acoso. Esto también

significa que es crucial para los sindicatos reconocer que la violencia contra las mujeres tiene sus raíces en formas múltiples e interrelacionadas de discriminación y desigualdad, que a su vez están estrechamente relacionadas con la situación social y económica de la mujer. Según la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre violencia contra la mujer “... las intersecciones entre la discriminación por motivos de género y otras formas de discriminación que contribuye y exacerba la violencia contra las mujeres” son importantes y los gobiernos deberían tenerlas en cuenta (ONU, 2014). Del mismo modo, como Fiona Williams (2016) argumenta, las múltiples relaciones sociales de género, raza y clase no sólo contribuyen a revelar las luchas de las mujeres en temas como la violencia, también muestran una capacidad de “autodeterminación relacional” en áreas tales como el empleo remunerado y el acceso a servicios públicos. Además, los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores migrantes, por ejemplo, también sugieren la necesidad de comprender las dinámicas en el contexto más amplio del neoliberalismo mundial, y en cómo se reflejan en las desigualdades raciales y de género (Pillinger, 2017).

Las mujeres que sufren discriminación múltiple están desproporcionadamente más afectadas por la violencia y el acoso en el trabajo, y muchas están en puestos de trabajo donde también existe un riesgo de violencia procedente de terceros. Un enfoque intersectorial, por tanto, puede ser útil para entender los riesgos y vulnerabilidades ante la violencia y el acoso y para reconocer que la discriminación (por ejemplo, en lo referente a género, raza y origen étnico, edad, discapacidad, LGBTI, pobreza y migración) está estrechamente relacionada con las relaciones de poder desiguales. Este concepto puede ayudar a redirigir las actividades generales de los sindicatos para que tengan en cuenta el impacto de las relaciones de poder condicionadas por el género, tal y como se hace con la raza, la etnicidad y la migración; por ejemplo en las labores sindicales de organización, contratación y representación de los trabajadores. En particular, en los lugares de trabajo donde la mano de obra predominante es de un género o un grupo étnico suelen ser más hostiles a las personas que no cumplen con las normas de género establecidas o que provienen de grupos subrepresentados.

► Los trabajadores de otras razas están más expuestos al acoso laboral que los trabajadores blancos y experimentan diferentes modos de acoso, a menudo en forma de ataques a sus características personales o físicas, mientras que las mujeres negras y de minorías étnicas denuncian con más frecuencia que las mujeres blancas incidentes que consisten en atención sexual no deseada y coacción sexual (Einarsen *et al.*, 2010; TUC, 2015). Las mujeres negras y de minorías étnicas tienen una sobrerrepresentación en ocupaciones de alto riesgo e inseguras – por ejemplo en sanidad, educación y servicios de asistencia social – lo que aumenta el riesgo de exposición ante la violencia y el acoso. El TUC de Reino Unido ha publicado una guía para negociadores y representantes sindicales sobre cómo enfrentarse al abuso y la violencia racistas en el lugar de trabajo, a la luz de un

reciente aumento en del abuso y la violencia racistas en el trabajo (TUC, 2016a).

- ▶ La violencia y el acoso contra trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) se ha convertido en algo cada vez más habitual (FRA, 2013; ACNUDH, 2012; Guas, 2012), y los sindicatos están abordando el tema a través de campañas de sensibilización y de negociación colectiva. Ejemplos de esto son la formación que se está dando en cuestiones LGBTI a los representantes de igualdad de los trabajadores en el sindicato de servicio público británico UNISON; y en el sindicato español CCOO, para la negociación a los representantes sindicales para combatir la violencia contra LGBTI en el ámbito laboral, donde se identifica la “LGTBI-fobia” como un riesgo psicosocial.

#### 1.4 LA FUNCIÓN Y LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Este informe hace un énfasis específico en la negociación colectiva como una de las muchas herramientas para conseguir un enfoque integrado en la lucha contra la violencia de género. La negociación colectiva sigue siendo la herramienta más eficaz utilizada por los sindicatos para reducir las desigualdades de género y prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo (Pillinger, 2014; Dickens, 1998; Pillinger, Schmidt y Wintour, 2016). Los convenios colectivos que se ocupan de la violencia y el acoso en el ámbito laboral a menudo hacen referencia al acoso sexual como una dimensión más de la violencia y acoso, que con frecuencia se consideran un riesgo psicosocial. En algunos casos, los CC tratan exclusivamente la cuestión de prevenir y combatir el acoso sexual. En estos casos los empresarios se suelen comprometer a desarrollar políticas y procedimientos

para tratar las denuncias y prevenir la violencia, a ofrecer formación para directivos y representantes de los trabajadores para que identifiquen los signos de violencia y acoso, a recopilar datos y a realizar el seguimiento de incidentes de violencia y acoso en el trabajo así como a brindar apoyo práctico, sanitario y psicológico a las víctimas.

Algunos CC hacen referencia a una amplia gama de tipos de violencia y acoso en el trabajo, incluidas la violencia procedente de terceros y la violencia en el trabajo. La negociación colectiva es un modelo eficaz para enfrentar los efectos que ejerce la violencia doméstica en el lugar de trabajo, y los empleadores son cada vez más conscientes de que el lugar de trabajo puede desempeñar un papel fundamental en el apoyo a los trabajadores para poder permanecer en sus puestos de trabajo, que les permita continuar viviendo en sus hogares y sus comunidades (como ya se tratará en profundidad en el capítulo 3).

En las entrevistas, sin embargo, los sindicatos hablaron de un entorno económico y político poco favorable para la negociación colectiva, entre otros de la creciente descentralización de la negociación, de la reticencia de algunos empleadores en algunos sectores a firmar convenios, de la reducción de los niveles de cobertura de la negociación colectiva y, en algunos países, de las políticas gubernamentales que, abiertamente, desalientan el diálogo social o que han reducido los derechos de los sindicatos a negociar y alcanzar acuerdos y convenios.

La Tabla 1 da una breve descripción de la estructura de la negociación colectiva para cada uno de los estudios de caso e indica cómo esto afecta a la función general de los sindicatos en sus negociaciones para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo.

Tabla 1: Breve resumen de la negociación colectiva en los once países donde se han realizado los estudio de caso

PAÍS	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
<b>Bélgica</b>	Los CC son jurídicamente vinculantes y cubren a la mayor parte del sector privado a través de la negociación a nivel central, sectorial y las negociaciones a nivel de empresa. En el sector público, los sindicatos negocian protocolos, que se acuerdan mediante negociación obligatoria de los cambios de normativa propuestos. Los CC pueden convertirse en vinculantes a través de un Real Decreto, que se aplica a todos los empresarios/trabajadores concernidos por el mismo. Un ejemplo es el CC N° 25 sobre la igualdad salarial, acordado en el Consejo Nacional del Trabajo el 15 de octubre de 1975 y vinculante mediante un real decreto de 9 de diciembre de 1975. No se ha firmado ningún convenio nacional sobre violencia y acoso en el ámbito laboral .
<b>Bulgaria</b>	El Artículo 4 del Código del Trabajo especifica que los empleadores y los sindicatos pueden formular acuerdos en tres niveles de negociación (nacional, sectorial y empresarial/municipal) para un período de hasta dos años. Los sindicatos de varios sectores han querido fortalecer el diálogo social con los municipios, y ya existen actualmente 210 CC municipales que cubren a los trabajadores de los sectores de educación y transporte. Los CC permiten que trabajadores no afiliados al sindicato también puedan adherirse, bajo ciertas condiciones. Los convenios sectoriales han aumentado su importancia en los últimos años debido a esta posibilidad de ampliar el convenio a todas las empresas en un sector. Se han firmado CC en varios sectores, entre otros el sanitario, la educación y el transporte.

<b>Dinamarca</b>	La negociación en el plano nacional proporciona el marco para la negociación colectiva y las negociaciones a nivel de empresa se han vuelto cada vez más importantes. Los interlocutores sociales son responsables de la elaboración de las políticas y convenios para combatir la violencia de género en el trabajo, como parte de la negociación sobre todos los aspectos de la vida laboral. En las últimas dos décadas, el estrés, la violencia y el acoso se han convertido en una parte importante de la agenda de negociación colectiva. También se han contemplado en los CC cuestiones reguladas por la legislación vigente, como los regímenes de concesión de permisos o bajas, el estrés, la violencia y el acoso.
<b>Francia</b>	La negociación colectiva se lleva a cabo a nivel nacional, sectorial y de empresa; para cada nivel existen normas sobre quién puede negociar y lo que se requiere para que un convenio sea válido. Desde el año 2001, las empresas en Francia de menos de 50 trabajadores tienen la obligación de negociar sobre la cuestión de la igualdad de género en el trabajo (égalité professionnelle). No hay ninguna mención a la violencia en el lugar de trabajo, al acoso o a la violencia doméstica en la lista de los temas a tratar, aunque en muchas negociaciones se incluyen estas cuestiones.
<b>Alemania</b>	De conformidad con la Ley sobre los Comités de Empresa, el Comité de empresa ostenta el derecho (importante) de participar en el proceso de toma de decisiones sobre una larga lista de asuntos como la contratación, la gestión del tiempo, la organización del trabajo, etc. El acoso sexual y el acoso no aparecen explícitamente en la lista de cuestiones obligatorias en la negociación, pero pueden proponerse por cualquiera de las dos partes.
<b>Irlanda</b>	La negociación colectiva en Irlanda es voluntaria y se lleva a cabo principalmente a nivel sectorial y de empresa. Durante la crisis sufrió graves tensiones. La introducción de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda) 2015, sin embargo, marcó un cambio significativo en las relaciones industriales irlandesas proporcionando una nueva definición de negociación colectiva y cualquier contrato o negociación debe tener por objeto el alcanzar un acuerdo sobre salarios y otras condiciones laborales. Los interlocutores sociales han alcanzado acuerdos sobre convenios y políticas de empresa sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, incluido un Código de conducta sobre violencia y acoso.
<b>Italia</b>	La negociación colectiva se lleva a cabo a nivel sectorial nacional, sectorial, empresa y niveles territoriales. En el sector público no ha habido ningún convenio nacional desde el año 2007, y la tendencia general es a descentralizar la negociación. El convenio trilateral de 2009 (firmado por el gobierno, la patronal, Confindustria y las confederaciones sindicales principales, con la excepción de CGIL) permitió la negociación descentralizada, posibilitando así convenios laborales a nivel empresa para debilitar los convenios sectoriales. En virtud del convenio nacional de 28 de junio de 2011 (trasladado a ley como artículo 8 del Decreto 138/2011), las tres confederaciones principales acordaron una posición conjunta con Confindustria, otorgándoles de este modo mayor control sobre los convenios laborales de empresa. Los interlocutores sociales firmaron un convenio nacional sobre violencia y acoso en 2015, después del cual varios convenios sectoriales han seguido su marco.
<b>Países Bajos</b>	La negociación se lleva a cabo principalmente a nivel sectorial a través de acuerdos marco y en el sector público a través de 15 convenios sub-sectoriales. Desde la crisis económica, ha sido más difícil alcanzar acuerdos y firmar convenios. Los convenios bipartitos y tripartitos pueden convertirse en legislación. A nivel de empresa, en las empresas de más de 50 trabajadores, los comités de empresa son obligatorios, y poseen los derechos de información y consulta y de participación en la toma de decisiones. En el marco de bienestar en el trabajo, se han firmado CC sobre violencia y acoso.
<b>Eslovenia</b>	La mayoría de trabajadores está cubierta por la negociación colectiva. En el sector privado, las negociaciones se llevan a cabo a nivel sectorial y de empresa. La negociación nacional para el sector privado cesó en 2005, pero fue seguida por un CC nacional salarial en 2008. En el sector público, los acuerdos tienen lugar a nivel nacional, sectorial y de empresa. Los convenios nacionales tripartitos entre sindicatos, patronal y gobierno cubren una gama de cuestiones laborales, económicas y sociales. Varios CC sectoriales incluyen cláusulas sobre la violencia y el acoso y la intimidación o bullying en el trabajo. Se han firmado a nivel de empresa convenios y políticas sobre violencia, acoso sexual o de otro tipo y bullying en el trabajo.
<b>España</b>	La negociación colectiva en España se caracteriza por CC sectoriales (a nivel nacional, regional y provincial), así como convenios individuales de empresa. Algunos convenios de empresa tienen prioridad sobre los convenios sectoriales en áreas tales como la conciliación laboral y las horas de trabajo. La ley Orgánica 3/2007 de igualdad de género ha allanado el camino a los sindicatos para celebrar convenios a nivel de empresa a través de planes de igualdad que incluyen prevención de acoso sexual y de género.
<b>Reino Unido</b>	En el sector privado la negociación ocurre principalmente a nivel de empresa o lugar de trabajo, mientras que en el sector público, son comunes los acuerdos sectoriales nacionales. Un número creciente de empleadores del sector público negocian a nivel de una única organización. No existe ningún requisito jurídico para que la empresa negocie con el sindicato excepto donde ya exista una decisión jurídicamente vinculante de reconocimiento de los sindicatos para la negociación. Los sindicatos de RU han criticado los intentos del gobierno para mermar los derechos de los sindicatos, incluido el derecho a huelga en virtud de la Ley de sindicatos de 2016, que socava aun más la capacidad de organización y negociación de los sindicatos sobre cuestiones relativas a la igualdad de género y la violencia de género. Los sindicatos han dedicado sus esfuerzos principalmente a la negociación de convenios y políticas sobre acoso y violencia a nivel de empresa o lugar de trabajo.



## 1.5 POLÍTICA EUROPEA RELEVANTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

El proyecto de la CES “Seguridad en casa, seguridad en el trabajo” se llevó a cabo en un momento de gran debate nacional, europeo y mundial sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral. El Convenio de Estambul, que representa uno de los marcos más integrales sobre la violencia contra la mujer (tratado más adelante), ha sido rubricado por todos los Estados miembros de la UE y adoptado por la propia Unión Europea el 11 de mayo de 2017. La OIT está debatiendo la introducción de un nuevo estándar mundial (Convenio o Recomendación) sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Los sindicatos a europeo nivel y mundial participan en una gama de actividades, entre otras la campaña de la CSI “No a la violencia de género en el trabajo”, para garantizar que los sindicatos tengan un enfoque sistemático y realicen campañas como preparación para el desarrollo de un elemento normativo en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018. La UE también es signataria de diversos tratados y convenciones internacionales que han enmarcado el ámbito de aplicación y las definiciones utilizadas. Estos incluyen, entre otros, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Plataforma de Acción de Beijing (BPfA).

Combatir la violencia de género ha sido una importante prioridad para la UE y una cuestión central en los programas e iniciativas de igualdad de género de la Unión Europea. Se ha centrado en la mutilación genital femenina, en el tráfico para explotación sexual, y en la violencia doméstica y el abuso, así como en el acoso sexual en el trabajo. Ha sido una prioridad constante en recientes estrategias de igualdad de género de la Comisión Europea y se ha aplicado mediante una gama de medidas no legislativas de sensibilización y aprendizaje mutuo y a través de campañas nacionales financiadas por la UE sobre la violencia contra las mujeres<sup>4</sup> y de proyectos financiados por DAPHNE.

La legislación comunitaria ha desempeñado un papel clave en la promoción de la igualdad de género en toda Europa en una amplia gama de áreas relativas a la igualdad y la no discriminación en el trabajo e igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, entre otros. La violencia y el acoso están incluidos en varias Directivas de la UE sobre igualdad y no discriminación y son un tema importante en las nuevas Directivas sobre derechos de las víctimas y las órdenes de protección Europeas (véase más adelante). Aunque no existe una Directiva que se ocupe directamente de la violencia de género, los sindicatos y las ONG en toda Europa han exigido un fuerte marco jurídico en la forma de una directiva, que contribuya a reforzar la aplicación del Convenio de Estambul

ratificado por el Consejo Europeo el 11 de mayo de 2017. El Parlamento Europeo (2017), asimismo, ha instado a la Comisión a elaborar una estrategia global para toda la Unión Europea para la prevención y la lucha contra la violencia de género, que debe contener un acto legislativo vinculante.

Las siguientes Directivas son las principales Directivas Comunitarias pertinentes para abordar el problema de la violencia contra las mujeres:

- ▶ El acoso sexual es parte del ámbito de aplicación material de las tres Directivas principales sobre el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres: Directiva 2006/54/CE<sup>5</sup> relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Directiva 2004/113/CE<sup>6</sup> sobre igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios; y la Directiva 2010/41/UE<sup>7</sup> sobre igualdad de trato en el empleo por cuenta propia. La Directiva 2006/54/CE define acoso sexual como “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual [...] con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.” En virtud del artículo 26 (prevención de la discriminación): “Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción.”
- ▶ El acoso está incluido en las directivas sobre igualdad racial y de igualdad de trato/no discriminación en el empleo. La Directiva 2000/43/CE<sup>8</sup> sobre la igualdad racial prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de raza u origen étnico, y la Directiva 2000/78/CE del Consejo<sup>9</sup> establece un marco para la lucha contra la discriminación en el empleo, incluyendo el acoso, por motivos de religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual.
- ▶ La Directiva 2011/36/UE<sup>10</sup> relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de los derechos de las víctimas, contempla disposiciones relati-

5 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 05 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

6 Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios.

7 Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad de autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

8 Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

9 Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y fija un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual en cuanto a empleo y ocupación, con el fin de poner en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.

10 Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo

4 El programa de financiación más reciente es el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020. Véase: [http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm)

vas a la aplicación de la ley con respecto a los autores de la trata de seres humanos, la prevención de la trata de seres humanos y la protección de las víctimas.

- ▶ La Directiva 2011/99/UE<sup>11</sup> sobre la Orden europea de protección y el Reglamento (UE) n° 606/2013 relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, garantizan que las órdenes de protección civil y penal significan que las mujeres que han sufrido violencia doméstica están protegidas contra los responsables si las víctimas viajaran o se trasladaran a cualquier parte de la UE. Las órdenes de protección, especialmente las órdenes de protección de emergencia, ofrecen a las mujeres y los niños una protección importante en situaciones de peligro inmediato. En relación con el lugar de trabajo, puede haber situaciones donde los empresarios deban abordar el incumplimiento de órdenes de protección en el lugar de trabajo.
- ▶ La Directiva sobre los derechos de las víctimas, Directiva 2012/29/UE<sup>12</sup> relativa a las normas mínimas comunes sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, contiene algunas medidas importantes para las mujeres víctimas de violencia. La Directiva refuerza los derechos de las víctimas de delitos para que cualquier víctima dentro de la UE tenga derecho a un nivel mínimo de derechos, protección, apoyo, acceso a la justicia, sea cual sea su nacionalidad, dondequiera que ocurra el delito en la UE. La Directiva es especialmente importante en la protección contra represalias y repetición de victimización, por ejemplo cuando una mujer denuncia un crimen, o inicia procesos judiciales, lo que también podría tener un impacto en el lugar de trabajo.

Combatir la violencia contra las mujeres es una prioridad en la estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y se incluye como una prioridad en su Compromiso estratégico para la igualdad de género (2016-2019) (Comisión Europea, 2015). En el que se indica que la lucha contra la violencia de género y la protección y el apoyo a las víctimas es una prioridad continua, que requieren el esfuerzo de todos los actores para mejorar los datos, aumentar la concienciación, cambiar actitudes y mejorar el apoyo a las víctimas y el acceso a la justicia. Estos objetivos se logrará a través de la adhesión de la UE al Convenio de Estambul y su posterior aplicación, así como de la Directiva sobre derechos de las víctimas y de las leyes sobre órdenes de protección europeas. La estrategia incluye el lanzamiento de campañas de sensibilización y el establecimiento por Eurostat de un grupo de trabajo multidisciplinario para llevar a cabo una encuesta de prevalencia de violencia de género en toda la Unión Europea, y en 2017, el EIGE presentará un marco de medición de la violencia

contra las mujeres para el índice de igualdad de género, con el fin de contribuir al desarrollo de definiciones comunes e indicadores armonizados en toda la UE-27.

Además de realizar labores preparatorias para la ratificación de la UE del Convenio de Estambul, la Unidad de igualdad de género de la Comisión Europea (DG Justicia) actualmente se dedica a una gama de actividades en la lucha contra la violencia contra la mujer.<sup>13</sup>

- ▶ El 25 de noviembre de 2016, la Comisaria Jourová lanzó las "Acciones centradas en combatir la violencia contra la mujer" en cumplimiento del compromiso a la erradicación de todas las formas de violencia contra mujeres y niñas y a redoblar los esfuerzos en toda la Unión Europea para involucrar a todos los interesados para combatir colectivamente la violencia contra las mujeres. (Comisión Europea, 2009a)
- ▶ Se publicó una encuesta del Eurobarómetro sobre las actitudes hacia la violencia contra las mujeres el 25 de noviembre de 2016 (Comisión Europea, 2016b)
- ▶ La Comisión ha emitido diversas convocatorias para apoyar proyectos de base transnacional para prevenir la violencia contra las mujeres así como el apoyo a las víctimas, incluida una nueva convocatoria que se lanzó en el año 2017.
- ▶ Otras acciones incluyeron una conferencia sobre violencia de género celebrada bajo la Presidencia maltesa de la UE en 2016, y planes para dos seminarios sobre violencia contra las mujeres sobre las políticas de los Estados miembros para combatir la violencia contra las mujeres o la ayuda a las víctimas, bajo del Programa de aprendizaje mutuo de la Comisión. La Comisión ha lanzado una campaña en los medios sociales con el mensaje "Di no! Acaba con la violencia contra las mujeres".
- ▶ Con Eurostat, la Comisión ha comenzado a recoger los datos administrativos nacionales existentes sobre la violencia contra las mujeres, incluidas la violación, la agresión sexual y el homicidio doloso. También está previsto llevar a cabo, a través de las oficinas nacionales de estadística, un nuevo estudio europeo de prevalencia para identificar el grado de violencia de género.
- ▶ Otras actividades incluyen un mayor esfuerzo para la divulgación de buenas prácticas entre los Estados miembros y para incorporar la violencia de género en otras áreas de política, por ejemplo en DG EMPLEO y DG SANTE.

Como riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, varias de las políticas de la UE han reconocido la importancia de nuevos factores de riesgo asociados con el acoso sexual y psicológico. Ejemplos de esto son el dictamen del Comité Consultivo del Comité de seguridad, higiene y protección de la salud en el trabajo de la Comisión Europea sobre "Violencia en el trabajo" (aprobado en 2001) y la Estrategia comunitaria 2007-2012 sobre seguridad y salud en el tra-

11 Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011 sobre la Orden europea de protección

12 Directiva 2012/29/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, estableciendo normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se reemplaza la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo

13 Información proporcionada en la entrevista con Emily Jarret, DG justicia.

bajo. Esta última destacó “la aparición de nuevos factores de riesgo, incluida la violencia en el trabajo, el acoso sexual y psicológico”. Hay algunas inquietudes, sin embargo, sobre que la Comisión está dando marcha atrás en sus compromisos de aplicación de medidas para abordar los crecientes riesgos psicosociales en el trabajo. Al menos así se infiere, por ejemplo, de la incapacidad para producir una nueva estrategia de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo desde que terminó la estrategia más reciente, de 2012, ni un enfoque más individualizado hacia la salud mental de los trabajadores, además de tener un enfoque de prevención laboral muy limitado.<sup>14</sup>

## 1.6 EL CONVENIO DE ESTAMBUL

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia de género (Convenio de Estambul) entró en vigor el 1 de agosto de 2014. En el momento de escribir este informe había sido firmado por los 27 Estados miembros y ratificado por 14 de ellos (Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, España y Suecia). Algunos Estados miembros ya han modificado su legislación para adecuarla al Convenio, incluso mediante la introducción de nuevas leyes sobre acoso. El Convenio establece un marco para las legislaciones y programas nacionales para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres a través de un enfoque integrado, con el objetivo general de cambiar actitudes y comportamientos con una raíz social y cultural. También introduce un conjunto de obligaciones para los Estados, en cumplimiento del principio de diligencia debida, para tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar, castigar y ofrecer reparación por actos de violencia contra las mujeres. Se hace referencia al lugar de trabajo en relación con el acoso sexual en el trabajo, y se entiende que los programas sobre prevención de la violencia doméstica tienen una función para los empleadores y el lugar de trabajo.

Aunque los sindicatos en toda Europa están decepcionados de que el Convenio no vaya más allá especificando medidas más concretas para la patronal y los sindicatos, particularmente con respecto a la prevención de la violencia doméstica en el trabajo, el Convenio es ampliamente bien recibido como importante motor para mejora política en materia de violencia contra las mujeres y para el progreso en estas políticas a través programas integrados y coordinados que tengan la capacidad de involucrar a los sindicatos y a la patronal.

- ▶ El artículo 12 del Convenio establece una serie de medidas para prevenir la violencia contra la mujer, y puede ser ampliamente interpretado para incluir las medidas de lugar de trabajo: “... alentando a los empleadores, inclui-

dos los del sector privado, a promover la participación de las mujeres en el capital humano y a adoptar políticas que reconozcan que la violencia es un obstáculo para el empleo de las mujeres.” A nivel institucional, pueden realizarse campañas para movilizar tanto al sector público como al privado en la prevención, por ejemplo en campañas dirigidas a las organizaciones empresariales y sindicales (Hester y Lilley, 2014). Aunque no se hace referencia expresa a cómo los empleadores y los sindicatos en el lugar de trabajo pueden desempeñar un papel en la prestación de apoyo a las víctimas y de prevención de la violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica, el artículo 12 puede interpretarse ampliamente como medidas para alentar a los empleadores “para promover la participación de las mujeres en el capital humano y a adoptar políticas que reconozcan que la violencia es un obstáculo para el empleo de las mujeres” (Hester y Lilley 2014, p. 19).

- ▶ El artículo 20 se refiere a los “servicios generales de apoyo”, que incluyen formación y asistencia en la búsqueda de empleo.
- ▶ El artículo 40 define el acoso sexual en el trabajo con la definición dada en la Directiva de la UE. Esto incluye cualquier “comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual no deseado por la víctima” (párr. 208), cuando la conducta en cuestión crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto se explica en mayor profundidad: “Por lo general, los actos anteriores se llevan a cabo en un contexto de abuso de poder, promesa de recompensa o la amenaza de represalias.” (párr. 209).
- ▶ En virtud del artículo 17(1), las políticas, las directrices y normas de autorregulación para prevenir la violencia contra la mujer deben interpretarse como incentivos a las empresas privadas a establecer protocolos o directrices, por ejemplo para abordar los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Un informe del Consejo de Europa sobre la aplicación del artículo 17 destaca: “También debe reconocerse la importancia de los sindicatos en colocar la prevención de la violencia contra las mujeres en la agenda”. Los sindicatos pueden ser un socio vital, así como convertirse en un foro de intercambio de ideas y puntos de vista sobre maneras para combatir la violencia de género desde la perspectiva del sector privado (Morbeck, 2016, p. 20).
- ▶ Se ha designado a un órgano de expertos independiente, GREVIO, para supervisar la aplicación del Convenio. GREVIO evaluará las medidas legislativas y otras medidas adoptadas por las partes del Convenio y podrá emitir recomendaciones generales sobre los temas y conceptos del Convenio.<sup>15</sup>

El 11 de mayo de 2017, el Consejo Europeo adoptó dos decisiones sobre la firma del Convenio de Estambul, basadas en dos propuestas de la Comisión Europea de 4 de marzo de

<sup>14</sup> Entrevista con Fabienne Scandella, Investigador Senior, responsable de riesgos psicosociales en seguridad y salud, ETUI.

<sup>15</sup> GREVIO presentó los primeros informes de seguimiento sobre Mónaco y Austria en el año 2016 y en 2017 presentará informes sobre Albania, Dinamarca, Montenegro, Turquía, Portugal y Suecia.

2016 sobre una Decisión del Consejo sobre la firma/celebración del Convenio de Estambul en nombre de la Unión Europea (Comisión Europea, 2016c y 2016d). El punto de vista de la Comisión Europea es que un ámbito amplio y significativo contribuirá a reforzar la coordinación en toda la UE en la lucha contra la violencia contra las mujeres. Se cree que para que la ratificación tenga consecuencias de gran alcance, debe incluirse el establecimiento de una obligación jurídica a la UE para garantizar que todos los Estados miembros apliquen el Convenio, y el proporcionar la base para el establecimiento de medidas para este fin en la UE (Freixes et al., 2016).

**“la firma del Convenio enviaría un fuerte mensaje político sobre el compromiso de la UE para combatir la violencia contra las mujeres, crearía coherencia entre su acción interna y externa, así como complementariedad entre los niveles nacional y comunitario y reforzaría su credibilidad y la responsabilidad hacia sus socios internacionales. También consolidaría la acción de la UE dirigida a la violencia contra las mujeres consiguiendo un enfoque más coordinado internamente y otorgándole un papel más eficaz en los foros internacionales.”**

*(Comisión Europea, 2016d, pág. 7)*

El compromiso de ratificar el Convenio también fue reforzado por una declaración conjunta de las tres principales instituciones de la UE emitida en la Conferencia de Presidencia de la UE de 2017 sobre las respuestas de la Unión Europea frente a la violencia contra las mujeres celebrada en Malta (véase el cuadro 3).

### **CUADRO 3: DECLARACIÓN CONJUNTA DE LA COMISIÓN EUROPEA, EL PARLAMENTO Y LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO, 2017<sup>16</sup>**

En la Conferencia de la Presidencia de la UE sobre las respuestas de la Unión Europea frente a la violencia contra las mujeres celebrada en Malta el 3 de febrero de 2017 las tres instituciones europeas (Comisión, Parlamento y Presidencia del Consejo) firmaron una declaración conjunta llamando a los Estados miembros:

- ▶ A ratificar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia de género (Convenio de Estambul) para aquellos Estados miembros que no lo hubieran hecho todavía;
- ▶ A aplicar plena y efectivamente el Convenio de Estambul;
- ▶ A concluir y finalizar la decisión sobre la adhesión de la UE al Convenio con un alcance significativo; y
- ▶ A entablar un diálogo constructivo y abierto con la Presidencia, la Comisión y el Consejo de Europa para aclarar que la definición de violencia de género es la violencia que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y reafirmar el compromiso para resolver las cuestiones pendientes.

Las tres instituciones europeas también se comprometen a tolerancia cero con la violencia contra las mujeres y las niñas.

La CES y las ONG europeas creen que la ratificación del Convenio de Estambul debe realizarse con el alcance más amplio posible. La investigación encargada por el grupo de reflexión feminista G5+ argumenta que la UE debe firmar y ratificar la Convención, ya que tiene jurisdicción sobre gran parte de sus áreas, por ejemplo en virtud del artículo 157 del TFUE, y en áreas tales como acoso sexual, el empleo y la ocupación, el acceso a bienes y servicios, la protección de las víctimas, la explotación sexual de mujeres y niños, el asilo y la migración, la movilidad a terceros países, la cooperación transfronteriza y la protección de datos. También existen obligaciones en relación con la protección de las mujeres, las niñas y los niños con discapacidades en cumplimiento de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, de la que la UE y sus Estados miembros son signatarios. El estudio realizado por G5+ también propone que la UE debe adoptar una Directiva para garantizar que el Convenio de Estambul se convierta en parte del ordenamiento jurídico de los Estados miembros, permitiendo su aplicabilidad directa en el caso

<sup>16</sup> Véase el comunicado de prensa: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20170206IPR61393/malta-joint-statement-european-institutions%E2%80%99-call-for-action>

de que un Estado miembro no haya transpuesto la Directiva y con el recurso a sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Freixes et al., 2016).

La Coalición Europea para terminar con la violencia contra las mujeres y las niñas, que se compone de 26 ONG europeas, entre ellas la CES, ha pedido a la UE que ratifique e integre el Convenio en la legislación comunitaria y a los Estados miembros que ratifiquen y apliquen plenamente el Convenio. La Coalición ha pedido también fondos para servicios sostenibles y la cooperación con las organizaciones de la sociedad civil y de protección de los derechos de las mujeres. La Coalición cree que la ratificación será un paso importante para la UE en la lucha contra la violencia contra las mujeres (véase el cuadro 4).

#### **CUADRO 4: COALICIÓN EUROPEA PARA TERMINAR CON LA VIOLENCIA CONTRA MUJERES Y NIÑAS**

La Coalición Europea para terminar con la violencia contra mujeres y niñas hace un llamamiento a:

- ▶ Que los Estados miembros y el Consejo de la Unión Europea firmen y suscriban (ratifiquen) el Convenio de Estambul durante el año 2017, y en el marco más amplio de competencias de la UE como sea posible.
- ▶ Que el Parlamento Europeo adopte una resolución firme de consentimiento a la ratificación del Convenio de Estambul por parte de la UE.
- ▶ Que la Comisión Europea desarrolle una estrategia global comunitaria para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra la mujer que sea coordinada y supervisada por un órgano coordinador de UE contra la VAWG.
- ▶ Que las instituciones de la UE integren plenamente el Convenio de Estambul en el marco de la política y la legislación de la UE, estableciendo un marco de seguimiento comunitario relevante y representativo.
- ▶ Que los Estados miembros ratifiquen el Convenio de Estambul sin reservas y pongan en marcha los cambios políticos y legislativos necesarios para asegurar la adecuada aplicación del mismo, y además dedique a esto una partida de financiación sostenible y adecuada y cooperen con organizaciones de la sociedad civil y de defensa de los derechos de la mujer.

# CAPÍTULO 2: VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

## 2.1 VIOLENCIA Y ACOSO CONTRA LA MUJER EN EL TRABAJO: UN PROBLEMA IMPORTANTE Y RECURRENTE EN EL LUGAR DE TRABAJO

Este capítulo analiza el papel que desempeñan los sindicatos al abordar el primer tema discutido en este informe, a saber, la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo. Identifica éxitos claves, prácticas prometedoras y desafíos a los que se enfrentan los sindicatos, con el fin de dar con las lecciones aprendidas de este trabajo para las futuras acciones y negociaciones sindicales. Analiza las medidas adoptadas para combatir la violencia y el acoso perpetrados en el lugar de trabajo por parte de gerentes, supervisores y compañeros de trabajo así como la violencia y el acoso por parte de terceros, como pueden ser los clientes, usuarios o alumnos. El siguiente capítulo, Capítulo 3, aborda otro tema pertinente acerca de la forma en la que los sindicatos han abordado la extensión de la violencia doméstica al lugar de trabajo.

Aunque la violencia y el acoso en el trabajo no son temas nuevos en el lugar de trabajo, existe una serie de dinámicas que ha contribuido a aumentar la atención prestada a la violencia y el acoso como cuestión de igualdad de género y problema de seguridad y salud ocupacional, particularmente en relación con el aumento de formas de violencia psicosocial en el trabajo. Este es un avance positivo en la incorporación de la perspectiva mencionada; sin embargo, el cambio de enfoque que pasa a reconocer la violencia y el acoso como riesgo social - que también ha de ser abordado en las políticas sobre salud, seguridad y bienestar en el trabajo - no ha estado exento de problemas. Una preocupación expresada por las mujeres entrevistadas en este informe es que la seguridad laboral y las medidas de salud no siempre dan visibilidad a formas de violencia y acoso por razón de género, donde el problema se presenta a menudo en un lenguaje neutro en cuanto al sexo. Esto es relevante, ya que los riesgos psicosociales se han convertido en un problema creciente y la desigualdad de género persistente se ha exacerbado, aumentando así los niveles de presión, el estrés y la inseguridad en el trabajo y un mercado de trabajo en toda Europa, cada vez más caracterizado por la precarización y condiciones precarias de trabajo. Han aumentado las formas de la violencia psicosocial a la vez que han surgido nuevos riesgos con la crisis económica, como pueden ser los patrones de trabajo cambiantes así como las crecientes presiones en el de trabajo y las formas de empleo informal

y precario, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres trabajadoras.

## 2.2 LEYES Y POLÍTICAS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Existen, de una forma u otra, leyes y políticas vigentes para combatir y prevenir la violencia de género en los Estados miembros, donde se han aplicado a través de programas gubernamentales, estrategias y planes de acción nacionales. Uno de los principales mensajes de los sindicatos involucrados en el proyecto de la CES es la importancia de un fuerte marco jurídico sobre igualdad de género y violencia de género, particularmente a la hora de definir obligaciones específicas para los empleadores y asegurar que los sindicatos estén presentes tanto en las consultas sobre las políticas gubernamentales como en las negociaciones relativas al desarrollo de políticas en el lugar de trabajo. Un problema identificado por los sindicatos es la brecha en la cobertura legislativa de las empresas pequeñas y las formas de empleo ocasional, donde las mujeres trabajan de forma predominante.

**El marco jurídico actual sobre violencia de género en los once estudios de caso por país puede ser consultado en el Anexo 1.** Esto demuestra que los marcos jurídicos adoptados hace poco que regulan el acoso y la violencia en el trabajo para todos los trabajadores están presentes en múltiples leyes de bienestar o seguridad y salud en el trabajo, mientras que las oportunidades de igualdad o leyes antidiscriminación más específicas dejan atrás el acoso y el acoso sexual que afectan de forma particular a las mujeres y otros grupos protegidos por la misma legislación. En la mayoría de países, el bienestar en el trabajo y las leyes de oportunidades equitativas y antidiscriminación emplean las mismas definiciones y se ha intentado racionalizar la ley. Algunas leyes sobre acoso y violencia especifican funciones concretas para los sindicatos, como ocurre con la ley de bienestar en el trabajo de Bélgica y los Países Bajos, la ley de relaciones en el trabajo de Eslovenia y la Ley Orgánica 3/2007 de España. Algunas leyes recientes -como por ejemplo, las de Dinamarca, Eslovenia, los Países Bajos y Bélgica- incluyen factores psicosociales que provocan estrés y acoso, como las condiciones de trabajo y la organización del trabajo. Algunos marcos jurídicos recogen la violencia de terceros en el trabajo, aunque hace poco esta protección fue eliminada de la legislación del Reino Unido.



En algunos Estados miembros, la legislación establece requisitos para que se establezcan CC a nivel sectorial o del lugar de trabajo a fin de garantizar que se establezcan procedimientos efectivos en los lugares de trabajo. Así ocurre, por ejemplo, con la Ley belga sobre el Bienestar en el Trabajo del 28 de febrero de 2014, que asigna a los empleadores la función de prevención y les establece requisitos detallados, como por ejemplo, desarrollar procedimientos efectivos dentro de los Comités de Salud y Seguridad de empresa-sindicato o trabajar con “personas de confianza” en el lugar de trabajo que puedan dar apoyo confidencial a las víctimas. En España, los planes de igualdad en el trabajo, que están previstos en la Ley Orgánica 3/2007, también incluyen disposiciones sobre la prevención del acoso sexual. Sin embargo, los sindicatos apuntan a la falta de cobertura para las mujeres en las pequeñas empresas, donde trabaja la mayoría de las mujeres.

### 2.3 DATOS Y PRUEBAS

Uno de cada seis trabajadores en toda Europa afirma haber sido objeto de actos de violencia, acoso, hostigamiento y atención sexual no deseada (Eurofound, 2015a). Los Datos de las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo Europeas de 2005–2010 muestran que a pesar de que la violencia física en el trabajo se haya visto reducida, existen otras formas de violencia y acoso, como amenazas, intimidación, acoso, hostigamiento y atención sexual no deseada, que son frecuentes en el trabajo (Eurofound, 2015b). Mayor atención a la violencia psicológica y un creciente conjunto de pruebas de investigación han puesto de relieve el creciente problema de violencia psicológica, especialmente el de la intimidación y el acoso psicológico (bullying/mobbing), que afecta negativamente a la salud y el bienestar de los trabajadores (Eurofound & EU-OSHA, 2014). De hecho, las formas de violencia psicológica son un problema importante y creciente y a menudo invisible en el lugar de trabajo (OIT, 2016a; EU-OSHA, 2011; Eurofound, 2016). Las pruebas que vemos en encuestas de los sindicatos y otras encuestas tratadas en este informe también apuntan a problemas significativos de acoso sexual en el trabajo y han llevado a la movilización sindical, sensibilización y negociación en los últimos años.

El Anexo 2 proporciona una instantánea de los datos (recogidos en los 11 estudios de caso por país) de las últimas encuestas nacionales que ha ayudado a dar visibilidad a la cuestión oculta del acoso sexual en el trabajo. Estos datos muestran que las estimaciones de la prevalencia de acoso sexual en el trabajo van desde el 3 % de los trabajadores en Bélgica, entre el 4% y 20% de los trabajadores de Dinamarca, y hasta el 16% y 20% en Francia. Una encuesta (2016) de TUC sobre acoso sexual en el trabajo en Reino Unido reveló que más de la mitad de las mujeres y casi dos tercios de las mujeres de 18 a 24 años de edad afirmaba haber sido víctima de acoso sexual en el trabajo. En una encuesta de 2016 de mujeres miembro de la Universidad de Reino Unido y el College Union (UCU) sobre el acoso sexual en el sector universitario, el 54 % informó de una experien-

cia personal de alguna forma de acoso sexual en el trabajo. Cabe destacar que las encuestas del TUC y el UCU demostraron que muchas mujeres no confiaban en el sistema, por temor a represalias y/o pérdida de desarrollo profesional u oportunidades de promoción, y muy pocas informaron de casos de acoso a un representante sindical. De forma particular, las mujeres jóvenes - las que trabajan con contratos precarios en el entorno académico, por ejemplo - eran muy vulnerables al acoso sexual. Algunas mujeres que participaron en la encuesta UCU hablaron de cómo habían cambiado su forma de vestir y comportarse en el lugar de trabajo, y de que el acoso sexual había arruinado sus vidas y carreras profesionales. Una encuesta de Irlanda reveló que, en los últimos cuatro años, se había producido un aumento del 14% en el número de casos de acoso de enfermeras y matronas y el 6 % de las encuestadas afirmaron que eran acosadas a diario (INMO 2014). Esto se vio ampliamente atribuido a mayores niveles de estrés y presión en el trabajo, así como a reducciones de plantilla.

Los casos de acoso sexual en espacios públicos también han sido documentados en encuestas recientes, que indican que se trata de un problema creciente que afecta la seguridad y movilidad de la mujer, en sus desplazamientos hacia o desde el puesto de trabajo y el acceso a espacios seguros. En una encuesta oficial de Alemania, el 52,2 % de las mujeres entrevistadas había sido víctima de algún tipo de violencia o acoso sexual en espacios públicos, en el trabajo o en su esfera privada. Una encuesta de 2016 sobre el acoso sexual en lugares públicos, desarrollada por la Coalición Fin de la Violencia contra las Mujeres (EVAW, End Violence Against Women) encontró que el 85 % de las mujeres de 18 a 24 años de edad había sufrido acoso sexual o atención sexual indeseada en lugares públicos y el 45 % había experimentado tocamientos sexuales no deseados.

En lo relativo a la violencia procedente de terceros, las estimaciones oscilan entre el 2% y el 23% de todos los trabajadores; esta cifra asciende al 42% de todos los que trabajan en contacto directo con el público, muchos de los cuales son mujeres (FSESP et al, 2013). La encuesta de un sindicato en Bulgaria reveló que más de la mitad de las trabajadoras del sector del transporte padecieron violencia infligida por parte de pasajeros (FTTUB, 2010). El personal sanitario es otro grupo que presenta altos índices de violencia procedente de terceros en Bulgaria (CITUB, 2003), y en el sector educativo de Dinamarca se destacó un aumento del 50% en la violencia física ejercida por los alumnos en contra de los profesores (Organización de profesores daneses, 2015). En el sector hotelero y de restauración, una encuesta de 3F reveló que el 24% de los trabajadores había experimentado acoso sexual en su trabajo, sobre todo procedente de clientes. La encuesta acerca de las condiciones de trabajo de los Países Bajos (TNO/CBS, 2011) descubrió que el 24% de los trabajadores habían sido sujetos a algún tipo de violencia de terceros por parte de clientes, usuarios, estudiantes o pasajeros

Según el estudio de la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA, 2014), Dinamarca tiene una de las

tasas de acoso sexual más altas de Europa; un 80% de las encuestadas declara haber sido objeto de acoso sexual (en lugares que van más allá del espacio de trabajo) en algún momento de su vida y el 37% habían sido acosadas sexualmente durante el año anterior. El análisis del estudio FRA realizado por el Dutch Institute for Gender Equality and Women's History (Instituto neerlandés de igualdad de género e historia de la mujer), ATRIA (Römkens et al., 2016) concluyó que el 78% de las encuestadas de los Países Bajos había sido víctima de acoso sexual (no limitado al lugar de trabajo), lo que contrasta con el 55% de media en la UE. En este país, el 26% de las encuestadas había sido víctima de acoso, a diferencia del 18% de media en la UE.

Hay sindicatos que están tan preocupados por el aumento en los niveles de acoso sexual en el trabajo y la baja tasa de denuncia del problema que están intentando elaborar estudios que puedan ser empleados como base de pruebas en las negociaciones con los empleadores. Esto es lo que motivó los recientes estudios de TUC y UCU sobre acoso sexual llevados a cabo en 2016. En 2017, el sindicato CSC-Alimentation et Services (CSC – Alimentación y Servicios) de Bélgica, que organiza a los trabajadores en empleos con predominio de mujeres en los sectores de limpieza, servicios, restauración y ayuda a domicilio, lanzó una encuesta cuyos resultados serán publicados a mediados de 2017. Una encuesta de FETT sobre las mujeres que trabajan en el sector del transporte que cuenta con afiliados en toda Europa será publicada en mayo de 2017. El acoso sexual en el lugar de trabajo en Dinamarca es el tema de un nuevo estudio de investigación llevado a cabo por la Profesora Anette Borchost, de la Universidad de Aalborg, con la participación de varios sindicatos.

## 2.4 PROBLEMAS NUEVOS Y EMERGENTES RELATIVOS A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

**“El acoso sexual en el trabajo es un problema serio que puede tener enormes repercusiones para las víctimas y tiene un impacto en todo el lugar de trabajo.**

**Junto con los empleadores, disponemos de los medios para abordarlo de forma eficaz a través de convenios colectivos.”**

*(Montserrat Mir, Secretaria Confederal, CES)*

Como se mencionó antes, la violencia y el acoso, incluyendo el acoso sexual en el trabajo, no son problemas nuevos en el entorno de trabajo. No obstante, en los últimos años han surgido problemas nuevos y emergentes, incluyendo el enfoque basado en una perspectiva más amplia del ‘mundo de trabajo’, que han ayudado a cambiar la perspectiva y la atención prestada a la violencia y el acoso, particularmente si afectan a mujeres trabajadoras.

## VIOLENCIA Y ACOSO POR PARTE DE TERCEROS

En algunos sectores, el trabajo con clientes o usuarios expone a los trabajadores a mayor riesgo de violencia, por ejemplo en los servicios de horario nocturno, como los bares y las cafeterías en los que se consume alcohol, y los lugares en los que se aplica justicia penal o vigilancia policial, en los que son los servicios de emergencia los que suministran los servicios especializados, donde se negocia con dinero o medicamentos recetados, donde se proporcionan servicios de cuidados o educación y donde el trabajo se realiza en puntos aislados o móviles, o a horarios intempestivos. Los trabajadores del transporte - como los conductores de autobús, controladores de billetes, conductores y asistentes de vuelo - se enfrentan a riesgos significativos de violencia procedente de terceros; de forma particular en las profesiones femeninas, como las de dependiente, empleado de bar o restaurante, profesor, enfermero y trabajador social, que suelen estar expuestas a violencia y acoso de forma regular. Los sindicatos del sector público informan de que, en algunos sectores, como el de los servicios sociales para personas mayores, personas con discapacidad y personas con dificultades de salud mental, la agresión por parte de los usuarios de los servicios se ha convertido en algo habitual. La falta de personal podría contribuir al comportamiento agresivo, particularmente si los usuarios de servicios tienen necesidades complejas que no se están viendo satisfechas. En el sector sanitario, donde las medidas de austeridad han conllevado una insuficiencia de recursos para el personal y los servicios de alta calidad, ha aumentado tanto la incidencia como la severidad de la violencia en el lugar de trabajo.

En el sector sanitario, donde las medidas de austeridad han conllevado una insuficiencia de recursos para el personal y los servicios de alta calidad, ha aumentado tanto la incidencia como la severidad de la violencia en el lugar de trabajo.

- ▶ En Dinamarca, los altos niveles de acoso son atribuidos a un entorno de trabajo más agresivo y un aumento en el número de pacientes con problemas de salud mental y adicción (Organización de Enfermería Danesa, 2015). El nuevo gasto público, que ascendía a 21 millones de coronas danesas para 2015-2018, fue asignado a la prevención de violencia contra el personal de los hospitales. Sin embargo, gran parte de los fondos ya habían sido gastados y el sindicato opina que se precisan recursos adicionales a fin de atajar este problema creciente.
- ▶ El sindicato FOA de trabajadores del ámbito sanitario y social y la Organización de Enfermería Danesa celebraron una conferencia conjunta el 29 de mayo de 2012 a



fin de debatir cómo tratar el problema de la violencia en los cuidados psiquiátricos. Los sindicatos señalan que un aumento en la presión del trabajo, los riesgos que supone trabajar solo y la escasez de personal han contribuido al problema. Desde 2012, cinco empleadas sanitarias fueron asesinadas por pacientes de instalaciones de cuidados y tratamientos psiquiátricos. No obstante, los sindicatos opinan que se le ha dado poca prioridad al tratamiento de esta cuestión. Hace poco, cuando un agente policial fue asesinado, casi todos los responsables políticos y el primer ministro expresaron su simpatía y condenaron el asesinato de forma pública. El sindicato FOA planteó la pregunta de por qué los asesinatos de las trabajadoras sanitarias no habían recibido la misma cantidad de atención política. FOA opina que el motivo subyacente es la percepción de que trabajar como funcionario público en un ámbito compuesto mayoritariamente por mujeres no es tan importante o prestigioso como el del ámbito dominado por hombres, a pesar de que el nivel de peligro sea el mismo para ambos.

- ▶ Las investigaciones de los sindicatos nórdicos sobre acosos sexuales en la industria hotelera, restaurantes y turismo (HRCT, 2015) subrayan problemas significativos, particularmente el acoso sexual procedente de terceros hacia mujeres, sobre todo mujeres jóvenes con puestos de trabajo precarios. En el sector del turismo, el consumo de alcohol, la cultura de la propina, los horarios de trabajo irregulares y la noción de que el cliente siempre tiene razón y que el acoso forma parte del trabajo contribuyen todos a una cultura de acoso procedente de terceros. La investigación destaca la función clave que los interlocutores podrían desempeñar a la hora de encarar y abordar el acoso sexual endémico en este sector.
- ▶ Los sindicatos de docentes en Irlanda han estado involucrados en discusiones con los empleadores sobre cómo luchar contra la intimidación y el acoso sexual en los colegios. Por ejemplo, los sindicatos de docentes participaron en el Anti-Bullying Forum (Foro en contra del acoso escolar) y el Anti-Bullying Working Group (Grupo de trabajo en contra del acoso escolar) establecido en 2012 por el Departamento de Educación y Destrezas y el Departamento de Infancia y Asuntos relacionados con la Juventud. Una consulta pública con las partes interesadas y el público en general permitió elaborar un nuevo Anti-Bullying Action plan (Plan de acción contra el acoso escolar), que hizo hincapié en el acoso homofóbico y las formas de acoso con carga sexual.
- ▶ Un proyecto de ETUCE-EFEE ha apoyado a los sindicatos de docentes y empleadores del sector educativo para que sean más proactivos a la hora de reducir y prevenir la violencia y el acoso procedente de terceros en sus estructuras de diálogo social a escala nacional (ETUCE-EFEE, 2012). Ha dado apoyo para incluir la violencia y el acoso procedente de terceros como temas de los convenios colectivos del sector educativo y ayudar a los sindicatos de docentes y empleadores del sector educativo a establecer estrategias sobre seguridad y salud en colegios, con un enfoque centrado de forma particular en prevenir y combatir la violencia procedente de terceros

en los colegios. Los resultados del proyecto son muestra de inspiración y ofrecen mayores conocimientos por parte de los sindicatos de docentes y empleados del sector educativo sobre estrategias y ejemplos de buenas prácticas sobre cómo prevenir, mitigar y abordar la violencia procedente de terceros. Asimismo, ha dado lugar a la difusión de las directrices multisectoriales sobre violencia procedente de terceros y una guía para el sector educativo acerca de cómo prevenirla y mitigarla.

#### **CUADRO 5: DIRECTRICES MULTISECTORIALES PARA COMBATIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PROCEDENTE DE TERCEROS EN EL TRABAJO**

Los interlocutores sociales de los sectores del comercio, seguridad privada, gobiernos locales, salud y educación han acordado unas "Directrices multisectoriales para combatir la violencia y el acoso por procedente de terceros en el lugar de trabajo." Las directrices fueron firmadas el 16 de julio de 2010 por los interlocutores sociales europeos (FSESP, UNI Europa, CSEE, HOSPEEM, CMRE, EFEE, EuroCommerce, CoESS, 2013). Las directrices fueron elaboradas para abordar la creciente preocupación por el impacto de la violencia procedente de terceros en la salud y dignidad de los trabajadores así como el impacto económico de las ausencias en el trabajo, la moral y la rotación de personal. Además, los interlocutores sociales destacan que la violencia procedente de terceros también puede crear un entorno que es inseguro – y puede resultar incluso atemorizante - para los usuarios de servicios y el público en general, teniendo por tanto un impacto social negativo. Según las directrices, diversos estudios muestran que entre el 2% y el 23% de todos los trabajadores han vivido violencia procedente de terceros. Dada una mayor concentración de mujeres trabajadoras en los sectores que más contacto tienen con el público general, vemos que las mujeres suelen verse más confrontadas con violencia procedente de terceros que los hombres.

Las directrices establecen los pasos prácticos que pueden tomar los empleadores, trabajadores y sus representantes/sindicatos a fin de prevenir y aminorar los problemas de la violencia y el acoso procedente de terceros. Los pasos reflejan las mejores prácticas desarrolladas en el sector a la vez que definen enfoques conjuntos para la seguridad y salud, y aprovechan las obligaciones ya existentes de los empleadores y trabajadores del ámbito de la seguridad y salud. De manera particular, los empleadores también tienen la obligación de consultar a trabajadores y/o sus representantes acerca de cualquier cuestión relativa a la seguridad y salud en el trabajo.

El informe de evaluación conjunta sobre el seguimiento de la aplicación de las directrices multisectoriales (FSESP-HOSPEEM-CEMR-UNIEUROPA-EUROCOMMERCE- ETUCE-EFEE-CoESS, 2013) contiene ejemplos de cómo han sido utilizadas y promovidas en el marco de proyectos, campañas, concienciación y acciones concretas. Como ejemplos pueden citarse la firma de un convenio sobre violencia procedente de terceros en el gobierno local y municipal de Dinamarca, una campaña de información y concienciación en Finlandia y seminarios y cursos de formación en Alemania, Francia, República Checa, los Países Bajos, Letonia y Reino Unido). Se identificaron diversas dificultades, como poca concienciación y comprensión acerca de la violencia procedente de terceros, recortes en el gasto, escasez de recursos y la necesidad de unas directrices más específicas y detalladas para algunos sectores, como el sanitario. Algunos afiliados de FSESP del gobierno local han afirmado que estarían dispuestos a ir más allá de las directrices y celebrar un convenio. Los trabajadores del sector público también destacaron los problemas relativos a medidas de austeridad, que han propiciado una mayor exposición a la violencia procedente de terceros. La evaluación sugirió una serie de formas de avanzar, incluyendo más investigación, un convenio de interlocutores sociales sobre la violencia procedente de terceros y una aplicación posterior del convenio a través de programas de trabajo de Diálogo Social Sectorial.

El informe recomendó los siguientes pasos a seguir, incluyendo negociaciones a favor de un convenio de interlocutores sociales sobre la prevención de la violencia procedente de terceros, la aplicación de las directrices como parte íntegra de todos los programas de trabajo del Diálogo Social Sectorial de los comités respectivos de diálogo social, formación para los interlocutores sociales acerca de la aplicación de las directrices y apoyo financiero suplementario para proyectos nacionales proveniente de la Comisión Europea.

## DESPLAZAMIENTOS HACIA Y DESDE EL TRABAJO

El riesgo de violencia contra trabajadores que se desplazan hacia y desde el trabajo es un nuevo problema del 'mundo del trabajo' que afecta a los que trabajan en turnos tempranos o tardíos, incluyendo los que trabajan por la noche por los horarios nocturnos del comercio minorista. En el Reino Unido, la campaña Freedom from Fear (Libres del miedo) organizada por USDAW, el sindicato de empleados de tiendas, es un buen ejemplo de negociaciones realizadas para promover la seguridad de las dependientas en sus desplazamientos hacia y desde el trabajo tanto tarde por la noche como temprano por la mañana.

- ▶ La campaña 'Freedom from Fear' (Libres del miedo) llevada a cabo por USDAW, el sindicato minorista del Reino Unido, se ha centrado en aumentar la seguridad de las dependientas que viajan hacia y desde el trabajo tanto tarde por la noche como temprano por la mañana. Una encuesta de USDAW sobre esta cuestión le mostró a la dirección que el tema tenía que ser abordado de forma conjunta. Los ejemplos concretos de puntos acordados incluyen el dar a las mujeres más tiempo para salir de las cajas de los supermercados una vez que había cerrado la tienda para que pudiesen tener el coche en la salida de la tienda, ya que, a menudo, el aparcamiento de los empleados era el que más lejos se encontraba. Otro ejemplo incluye la instalación de una alarma en la entrada de los trabajadores para que, al llegar a su turno temprano por la mañana, las trabajadoras pudiesen sonar al timbre para que se les abriese la puerta de forma inmediata. Antes, podían llegar a tener que esperar hasta 20 minutos fuera para poder entrar, ya que nadie las escuchaba llamar a la puerta. En un caso, los representantes convencieron a un gerente para hiciese con ellos el camino andando hasta la estación por la noche para ver cuál era la ruta que tenían que recorrer las trabajadoras que acababan a las 10 de la noche. Tras ello, se acordó que las mujeres podían cambiar de turno en caso de que se sintiesen preocupadas por su seguridad. Otros ejemplos incluyen el mantener las luces del aparcamiento encendidas hasta que el personal haya abandonado las instalaciones y que se llegue a convenios para acabar un turno antes a fin de que el personal pudiese tomar el último autobús para volver a casa.

## LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO PROBLEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como se mencionaba anteriormente, cada vez se reconoce más que la violencia y el acoso en el trabajo son riesgos de seguridad y salud en el trabajo que afectan al bienestar físico y psicológico de los trabajadores, y que son un tema central de seguridad y salud en las evaluaciones de riesgo y los programas de prevención (EU-OSHA, 2011); esto ha ayudado a los sindicatos a ampliar sus programas de prevención de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Unas condiciones de trabajo adversas son concebidas cada vez más como riesgos laborales que han de ser atajados a través de programas de evaluación de riesgos laborales y programas de prevención. En Bélgica, por ejemplo, el acoso y la violencia sexual están ante todo contemplados como riesgos psicosociales en el lugar de trabajo con arreglo a la Ley sobre Bienestar en el Trabajo del 2014. En virtud de esta Ley, el estrés, así como el acoso psicológico y sexual en el trabajo pueden resultar de que los trabajadores estén expuestos a un aspecto del entorno de trabajo o un comportamiento que se encuentra bajo el control del empleador (ej.: la organización o el contenido del trabajo, las condiciones de trabajo y vida en el lugar de trabajo o las relaciones humanas).

A pesar de que la integración de la violencia de género en las iniciativas de seguridad y salud en el trabajo haya supuesto

una serie de desafíos, algunos sindicatos han hecho esfuerzos considerables para incorporar la violencia de género en las medidas de seguridad y salud en el trabajo, sobre todo incluyendo los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgo y en las políticas laborales de empresa.

- ▶ Los sindicatos de los Países Bajos estiman que el convenio de los 'Catálogos de Salud y Seguridad', que son jurídicamente vinculantes, presenta una manera potencial de abordar la violencia y el acoso en las negociaciones conjuntas entre empleados y sindicatos. Los representantes de los interlocutores sociales a nivel de sector o empresa del Comité Económico y Social han de ponerse de acuerdo sobre políticas detalladas y sus convenios figuran registrados en un Catálogo de Salud y Seguridad. También informan acerca del trabajo de la inspección del trabajo. Algunos catálogos contienen orientaciones específicas acerca de la violencia y el acoso. Como ejemplos pueden citarse los catálogos del sector de servicios, incluyendo los de farmacéuticos, taxistas y gasolineras, así como los de las escuelas de formación profesional, servicios de ambulancias, bancos, empresas de suministro y diversas instituciones gubernamentales. Sin embargo, los sindicatos que fueron entrevistados para los estudio de caso nacionales afirmaron que, en este trabajo, los catálogos de seguridad rara vez abordaban el acoso sexual y la violencia de género como tales.
- ▶ La lista de control de género y seguridad y salud laboral, Lista de Sensibilidad de Género del TUC proporciona orientaciones acerca de cómo incluir una gama amplia de cuestiones de igualdad de género, incluyendo la violencia contra la mujer y el acoso sexual. Esta lista de control está siendo actualizada y se espera que se otorgue una mayor prioridad a prevenir y combatir al acoso sexual en el trabajo.
- ▶ Un Conjunto de Herramientas para la Salud y Seguridad de la Mujer en el Trabajo, elaborado por el Comité de Mujeres de la Confederación de Sindicatos Escocesa (STUC) establece una serie de peligros que afectan a la mujer en el lugar de trabajo. Argumenta que "la discriminación contra las mujeres puede agravar los peligros de seguridad. Unos salarios e ingresos reducidos, la responsabilidad de cuidar de otras personas o la violencia doméstica pueden aumentar el estrés en el lugar de trabajo; las mujeres que trabajan solas o en turno de noche podrían sentirse más vulnerables." Las orientaciones muestran que un lugar de trabajo sindicalizado es más seguro para las mujeres y que los representantes sindicales, y los representantes de igualdad y seguridad desempeñan una función primordial a la hora de negociar mejoras en la seguridad y salud de sus miembros en el trabajo. La violencia contra las mujeres es uno de los temas abordados en el conjunto de herramientas, que incluye una política modelo, una lista de control para que los representantes sindicales puedan tratar la violencia doméstica en el trabajo, así como una lista de control de acoso sexual.

- ▶ La confederación italiana CISL ha tomado un enfoque similar en un folleto que presenta un planteamiento basado en el género para la seguridad y salud, incluyendo riesgos psicosociales y estrés relacionado con el trabajo, un planteamiento de género para las evaluaciones de riesgos de la empresa y un plan de diez puntos para que los trabajadores promuevan la seguridad y salud en el trabajo (basado en el Decreto legislativo 81/08). Trasladar el foco a una cuestión de seguridad y salud laboral ha permitido que los sindicatos puedan fortalecerse e incorporar la violencia contra las mujeres en todo el sindicato.
- ▶ El proyecto de 'Formación de los representantes de seguridad de los trabajadores en pos de mejorar la salud laboral de los empleados', llevado a cabo por la confederación eslovena ZSSS y cofinanciado por el Instituto Esloveno del Seguro de Enfermedad fue puesto en marcha entre 2013 y 2014 a fin de promover la salud laboral de los trabajadores y aumentar el número de lugares de trabajo que contaban con un representante de seguridad de los trabajadores. El sindicato ha puesto formación profesional y una red electrónica a disposición de los representantes de seguridad de los trabajadores. ZSSS opina que esta red es importante para combatir el acoso sexual en el trabajo de cara al futuro. Otro proyecto puesto en marcha de forma conjunta por ZSSS y el principal instituto asegurador ha analizado formas de reducir el ausentismo laboral. El proyecto ha formado a representantes sindicales para que puedan identificar y abordar las cuestiones de salud y bienestar, amén de promover buenas relaciones entre compañeros en el lugar de trabajo. Además, ha analizado los riesgos psicosociales y la violencia en el trabajo. El acoso y la violencia resultaron ser un problema significativo. Se han celebrado talleres con el instituto del seguro de enfermedad y expertos, incluyendo algunos provenientes de EE.UU. El proyecto ha permitido reducir el ausentismo y las empresas aseguradoras han afirmado que la rentabilidad de su inversión en el proyecto ha sido cuatro veces mayor que el importe invertido.

**“El acoso y la violencia son un riesgo en el lugar de trabajo... Nosotros intentamos descubrir qué es lo que va mal y por qué las personas se ausentan de su trabajo, analizamos cómo podemos mejorar la salud y el bienestar y prevenir la violencia en el lugar de trabajo. En la práctica, vimos que muchos participantes indicaron que el acoso era un problema significativo”**

*(Andreja Poje, Secretaria Ejecutiva, Economía e Igualdad de Oportunidades, ZSSS)*

- ▶ La Estrategia danesa para las medidas de seguridad y salud establece medidas hasta el 2020 y fue acordada en consulta con los interlocutores sociales en 2011. La estrategia declara que un buen entorno psicológico en el lugar de trabajo es importante para las comunidades, empresas e individuos y que puede aumentar la productividad, mejorar la eficiencia y reducir el absentismo de los empleados. Unas Directrices elaboradas por la Autoridad Danesa de Entornos de Trabajo en consulta con los interlocutores sociales fueron la respuesta al problema creciente relativo al acoso sexual en el trabajo. Las directrices, tituladas 'A good psychological working environment: prevention of sexual harassment' (Un buen entorno psicológico en el lugar de trabajo: prevención del acoso sexual), fueron enviadas a todos los empleados de Dinamarca en 2016 con el fin de prevenir el acoso sexual en el trabajo y proporcionar a los empleados un asesoramiento práctico sobre cómo tratarlo. Los sindicatos involucrados en la elaboración de las directrices querían incluir unas medidas reglamentarias más severas, con obligaciones para los empleadores.
- ▶ Otro recurso es la herramienta en línea de control de seguridad y salud de la Inspección del trabajo de los Países Bajos, introducida en 2016 a fin de ayudar a los empleados y representantes sindicales a abordar el estado actual de la seguridad y salud laboral. Incluye listas de control sobre riesgos psicosociales y presión laboral, incluyendo 'intimidación (bullying), acoso psicológico y acoso sexual' y 'violencia de terceros'. Esto permite a los empleados identificar los ámbitos de riesgos y llevar una revisión temática más profunda a fin de afrontar el problema.
- ▶ En Italia, la agencia estatal INAIL (Autoridad de Compensación de Salud Laboral y Compensación de Empleados) ha establecido asistencia para trabajadores que hayan sido intimidados o acosados a través de una red de 'contadores de intimidación y acoso'. Algunos sindicatos también tienen ventanillas contra el hostigamiento y el acoso. Véase el Cuadro 6 que figura a continuación acerca de las acciones sindicales para prevenir y atajar el acoso en el trabajo.

#### **CUADRO 6: ACCIÓN SINDICAL PARA PREVENIR Y ATAJAR EL ACOSO EN EL TRABAJO: LA FUNCIÓN DE LAS 'VENTANILLAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO'**

En Italia se reconoce el acoso como un riesgo urgente de seguridad y salud en el lugar de trabajo, que provoca tensiones físicas y psicológicas y sufrimiento. Es un problema creciente, relacionado con cambios en la organización del trabajo y un aumento en la demanda de trabajo. Diversos sindicatos han hablado acerca del peligro creciente de que el acoso sea considerado un problema neutral en lo

que a género se refiere, a pesar de que, en la práctica, la mayoría de víctimas sean mujeres y el acoso suele adoptar la forma de acoso sexual. Tal y como argumenta Mole (2012), los trabajadores no son contemplados como sujetos sexualizados o de género, y esto limita el entendimiento de esta cuestión como una forma de discriminación de género y relaciones desiguales de género. Las entrevistas con los que se ocupan de la ventanilla contra el acoso del gobierno (Sportello Mobbing INAS) y las ventanillas organizadas por los sindicatos UILPA y CGIL incidieron sobre el problema creciente del acoso en el trabajo, incluyendo sus formas sexualizadas. Por lo general, se estima que el 80% de los trabajadores que contactan con las ventanillas son mujeres; muchas de ellas víctimas de acoso sexual o violencia doméstica.

Además de las ventanillas contra el acoso y el hostigamiento administradas por la agencia estatal INAIL (Autoridad de Salud Laboral y Compensación de los Trabajadores), los sindicatos también han puesto en marcha ventanillas de lucha contra el acoso y el hostigamiento en todo el país. Estos servicios suelen ser mucho más accesibles para los trabajadores cuando son ofrecidos y administrados por los sindicatos y los trabajadores suelen confiar en ellos. Las ventanillas proporcionan asesoramiento, apoyo, información y la resolución tanto formal como informal de denuncias presentadas por víctimas de acoso. La ventanilla especializada en acoso y hostigamiento de Nápoles tiene una buena práctica por medio de la cual una red de psicólogos, mediadores, abogados y policías colaboran para reducir la violencia y el acoso.

Según Anna Letizia (coordinamento donne Napoli, CISL), esta red "desempeña una función pragmática y gracias a la red y a los trabajadores sociales municipales, nosotros podemos tomar las mejores decisiones para las víctimas." La ventanilla fue creada en 2010 y está administrada por trabajadores, abogados y psicólogos voluntarios. Está liderado por una delegada de mujeres energética y comprometida que ha creado una red incluyendo a todos los sectores – sanitario, educación, trabajo social, policía, abogados, tribunales - a fin de garantizar que los proveedores de servicios están al tanto de las necesidades de las mujeres que son víctimas de violencia. La ventanilla trata la cuestión de la violencia y el acoso contra las mujeres (ya que la mayoría de los casos son de mujeres) y sus empleados apoyan y acompañan a las mujeres hasta el tribunal y las ayudan a tomar decisiones. Desde el 2010, se han denunciado en torno 100 casos ante la policía. Se ofrece un apoyo permanente a mujeres a medida que se llevan a cabo las investigaciones. La ventanilla de Nápoles difunde folletos, realiza actividades de concienciación y lleva a cabo formaciones con jueces.



En muchos grandes centros de trabajo, particularmente en el sector público, los mediadores/asesores brindan asesoramiento y apoyo confidencial a las víctimas de acoso. En Bélgica y Países Bajos, la ley dispone la designación de ‘personas de confianza’ en el lugar de trabajo, que garantizan apoyo confidencial a las víctimas de violencia. En Eslovenia, la introducción del decreto de 2009 con medidas acerca de cómo proteger la dignidad de los trabajadores en su trabajo en la administración del estado conllevó la designación y formación de consejeros en el lugar de trabajo. Hasta la fecha, El Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de oportunidades a formado a más de 600 consejeros en el lugar de trabajo con este fin, y el encargado de cada servicio de administración pública ha de publicar la función de los consejeros. Cada consejero proporciona asesoramiento y ayuda a mediar y resolver un problema. Se han establecido buenas prácticas en el cuerpo policial y el ejército; estos son sectores en los que se presentaron denuncias de acoso sexual en el pasado.

## 2.5 CONVENIOS COLECTIVOS Y POLÍTICAS LABORALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los CC agrupados en el proyecto ‘Seguridad en Casa, Seguridad en el Trabajo’ de la CES muestran una gran variedad de planteamientos de la negociación colectiva, desde las declaraciones de principios y requisitos que han de ser elaborados en el lugar de trabajo o en políticas o convenios sectoriales hasta disposiciones más detalladas que definen distintos elementos de violencia y acoso en el trabajo, estableciendo programas de prevención, concienciación, procedimientos en el lugar de trabajo y responsabilidades de los empleadores así como el suministro de apoyo psicológico o de otro tipo a las víctimas. Algunos CC se centran en todas las formas de violencia (física, psicológica, acoso sexual), mientras que otros solo abordan el problema del acoso sexual. A menudo, esta cuestión es tratada desde la perspectiva de género, como parte de las estrategias de igualdad de negociación e integración, para reconocer el hecho de que el acoso y la violencia sexual son violaciones de los derechos de la mujer relativas a la discriminación (CES, 2014). Algunos convenios han tratado la cuestión de la violencia proveniente de terceros, particularmente en los sectores con predominio de mujeres.

**El Anexo 3 contiene una lista de alrededor de 120 convenios y políticas laborales del lugar de trabajo recopilados en los once estudios de caso por país, 80 de los cuales abordan la violencia y el acoso en el trabajo,** con especial atención al acoso sexual en el trabajo. Se recopilaron otros 40 convenios y políticas sobre violencia doméstica en el trabajo; figuran analizados en el siguiente capítulo de este informe. A continuación, se expone un resumen de los mismos, incluyendo ejemplos de convenios de buenas prácticas y políticas identificadas en los once estudios de caso por país.

Un análisis de estos convenios demuestra una serie de planteamientos adoptados por los sindicatos en sus negociaciones colectivas sobre violencia y acoso en el trabajo.

Estos suelen entrar dentro de uno o varios de los siguientes ámbitos:

- ▶ ‘Igualdad de género/discriminación sexual’: Como cuestiones de igualdad de género, la violencia y el acoso están integradas en convenios de igualdad de género en el lugar de trabajo, haciendo especial hincapié en el acoso sexual.
- ▶ Un enfoque de ‘igualdad integrada o no discriminación’: Aquí es donde se concibe la violencia y el acoso como parte de un enfoque integrado de igualdad o no discriminación en el que el género es uno entre múltiples motivos (raza, discapacidad, género, religión o creencia, orientación sexual, edad, etc.). Se hace énfasis en el acoso relativo a discriminación que afecta a uno o varios de estos grupos.
- ▶ Un enfoque de ‘perjuicio a la dignidad/bienestar en el trabajo’: La violencia y el acoso están incluidos en los programas de trabajo que cubren a todos los trabajadores. En la mayoría de los casos, la violencia es contemplada como riesgo psicosocial y se hace también referencia al acoso sexual.

### a) El ‘Convenio marco sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo’ Autónomo de los Interlocutores Sociales Europeos (2007)

El ‘Convenio Marco sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo’ (en lo siguiente denominado el Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos de 2007) es un marco general sobre violencia y acoso, que ha enmarcado un gran número de CC en toda Europa y fue firmado por los interlocutores sociales europeos (BusinessEurope, CES, CEEP y UEAPME) en 2007. El convenio marco se aplica a todos los lugares de trabajo y a todos los trabajadores, sin importar el tipo de contrato de empleo o relación laboral. Éste contiene una definición útil de la violencia y el acoso en el trabajo, que integra la dimensión física, psicológica y/o sexual, ya se trate de incidentes puntuales o patrones o comportamientos más sistemáticos. Declara que la violencia puede ser perpetrada entre compañeros, supervisores y subordinados o terceros (ej.: clientes, usuarios, pacientes, estudiantes) y que el acoso y la violencia pueden ser ejercidos por uno o más gerentes o trabajadores con el objetivo de crear un entorno de trabajo hostil.

Según el informe final conjunto de los Interlocutores Sociales Europeos sobre la aplicación del convenio, esto ha propiciado la instrucción de un número sustancial de convenios a nivel nacional y sectorial, así como leyes para proteger a los trabajadores de la violencia, incluyendo el acoso y el acoso sexual (BusinessEurope, CES, CEEP y UEAPME).

A continuación, se citan algunos ejemplos acerca de cómo el Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos ha sido aplicado a nivel nacional.

- ▶ Los sindicatos y empleadores de Italia han prestado una atención renovada a la violencia y el acoso en el trabajo desde la firma de un convenio nacional en 2015, tras diez años de negociación. El convenio, firmado por las tres confederaciones de sindicatos (CGIL, UIL y CISL) y la organización patronal (Cofindustria) aprueba las definiciones y el texto del Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos en un anexo. Precisa que las asociaciones patronales y los sindicatos a nivel territorial han de reunirse dentro de un plazo de tres meses a partir de la firma de una declaración con el fin de identificar los procedimientos y estructuras necesarios para brindar apoyo a las víctimas de la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo el asesoramiento psicológico y jurídico. Una declaración anexa al convenio podrá ser aplicada de forma directa a nivel de empresa y tiene por fin garantizar que todas las empresas firmen una declaración, incluyendo las pequeñas empresas. Sobre esta premisa, cada empresa decide si aplica sus propios procedimientos y declaraciones internas de conformidad con los contenidos del convenio. Por ahora, los sindicatos están debatiendo con los empleadores y creando conciencia a fin de que los empleadores de las pequeñas y medianas empresas firmen el convenio, y se están celebrando convenios sectoriales y territoriales. Entre ellos pueden citarse los convenios territoriales recientes entre empleadores y sindicatos firmados en Vicenza y Sicilia en 2016. Estos incluyen un plan trienal de acciones positivas en el lugar de trabajo. Los sindicatos reconocen que aún queda mucho por hacer a nivel de empresa con el fin de ayudar a los trabajadores a denunciar los casos de violencia y acoso. Algunos representantes sindicales creen que el convenio es el primer paso en la aplicación de medidas más fuertes en el lugar de trabajo, incluyendo sanciones y medidas para prevenir la violencia.
- ▶ Los interlocutores sociales franceses firmaron un CC nacional e interprofesional sobre 'el acoso y la violencia en el lugar de trabajo' el 26 de marzo de 2010 y el gobierno amplió el convenio a través de una decisión ministerial del 23 de julio de 2010. Transpone el Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos de 2007 y complementa el convenio nacional interprofesional sobre el estrés en el lugar de trabajo firmado el 2 de julio de 2008, que también estaba basado en un convenio marco europeo y adquirió rango obligatorio por medio de una decisión ministerial de 23 de abril de 2009. El convenio es obligatorio para todos los empleadores y empleados, y se invita a los sindicatos y a las empresas a que "adopten el convenio a nivel de empresa, con el fin de declarar que no se puede tolerar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y prevean medidas concretas y adecuadas de prevención y respuesta". Además, el convenio nacional dispone una lista de elementos que deberían ser tratados a nivel de empresa, incluyendo un procedimiento de

apelación, respeto por la confidencialidad, sanciones disciplinarias, mediación y consulta de un experto externo. También destaca la obligación del empleador a la hora de intervenir y aprobar medidas y sanciones adecuadas con la participación de los interlocutores sociales.

- ▶ En Bélgica, el Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos de 2007 ha ayudado a elaborar tanto la nueva ley sobre Bienestar en el Trabajo como la orientación facilitada por el Consejo Nacional del Trabajo.
- ▶ En Dinamarca, el acoso sexual ha sido ampliamente tratado como problema en el entorno de trabajo y diversos convenios respetan el Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos de 2007. Las principales organizaciones en el mercado de trabajo – la Confederación Danesa de Empleadores (DA) y la Confederación de Sindicatos (LO) - emitieron una declaración sobre la aplicación del Convenio Marco de la UE sobre acoso y violencia en el trabajo en 2008. Los interlocutores sociales del Sector Estatal danés también aplicaron el convenio como parte del CC sobre Comités de Cooperación y Consulta Conjunta de las Empresas e Instituciones del Sector Estatal del 2008.
- ▶ El Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos de 2007 ha sido traducido al neerlandés y figura anexo a la recomendación de aplicación acordada por los interlocutores sociales de los Países Bajos en la Fundación Nacional de Trabajo en noviembre de 2008. Recomienda que las partes participen en negociaciones colectivas a nivel sectorial y empresa y tomen pasos importantes para la prevención y lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo. Indica que la promoción del respeto mutuo en el lugar de trabajo va en interés de todos, ya que contribuye al éxito de una empresa y a la satisfacción laboral de los trabajadores.
- ▶ Los sindicatos eslovenos y búlgaros han redactado convenios marco nacionales sobre violencia, acoso y estrés que aplican el Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Estrés Relacionado con el Trabajo (2004) y el Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007). Sin embargo, en ambos países, los empleadores se han negado a firmar el convenio y han optado por aplicar los convenios marco europeos a través de medidas de concienciación, como seminarios y eventos de formación, material de concienciación y procedimientos empresariales modelo.

## **b) Convenios y políticas laborales del lugar de trabajo nacionales y sectoriales**

En Bélgica, todos los lugares de trabajo están obligados por ley a tener políticas y procedimientos establecidos para hacer frente al acoso y la violencia. A este respecto, el CC nacional sobre la prevención del estrés en el trabajo acor-

dado entre los interlocutores sociales y el Consejo Nacional de trabajo (CCT N° 72 del 30 de marzo de 1999) abarca la violencia y el acoso. Los interlocutores sociales de cada empresa tienen la responsabilidad de negociar los contratos laborales. En la práctica, la mayoría de las empresas ha establecido procedimientos y mecanismos de denuncia específicos, incluyendo planes de acción para la gestión de riesgos psicosociales y la designación de 'personas de confianza'. Estas políticas en el lugar de trabajo han sido negociadas a través de convenios entre los interlocutores sociales de los comités laborales sobre seguridad y salud en el trabajo ('comités de prevención'). Además, el Comité Nacional sobre Bienestar ('L'humanisation du travail') desempeña una función importante en el apoyo del diálogo social a nivel de empresa. La encuesta EU-OSHA ESENER (2009) reveló que Bélgica tenía, junto con los países escandinavos, el mayor número de procedimientos aplicados contra el acoso y la intimidación en el trabajo, contando con la participación de más del 60% de las empresas belgas. No obstante, las confederaciones de sindicatos no tienen un seguimiento de los convenios o políticas acordados por los interlocutores sociales en el lugar de trabajo. Esto ha dificultado la tarea de identificar la forma en la que el acoso ha sido tratado en los convenios y las políticas.

En Bulgaria, la mayor parte de convenios sectoriales de los últimos 10 años ha incluido cláusulas acerca de la no discriminación y/o la prevención de violencia y acoso, aunque pocos definen o establecen reglas para combatir de forma específica el acoso sexual en el trabajo. Los tres sectores más importantes en los que se celebraron CC de buenas prácticas son el sanitario, educativo y el de transporte, que también son los sectores con mayor nivel de violencia en el trabajo.

- ▶ El sector sanitario fue el primero de Bulgaria en combatir la violencia de forma sistemática como problema de seguridad y salud laboral, sobre todo en lo relativo a la violencia de terceros en los CC sectoriales y la creación de comités de seguridad y salud profesional en el lugar de trabajo. Como resultado de la participación de Bulgaria en el Programa Conjunto de Violencia en el Lugar de Trabajo en el Sector Sanitario, con la OIT, ICN, OMS y PSI (2010), la Federación de Organizaciones Sindicales Sanitarias (afiliada a la CITUB) y la Federación Médica (PODKREPA) participaron en una encuesta nacional y seminarios sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector sanitario, que más tarde sirvió de ayuda en la elaboración de los convenios sobre violencia en el trabajo.
- ▶ La Federación de Sindicatos en los Servicios Sanitarios y la CITUB acordaron unas cláusulas sobre violencia en el trabajo por primera vez en 2004, incluyendo la introducción de una mayor seguridad en los espacios públicos para reducir la violencia de terceros. Las cláusulas sobre violencia y acoso han sido incluidas e incorporadas en convenios desde el 2006 (en la Parte III del CC sectorial sobre 'Salud y seguridad en el trabajo'). Esto incluye medidas de prevención que deberán ser toma-

das de forma conjunta por empleadores y sindicatos y la creación de Comités de Condiciones Laborales a fin de investigar y tratar las denuncias. Otro convenio posterior, del 14 de mayo de 2015, celebrado entre el fondo de seguro de enfermedad y la Organización Sindical sobre la Función pública (PODKREPA) y la Federación de Sindicatos del Sector de la Salud (CITUB) afirma que el empleador deberá proteger la dignidad y el honor del empleado y tomar medidas para prevenir toda violación de orden moral o físico del empleado (Art. 6).

- ▶ En el sector de transporte, se han firmado convenios específicos en materia de violencia contra la mujer con empleadores basados en la campaña a largo plazo iniciada por la FTTUB. (Véase el ejemplo de la campaña del FTTUB en el Cuadro 11 del próximo capítulo.) FTTUB negoció en el CC de transporte sectorial 2012 un capítulo especial sobre "Protección contra la violencia en el lugar de trabajo e igualdad de género", con acciones conjuntas entre patronal y sindicatos para prevenir la violencia y presentar un enfoque de tolerancia cero. Desde el 2010, el FTTUB ha negociado las mismas cláusulas en ocho convenios a nivel de empresa (incluyendo empresas de flete, transporte público, etc.). El proceso de persuasión de los empleados para que firmen convenios sectoriales estuvo reforzado con las directrices elaboradas por el Diálogo social sectorial europeo (la asociación patronal CER y los sindicatos) para el sector ferroviario. Otros convenios que tienen un enfoque específico son el CC con los Ferrocarriles Búlgaros para combatir la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, firmado el 7 de marzo de 2012 y el CC con el Aeropuerto de Sofía sobre la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, firmado el 25 de noviembre de 2012. Se celebraron convenios no vinculantes a nivel municipal sobre acciones conjuntas para prevenir el acoso y la violencia contra la mujer en el trabajo.
- ▶ Un CC con la Municipalidad de Sofía cubre la cooperación y acción conjunta sobre la prevención de acoso y violencia laboral y la violencia contra la mujer en las empresas de transporte urbano de la ciudad. El convenio fue firmado por el alcalde de Sofía el 25 de noviembre de 2009 y abrió el camino para otros convenios similares en otras municipalidades de Bulgaria. El mismo texto fue firmado con las municipalidades de Varna, Burgas y Sliven el 25 de noviembre de 2013. Estos convenios municipales han sido utilizados como base para la firma de otros CC en fábricas y plantas municipales, incluyendo el transporte público de las ciudades. En 2015 se firmó un nuevo convenio con la municipalidad de Gabrovo y se lanzó una nueva campaña de concienciación en las cuatro ciudades búlgaras en las que la FTTUB tiene un convenio vigente sobre transporte urbano (Sofía, Varna, Burgas y Gabrovo) y transporte ferroviario (la empresa nacional de ferrocarril BDZ). Uno de los logros de la campaña fue que las pegatinas con el texto 'Acabemos con la violencia de género en el trabajo' aparecían en autobuses, trolebuses, vagones y trenes.

- ▶ Otros convenios para prevenir la discriminación y proteger a los trabajadores más vulnerables fueron firmados en el sector metalúrgico por CITUB, PODRKEPA y el Sindicato Patronal de la Industria Metalúrgica el 16 de abril de 2015. Un CC Sectorial sobre la Explotación de Recursos Minerales de 2015 establece que las partes en el contrato deberán controlar toda discriminación resultante de la violación de la dignidad de una persona o la reacción de un entorno de trabajo hostil o peligroso, junto con otros indicadores, tal y como figuran dispuestos en la ley antidiscriminación. El CC de Correos búlgaro de 2014-2016 sobre la prevención de la discriminación estipula que "El empleador se compromete a una tolerancia cero ante la discriminación y violencia (física, psicológica o sexual) en el lugar de trabajo". El CC sectorial del Sector de la Cerveza del 27 de agosto de 2015 indica que el empleador ha de tomar todas las medidas necesarias para evitar cualquier forma de discriminación, incluyendo la creación de un entorno social saludable en el trabajo. El CC sectorial de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Energético de 2013 establece medidas para prevenir el abuso moral y físico de un trabajador o empleado que lleve a cabo sus tareas en el lugar de trabajo y mejorar su seguridad y salud.

En Dinamarca, la violencia, el acoso y el acoso sexual suelen ser abordados a través de políticas en el lugar de trabajo, algunas de las cuales se basan en los CC. Muchos empleadores, los de grandes empresas, en particular, han elaborado procedimientos internos de denuncia en el lugar de trabajo para combatir el acoso y el acoso sexual. Estos suelen estar centrados en la prevención. En la mayoría de los casos, son elaborados en consulta con los sindicatos. A pesar de que la mayoría de lugares de trabajo haya implementado políticas de acoso sexual en el trabajo, hay sectores en los que estas políticas no existen o los empleados no las conocen. Tal y como revela un estudio de 3F (citado anteriormente) sobre el acoso sexual en el sector de hostelería y restauración, tan sólo una cuarta parte de los empleados estaba al tanto de una política formal para tratar con problemas de acoso sexual (Analyse Danmark, 2015).

- ▶ Una política en el lugar de trabajo que demuestre buenas prácticas es lo que han acordado los sindicatos y Post Danmark, la empresa de correos más grande de Dinamarca, que cuenta con más de 15 000 trabajadores. Se acordó una política para la zona postal de la zona de Funen y el sur de Jutland con los sindicatos y es considerada ejemplo de buenas prácticas, ya que incluye directrices y medidas detalladas sobre el acoso, la intimidación y el acoso sexual, así como la violencia doméstica en el trabajo.
- ▶ Un acuerdo nacional firmado por la Autoridad del entorno laboral danesa (Danish Working Environment Authority), la patronal y la Confederación de sindicatos LO, de 2001, estipula que deben adoptarse los acuerdos locales para afrontar el acoso psicológico (mobbing), el acoso y el acoso sexual en el trabajo. Se han adoptado direc-

trices y se enmendó la ley laboral con el fin de afirmar que "el trabajo no conlleva ningún riesgo de deterioro físico o mental debido al acoso o la intimidación, incluyendo el acoso sexual". El acuerdo ha conducido a una amplia gama de acuerdos locales tanto a nivel empresarial como en los municipios o regiones. En el Acuerdo de 2008 sobre Comités de cooperación consulta mutua, las partes - Autoridad del empleador estatal y Confederación de organizaciones de empleados del estado daneses - (State Employer' Authority y Confederation of Danish State Employer's Organisations) acordaron incorporar una nueva cláusula sobre acoso y violencia: "El Comité de cooperación establecerá pautas que garanticen un ambiente de trabajo en el que los empleados no estén expuestos a acoso psicológico (mobbing), acoso (sexual) o violencia de compañeros, directivos o terceros. El Comité de cooperación deberá supervisar continuamente que se cumplan las directrices." (Artículo 5, párrafo 10)

- ▶ El CC general para el sector de municipios y regional danés fue firmado en 2008 por los dos sindicatos patronales (Gobierno Local de Dinamarca y Regiones Danesas) y la Asociación Danesa de Organizaciones de Empleados de Gobiernos Locales. Contiene un nuevo convenio sobre cómo prevenir, identificar y combatir el acoso y la violencia, incluyendo el acoso sexual y la violencia de terceros en el trabajo, y especifica que los comités de codeterminación en el lugar de trabajo de cada región o municipio deben preparar directrices de forma activa acerca de cómo prevenir el acoso y la violencia antes del 1 de abril de 2010. En 2009 se elaboraron dos folletos de forma conjunta con el fin de ayudar a los comités de codeterminación a elaborar las directrices. Se han destacado los estudios de caso de buenas prácticas en tres municipios, una institución regional, un hospital y una asociación de campaña entre un municipio, una región y una empresa de tráfico (Gobierno Local de Dinamarca, Regiones Danesas y la KTO, 2010).
- ▶ Otro convenio, firmado por los empleadores y la Asociación Danesa de Organizaciones de Trabajadores del Gobierno Local el 1 de abril de 2015, destinó dos millones de coronas danesas a la financiación de un estudio sobre el entorno psicosocial del trabajo en el sector. Sin embargo, los sindicatos han descubierto que los empleadores son reticentes a tratar esta cuestión (acoso, hostigamiento, abuso y discriminación). Cuando los sindicatos pusieron el entorno psicosocial del trabajo sobre la mesa para las discusiones tripartitas de 2016, los empleadores se negaron a debatirlo, argumentando que no se trataba de un problema severo y que el marco jurídico existente ya garantizaba un buen entorno psicosocial en el trabajo (Eurofound, 2016).

En **Francia**, la violencia y el acoso en el trabajo suelen estar incluidos en los convenios colectivos sectoriales y del lugar de trabajo y las negociaciones sobre igualdad de género que tienen lugar a nivel de empresa.



- ▶ Algunos ejemplos de buenos convenios negociados por sindicatos franceses incluyen un convenio aprobado en junio de 2013 con SAFRAN (aeroespacial/defensa/seguridad) sobre la 'prevención del acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo'. El convenio define el acoso y la violencia en el lugar de trabajo e identifica medidas que pueden ser tomadas para prevenir la violencia y el acoso y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.
- ▶ El CC de la Poste (correos) sobre "igualdad profesional", firmado por todos los sindicatos el 3 de julio de 2015 incluye el capítulo VIII sobre "Violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo, violencia perpetrada por clientes y violencia doméstica". Estipula que la empresa no tolerará y sancionará el acoso moral y sexual; apoyará a los trabajadores corriendo con los gastos de los honorarios jurídicos en los casos en los que la violencia de terceros haya sido llevada ante el tribunal; y se anima a RRHH y la gerencia a que lleven a cabo campañas de información regulares en beneficio de los trabajadores.
- ▶ L'UDES (economía social y solidaria), con doce ramas, concluyó en 2015 un CC para la igualdad profesional entre mujeres y hombres. El artículo 9 trata la lucha contra la violencia sexual o de género.
- ▶ El 8 de marzo de 2013, el sector público francés aprobó el primer CC sobre la cuestión de la "igualdad de género en el ámbito profesional" y el capítulo 4 del convenio aborda la obligación de prevenir todo tipo de violencia de género en el trabajo, así como la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Prevé sesiones de formación para todos los nuevos funcionarios públicos y gerentes en las definiciones de conceptos, las obligaciones jurídicas y las sanciones. Subraya la importancia del papel del Comité CHSCT para detectar y prevenir la violencia.

En **Alemania**, la violencia de género ha sido abordada en CC bajo cuatro líneas distintas: gestión de conflictos constructiva; comportamiento justo y leal en el lugar de trabajo; protección contra la discriminación, acoso y diversidad; y acoso sexual (en menor medida). No obstante, existen pocos convenios que hagan referencia explícita al acoso sexual en el trabajo.

- ▶ Un convenio con Volkswagen AG que data de 1996 titulado 'Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz' (trabajo colegial en el lugar de trabajo) y que fue una iniciativa del Comité de Empresa con el fin de prevenir e informar a los trabajadores acerca de todos los tipos de discriminación, acoso y acoso sexual.
- ▶ Una política de empresa aprobada en 2009 con los sindicatos de Deutsche Telekom AG (DTAG), que incluye la prevención de la violencia en el lugar de trabajo; el acoso sexual y la violencia forman parte de esta política. Una directiva de empresa, 'Política sobre seguridad personal' le otorga a cada empleado el derecho a tener un lugar de trabajo libre de violencia física o psicológica y un entorno

de trabajo 'libre de miedo'. DTAG también organiza talleres de formación para gerentes: ha formado a 'gerentes de acoso' que proporcionan asesoramiento, orientación y apoyo a los empleados y las víctimas, que son a su vez asesorados y supervisados por un grupo de trabajo de 'gestión del acoso' que se reúne con asiduidad.

- ▶ En enero de 2016, Deutsche Bahn AG adoptó un convenio de empresa 'para la igualdad de trato y protección en contra del acoso y la discriminación (sexual)'. Éste va más allá de lo dispuesto en la legislación, ya que organiza sesiones de formación para gerentes y empleados, establece líneas telefónicas de ayuda para los empleados y lleva a cabo actividades de empoderamiento y formación de las empleadas, incluyendo un curso de defensa personal contra la violencia física y sexual perpetrada por clientes.
- ▶ Otra buena práctica es el convenio firmado en 2012 con el Hospital Universitario Charité de Berlín sobre acoso sexual. Se han publicado dos folletos acerca de esta cuestión que proporcionan asesoramiento práctico a empleados, estudiantes, pacientes y gerentes acerca del proceso interno de apelación y los derechos de las víctimas. En 2014, Charité inició un proyecto titulado 'Watch-Protect-Prevent' (Vigilar-Proteger-Prevenir) y, en ese mismo año, lanzó una encuesta para los empleados acerca de la misma cuestión. Esto se vio traducido en una política sobre prevención y tratamiento de acoso sexual en 2016.

En Italia, los sindicatos de muchos sectores han negociado convenios sobre violencia y acoso o están en proceso de negociar nuevos convenios tras la aplicación del Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos (mencionado anteriormente). Algunos sectores destacan por su innovación al destacar la violencia de género en el trabajo:

- ▶ Los sindicatos del sector de transportes han garantizado que la mayoría de convenios de empresa hagan referencia a la prevención de la violencia contra las mujeres. Un aumento en el número de conductoras de autobuses y trenes en los últimos años ha propiciado un enfoque mucho más centrado en la seguridad de la mujer y en el aumento en el caso de incidencias de violencia de terceros y acoso contra la mujer. Esto ha hecho que los sindicatos del sector de transporte propongan un protocolo único con acciones para cada sub-sector del transporte. Se han firmado dos convenios nacionales innovadores sobre la violencia de género en el lugar de trabajo: uno con ANAS (la autoridad nacional de gestión de carreteras), que establece el compromiso de prevenir y combatir el acoso en el lugar de trabajo a través de un protocolo acordado, y otro con ENAV (la organización nacional de controladores aéreos), que dispone el principio de que las relaciones de trabajo han de tener lugar en un entorno adecuado, con métodos y condiciones que garantizan la misma dignidad tanto para hombres como para mujeres, a fin de identificar casos de acoso y cam-

biar el comportamiento o corregir comportamientos que podrían poner en peligro el desarrollo de buenas relaciones en el lugar de trabajo. Se han firmado convenios a nivel de empresa en el sector de transporte a fin de prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Los sindicatos han identificado tres ejemplos de buenas prácticas, uno es el hecho de que, el 25 de enero de 2016, en el sector de fletes, la empresa TNT aprobó una declaración de rendición de cuentas (basada en el Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos de 2007) que indica que trabajará en la promoción de un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todos, basado en los principios de igualdad de oportunidades.

- ▶ En el sector del transporte aéreo, la aerolínea EasyJet firmó un convenio el 4 de marzo de 2015 acerca de los procedimientos para proteger la dignidad de las trabajadoras y prevenir el acoso sexual, mientras que un convenio con Busitalia del 18 de febrero de 2015 se basa en los principios dispuestos en el convenio nacional y las partes se comprometen a aplicar la igualdad de oportunidades y las medidas de acción positiva, y a prevenir, eliminar y sancionar cualquier comportamiento no deseado que pueda ofender la dignidad de las personas y pueda ser definido como acoso, incluyendo el acoso sexual (de conformidad con el Decreto Legislativo 198/2006).
- ▶ En los sectores de agua y energía, la violencia contra la mujer ha cobrado un nuevo enfoque en las negociaciones, por medio del desarrollo de códigos éticos, elaborado como parte de las políticas de RSE con el fin de vincular las disposiciones de sostenibilidad a la igualdad de género y dignidad para la mujer en el trabajo. Cabe destacar como ejemplo el Código de RSE desarrollado por la empresa de suministro de agua en Roma (ACEA), que protege la dignidad de los trabajadores y hace énfasis en luchar contra la discriminación y el acoso sexual. En los sectores del gas y el agua, los convenios nacionales con seis asociaciones de empleadores fueron enmendados en 2010 y ahora hacen referencia al principio de la no discriminación y prevención de la violencia en el trabajo. En el sector de la energía y el petróleo, el convenio nacional incluye un capítulo sobre “Proteger la dignidad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo”, haciendo hincapié en prevenir e informar acerca de la discriminación y el acoso sexual.
- ▶ En el sector energético, el convenio nacional para la energía y el petróleo cubre de forma general la empresa energética ENEL, que ha adoptado un código ético sobre igualdad de oportunidades, carreras profesionales para mujeres y la prevención de la violencia y el acoso. El convenio nacional hace referencia a ‘la misma dignidad a fin de prevenir el acoso sexual y la limitación de la libertad individual; salvaguardar la dignidad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo’. Un informe de 2012 llevado a cabo por el Comité Nacional de Igualdad de Oportunidades para la Promoción de la Igualdad, Diversidad y el Respeto de ENEL establece objetivos para seguir promoviendo la igualdad y dignidad en el trabajo, que están siendo debatidos en el ‘Proyecto de Políticas para la Diversidad’ de ENEL. La plataforma que negocia la renovación del convenio de gas y agua de FILCTEM, CGIL, FEMCACISL y UILTEC (2016-2018) contiene disposiciones relativas a planes de formación, incluyendo sesiones previstas para la difusión de una cultura de género y la promoción del respeto, con el objetivo de prevenir el abuso y el acoso hacia las mujeres. La propuesta de negociación de FILCTEM, CGIL, FEMCACISL y UILTEC para la renovación del convenio nacional del sector eléctrico (2016-2018) hace referencia al acoso y la violencia en el lugar de trabajo, precisando que exhorta a todas las empresas que firmen una declaración pública contra la intolerancia.
- ▶ El 5 de febrero de 2016, el sector alimentario firmó un convenio para prevenir la discriminación (entre los sindicatos FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL y 15 asociaciones de empleadores del órgano de empleadores Cofindustria). El convenio establece un memorando de entendimiento (Declaración Conjunta) basado en el Convenio Nacional Marco sobre violencia y acoso en el trabajo, firmado por las tres principales confederaciones de sindicatos. También incluye una cláusula que estipula las disposiciones jurídicas de baja retribuida de tres meses para las víctimas de violencia doméstica, con un periodo adicional de baja retribuida de otros tres meses, que es suplementario a los tres meses de baja o permiso que establece la ley (véase el Capítulo 4). Incluye el compromiso de las partes en el convenio por elaborar y finalizar un código nacional de comportamiento en contra del acoso sexual y laboral. Los sindicatos del sector quieren animar a más mujeres a que denuncien los casos de acoso sexual y violencia y contemplan el convenio como una forma de alentarlas.
- ▶ Los avances se han estancado en el sector público, donde no se ha obtenido un convenio colectivo desde hace siete años, a pesar del hecho de que el acoso y el acoso sexual hayan sido identificados como problemas crecientes. El UILPA, sindicato de la administración pública, tiene previsto iniciar un proceso de negociación a fin de incluir disposiciones acerca del acoso sexual en todos los CC de la administración pública. Hasta el momento, todos los CC nacionales del sector público desde el 2003 han contenido referencias a la prevención del acoso sexual y laboral y han incluido la creación de Comités Conjuntos de lucha contra el Acoso, que tienen la función de prevenir y combatir el acoso y la violencia en el trabajo, mientras que un ‘Código de Comportamiento contra la Violencia Sexual en el Trabajo’ modelo ha sido aplicado en el sector público. Una buena práctica en este sector es el nombramiento de “asesores” en el lugar de trabajo para ayudar a las víctimas de la violencia.
- ▶ Los sindicatos del sector maderero han negociado de forma efectiva para combatir el acoso sexual en el trabajo (véase el Cuadro 7 que figura a continuación). Esto

es el fruto de la actividad sindical llevada a cabo durante un largo tiempo con el fin de combatir la violencia de género, liderada por una mujer negociadora clave y una red de mujeres muy activa. El convenio proporciona definiciones y procedimientos detallados para prevenir y combatir el acoso sexual en el trabajo. Desde su firma, los sindicatos han dado prioridad al trabajo centrado en aplicar convenios a nivel territorial y de empresa y comprometerse a entablar un diálogo con las empresas. Esto es de particular importancia ahora que la crisis económica ha resultado en cambios en la organización del trabajo que están generando una mayor violencia.

#### **CUADRO 7: CONVENIO SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL SECTOR MADERERO FIRMADO POR LOS TRES SINDICATOS DEL SECTOR (FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL) Y LA PATRONAL (FEDERLEGNOARREDO)**

Los sindicatos del sector maderero han realizado una gran labor en la lucha contra la violencia de género. Una mujer dirige el equipo de negociación y existe una red de mujeres activa en el sector, en el que las mujeres conforman el 30% de los trabajadores, a diferencia del sector de la construcción, en el que tan sólo representan el 10% de los trabajadores. El convenio destinado a combatir el acoso sexual en el sector maderero fue firmado como parte del convenio sectorial maderero cuatrienal en 2015. Un Código de Conducta detallado sobre el acoso sexual y laboral figura anexo al convenio, y ha definido el lenguaje para las futuras propuestas de negociación en el sector de la construcción. Dispone definiciones sencillas y comprensibles que podrán ser aplicadas y los empleadores estimen aceptables. El Código de Conducta prevé la creación de comités de trabajo compuestos por representantes sindicales y patronales que se ocupan de concienciar a los empleadores y trabajadores. El convenio precisa que las empresas individuales se comprometen a firmar el Código dentro de un plazo de un año a partir de la fecha de la creación del comité. El convenio indica que “Todo acoso sexual o comportamiento de acoso - tal y como figura definido a continuación - es inaceptable. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad y su libertad personal ha de ser respetada” y que “los trabajadores y trabajadoras y las empresas han de garantizar que se mantenga un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todos y se promuevan las relaciones interpersonales, sobre la base de la igualdad y el respeto mutuo.” Las partes acuerdan divulgar el código de conducta de forma amplia dentro de las plantas de fabricación.

El Código proporciona una definición detallada del acoso sexual y laboral, con ejemplos de las distintas formas que puede adoptar y describe las funciones del Consejero Provincial de Igualdad de Oportunidades y el Gerente de RRHH de la Empresa, así como otras personas designadas. El convenio dispone un procedimiento informal y arbitraje por consentimiento mutuo, e indica que se deberán establecer procedimientos formales para los casos de acoso sexual y laboral. En cuanto a la formación de los gerentes, señala actividades de prevención y concienciación, la divulgación de información acerca de los procedimientos a los trabajadores y un seguimiento conjunto del código por parte del empleador y el sindicato.

- ▶
- ▶ Existe una cantidad importante de pruebas anecdóticas de acoso sexual y violencia contra la mujer en el sector agrícola, en gran medida se trata de acoso psicológico, vinculado al estrés de los trabajadores y problemas como turnos de noche y cambios de turno forzados. Los sindicatos italianos del sector agrícola (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) han empezado a reunir a los trabajadores del sector y opinan que los negociadores en el lugar de trabajo deberán recibir formación sobre cómo aplicar el convenio nacional sobre violencia y acoso. Los sindicatos han empezado un proceso de informar a las mujeres de sus derechos.

En los **Países Bajos**, FNV adoptó, en los años 90, una serie de recomendaciones sobre la posición de la mujer en el mercado laboral. Una de ellas fue una recomendación especial sobre la intimidación sexual en el lugar de trabajo, que incluía propuestas sobre cómo desarrollar un procedimiento de denuncias y designar ‘personas de confianza’ capacitadas para combatir el acoso sexual. Esto propició una importante actividad en negociaciones colectivas. Un ejemplo de ello fue el convenio con el sector de la restauración, que abarcaba a los trabajadores que tenían que viajar o trabajar en otras ubicaciones para proporcionar servicio de restauración. El sindicato pudo convencer a todos los empleadores para que firmasen convenios sobre la prevención del acoso sexual, partiendo de la base de que, si todos los empleadores del sector de la restauración firmasen convenios acerca de esta cuestión, esto reduciría la competencia desleal entre las empresas de restauración, algunas de las cuales probablemente perderían contratos si no estuviesen preparadas para combatir el acoso sexual. Con el paso del tiempo, la función desempeñada por la ‘persona de confianza’ fue ampliada para cubrir toda forma de comportamiento no deseado, acoso o intimidación. A día de hoy, el 90% de los lugares de trabajo disponen de ‘personas de confianza’, pero pocos abordan el acoso sexual de forma específica. Las entrevistas con los representantes sindicales de la FNV apuntaron a la presunción general de que el problema del acoso sexual era algo ya resuelto como posible motivo por el

que los sindicatos no le estaban dando prioridad. A partir de mediados de los noventa, un gran número de CC ha incluido disposiciones que obligan a los empleadores a prohibir el acoso sexual y/o establecen un procedimiento de denuncia y prevén asesoramiento en el lugar de trabajo. Según Rikki Holtmaat (2011), en 2004, el 44% de los trabajadores de los Países Bajos estaba vinculado a un CC que incluía disposiciones relativas al acoso (sexual) en el trabajo. Sin embargo, la autora argumenta que, desde entonces, los CC han pasado a ser un instrumento menos importante, ya que cada vez hay más empleadores que crean sus propios códigos de conducta y procedimientos de denuncia. Son muchos los distintos sectores que han introducido códigos de conducta y políticas internas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, sobre todo los grandes empleadores de la industria y el sector minorista, sanitario, de la educación y del deporte.

Muchos CC prevén comités de denuncias y medidas de prevención. En el sector público, los interlocutores sociales han creado códigos y convenios voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo.

Un convenio marco voluntario de seguridad en el lugar de trabajo de 2009 se vio traducido en diversos convenios del lugar de trabajo con reglas de prevención, informes y tratamiento de caso y apoyo a las víctimas. El convenio de la Asociación de Municipios de los Países Bajos (VNG) y los sindicatos municipales de 2010 incluía un nuevo capítulo sobre políticas para reducir el acoso y la violencia. Dispone la designación de un coordinador de acoso y violencia en los municipios, la aprobación de los mejores procedimientos y prácticas y un sistema de notificación de incidentes. Esta acción conjunta entre empleadores y sindicatos ha hecho posible una reducción en el número de incidentes en el gobierno local.

- ▶ El CC para los Hospitales de 2009-2011 recomienda un número de medidas para prevenir la violencia, incluyendo un inventario de riesgos que le dedica especial atención a "combatir la presión, agresión, esfuerzo físico y la violencia". En el sector sanitario, los sindicatos han resaltado la necesidad de hacer más para combatir el acoso sexual procedente de terceros (clientes y pacientes).
- ▶ En el transporte, el CC para el sector de transporte público, "Multimodaal vervoer" (Transporte multimodal) de 2014-2015, hace hincapié en la intimidación y discriminación sexual y formula recomendaciones como la designación de un consejero confidencial y la creación de un procedimiento de denuncia, la elaboración de medidas de prevención y el desarrollo de una política para el lugar de trabajo en consulta con la dirección y el comité de empresa. El CC también recomienda la designación de una persona de confianza en la que confíen los trabajadores y a quien puedan recurrir en caso de que necesiten asesoramiento y apoyo por incidentes de acoso sexual, así como la creación de un comité de denuncias.

En **Irlanda**, la violencia y el acoso son tratados en convenios como cuestiones de igualdad y/o de acoso laboral, que incluye el problema del acoso 'sexualizado'. Parece que los empleadores y sindicatos irlandeses hablan más de acoso en términos generales que de intimidación o acoso sexual. En la mayoría de los casos, los sindicatos están involucrados en las negociaciones con los empleadores a fin de acordar una política para el lugar de trabajo.

- ▶ Junto con los interlocutores sociales, la Autoridad de Igualdad ha elaborado un Código de Prácticas para luchar contra el acoso y el acoso sexual que ofrece orientaciones sobre políticas laborales con un enfoque centrado en la igualdad y la no discriminación (véase el Cuadro 8 a continuación). Sin embargo, no se ha llevado a cabo ningún seguimiento o evaluación del Código para ver su puesta en práctica. En el sector público y las grandes empresas, los convenios y las políticas laborales sobre el acoso son habituales, y los asesores de los trabajadores en el lugar de trabajo proporcionan asesoramiento y apoyo acerca del acoso, la intimidación y el acoso sexual.
- ▶ La 'Política en contra del Acoso, la Intimidación y el Acoso sexual: In Entorno de Trabajo Positivo' de la Administración Pública fue negociada por primera vez en 1999. Una revisión de esta política realizada en 2005 se vio traducida en una nueva en 2015: 'Dignidad en el trabajo: Una Política en contra del Acoso, la Intimidación y el Acoso Sexual para la Función Pública Irlandesa', que hacía mayor hincapié en la mediación y los procedimientos informales como medios para resolver las denuncias. Sin embargo, una Encuesta sobre Igualdad y Diversidad llevada a cabo en 2015 por CPSU, el sindicato de la función pública, reveló que el 95% de los encuestados nunca habían hecho uso de la política y el 86% afirmó que no sabrían qué hacer si quisiesen formular una denuncia.
- ▶ Una Política y Procedimiento en contra del Acoso, la Intimidación y el Acoso Sexual definida en el servicio sanitario irlandés reconoce el derecho de todos los empleados a ser tratados con dignidad y respeto y trabajar en un entorno libre de cualquier forma de acoso, intimidación y acoso sexual. El sector sanitario contrata y forma a personas de apoyo confidencial a fin de proporcionar apoyo confidencial e información a las víctimas del acoso, la intimidación y/o el acoso sexual.

## CUADRO 8: CÓDIGO DE PRÁCTICAS EN CONTRA DEL ACOSO SEXUAL Y LA INTIMIDACIÓN EN EL TRABAJO, REPÚBLICA DE IRLANDA (2012)

El Código de Prácticas, elaborado por la Autoridad de Igualdad, contando con la aprobación del Ministerio de Justicia e Igualdad, fue aprobado en consulta con IBEC (patronal), ICTU (sindicatos) y otras organizaciones relevantes que representan los intereses de igualdad. El Código prevé dar orientaciones prácticas a los empleadores, organizaciones patronales, sindicatos y empleados acerca de lo que significa el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo, cómo puede ser prevenido y, en caso de que suceda, cuáles son los pasos necesarios para que ya existan procedimientos adecuados para garantizar que existen procedimientos disponibles para abordar el problema y prevenir su recurrencia. El Código intenta promover la aplicación de políticas y procedimientos para establecer “entornos de trabajo libres de acoso sexual e intimidación, en los que se respete la dignidad de todos”.

El Código establece que “Un empleador es jurídicamente responsable del acoso sexual y la intimidación que puedan sufrir los empleados en su trabajo excepto en caso de que tome los pasos razonablemente viables para prevenir la ocurrencia del acoso sexual y la intimidación, revertir sus efectos y prevenir su recurrencia.” También proporciona directrices sobre cómo elaborar políticas y procedimientos efectivos para combatir el acoso sexual y la intimidación que deberán ser aprobados por los empleadores contando con el sindicato o los representantes del personal. En la medida de lo posible, también deberán consultar a clientes, usuarios y contactos de empresas.

Los CC sectoriales firmados por los sindicatos y empleadores en Eslovenia suelen incluir el acoso sexual dentro de un marco más amplio de hostigamiento y acoso. Una revisión de los convenios marco sobre igualdad de género (Instituto de Ley Labora, Universidad de Liubliana y ZSSS, 2014) recomendó que los CC a nivel sectorial y de empresa deberían contener cláusulas explícitas sobre la tolerancia cero ante el acoso sexual y la violencia, incluyendo políticas y procedimientos en el lugar de trabajo y formación para gerentes y trabajadores.

- ▶ Los empleadores y sindicatos del sector bancario fueron los primeros en firmar un convenio que incluye cláusulas sobre el acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual, antes de la creación de una ley. Los sindicatos opinan ampliamente que el convenio es un convenio de mejores prácticas. El Artículo 8 establece que el empleador tiene

la obligación de garantizar un entorno de trabajo normal y buenas condiciones psicosociales de trabajo; garantizar que existen medidas para prevenir el acoso psicológico, físico y sexual y la intimidación en el trabajo; y proteger a las víctimas de dichos actos. El empleador tiene la obligación de regular la prevención de discriminación, acoso sexual y de otros tipos y la intimidación en el trabajo y adoptar medidas preventivas prácticas. El consejo de administración y el sindicato han de designar de forma unánime una persona autorizada para abordar y resolver los casos de violencia psicológica, física o sexual y el acoso en el lugar de trabajo. Si no logran un consenso dentro de un plazo de 15 días, el empleador designa a la persona autorizada. Un informe sobre los casos abordados en este ámbito y las medidas tomadas ha de ser presentado cada año ante el sindicato. El empleador ha de informar a los trabajadores acerca de su derecho a la dignidad en el trabajo, la protección de la privacidad y la integridad personal. El Artículo 67 señala que los “trabajadores que solicitaron la baja por enfermedad por acoso, discriminación, acoso sexual o de otro tipo, reconocido de forma oficial por la dirección o por un tribunal con una sentencia definitiva [tienen] el derecho a recibir el 100% de la prestación por baja por enfermedad.” Con arreglo al Artículo 8, el empleador “tiene la obligación de regular la prevención de discriminación acoso sexual y de otro tipo e intimidación” y el Artículo 11 estipula que el empleador “ha de tomar una posición a favor de la opinión del sindicato sobre los mecanismos generales o debatir las propuestas con el sindicato.”

- ▶ Otros CC sectoriales que combaten la violencia y el acoso en Eslovenia incluyen el sector de los hospitales y el turismo, un CC en la industria de la producción, extracción y el procesamiento de no metales, y un CC en la industria eléctrica y metalúrgica. El convenio de empresa de 2014 celebrado entre la empresa de Petróleo y ZSSS fijó la obligación que tienen los empleadores de proporcionar un entorno de trabajo en el que ningún trabajador esté expuesto a acoso sexual o de otro tipo o intimidación por parte del empleador, supervisor o cualquier compañero y estipula que, con este fin, el empleador deberá adoptar medidas adecuadas a fin de proteger a los trabajadores del acoso sexual o de otro tipo o intimidación en el lugar de trabajo y proteger sus datos personales. Otro convenio de buenas prácticas en la empresa, que atañe a la cadena de supermercados Mercator puede ser consultado en el Cuadro 9 que figura a continuación.



## CUADRO 9: POLÍTICA LABORAL DE MERCATOR (ESLOVENIA)

Mercator (cadena de supermercados) y el Sindicato de Mercator (ZSSS, sector comercial) definieron y aprobaron una política de buenas prácticas en el lugar de trabajo en contra del acoso sexual y de otro tipo y la intimidación o el hostigamiento en el lugar de trabajo. Ésta propone una política de tolerancia cero, unos procedimientos claros de denuncia de acoso sexual o de otro tipo y apoyo para las víctimas. La política sigue un proceso de consulta con los trabajadores en la cadena de Mercator, con más de 500 supermercados. La política laboral es considerada un modelo para otros convenios de empresa en Eslovenia. La empresa y los sindicatos han entablado un diálogo social fuerte y se está intentando resolver todos los problemas a través del diálogo. Es un ejemplo que refleja cómo una negociadora senior clave fue capaz de convencer a la empresa para que elaborase normas efectivas, que se han visto traducidas en procedimientos y normas estandarizadas contra el hostigamiento, la intimidación y el acoso sexual. El convenio cubre todos los lugares de trabajo de Mercator y los 10.000 empleados que trabajan en la cadena de supermercados. Vesna Stojanovi, Presidente del Sindicato Esloveno de Trabajadores del Sector Comercial y Presidente del Grupo Sindical de Mercator, desempeñó una función primordial en la obtención de un convenio con la empresa sobre las reglas y los procedimientos.

Un equipo designado en la empresa combate el acoso, la intimidación y el hostigamiento, contando con la participación de sindicatos y los representantes sindicales han recibido una formación acerca de cómo tratar los casos. La empresa ha presenciado un aumento en el número de denuncias de acoso sexual desde que se aplicó la política; en la práctica, la mayoría de casos de caso y hostigamiento son de acoso sexual por parte de un gerente. Desde la firma del convenio, el sindicato ha tratado entre 15 y 20 casos, el 80% de los mismos ha sido resuelto de forma exitosa. Un aspecto satisfactorio del convenio es la participación de los trabajadores, primero por medio de un proceso de consulta y más tarde en la divulgación de información acerca de las normas de la empresa a todos los trabajadores. El convenio ha sido integrado en los estándares laborales de la empresa, que se ha visto recompensada con una certificación de empresa familiarmente responsable.

**Los sindicatos españoles** han adoptado una gama de estrategias a fin de prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo la negociación de CC, protocolos contra el acoso y planes de igualdad de género en el lugar de trabajo. La mayoría de CC y planes de igualdad

declaran su compromiso para con la no discriminación y la igualdad de trato, particularmente si se trata de acoso sexual, de género o en el lugar de trabajo. La violencia de género en el trabajo ha sido incluida en muchos planes de igualdad en el lugar de trabajo de empresas de más de 250 trabajadores. Los convenios colectivos y planes de igualdad suelen incluir una referencia a la necesidad de concienciar acerca del acoso sexual y por razones de género, incluyendo la formación de la dirección, los representantes de los trabajadores y delegados de seguridad y salud, entre otros.

El análisis de CCOO de los 266 convenios colectivos sectoriales muestra avances positivos en la inclusión del acoso sexual y el acoso por motivos de género en los convenios colectivos. De todos los convenios evaluados, 207 (el 77,8%) tenía(n) cláusulas sobre acoso sexual, 101 (el 38%) tenía(n) cláusulas sobre acoso por motivos de género y 64 (el 24%) contaba(n) con protocolos sobre acoso sexual. Sin embargo, se trata de niveles bajos ya que los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por motivos de género son obligatorios para todas las empresas, y cada empresa ha de disponer de su propio protocolo. CCOO argumenta que es buena práctica concienciar a las empresas acerca de la obligación de elaborar un protocolo en el momento en el que los convenios sectoriales están siendo negociados. De los 207 convenios sobre acoso sexual, el 86,9% incluía sanciones. En torno a la mitad de los convenios (el 56%) proporcionaba definiciones detalladas del acoso sexual, que han conformado una herramienta útil para las actividades de concienciación. De los 101 convenios sobre acoso por motivos de género, el 60,4% había presentado sanciones y tan sólo el 44,5% incluía una definición del acoso sexual (CCOO, 2014).

- ▶ Algunos ejemplos de protocolos contra el acoso sexual incluyen el de Paradores de Turismo, celebrado el 16 de abril de 2016 y de Renault España, de 18 de abril de 2013, que distinguen entre procedimientos formales e informales. El CC de Telefónica Ingeniería de Seguridad del 28 de junio de 2016 incluye sanciones por el uso de dispositivos electrónicos para provocar o incitar al acoso sexual, de género o laboral. En 2010, la UGT y CCOO, junto con la Federación Española Empresarial de Transportes de Viajeros (ASINTRA) y la Federación Nacional Empresarial de Transporte en Autobús (FENEBÚS) publicaron un protocolo para la prevención de la violencia en el trabajo de los conductores de autobús.
- ▶ Algunos protocolos contra el acoso permiten al demandante y al acusado solicitar la asistencia de un representante del personal o una persona de confianza de la empresa. En los casos de acoso sexual, el demandante podrá solicitar una audiencia con una persona del mismo género. El plan de igualdad de género de Alcatel-Lucent del 21 de enero de 2016 estipula que todos aquellos que intervengan en estos casos deberán de atenerse a estrictos convenios de confidencialidad. Algunos protocolos de acoso han definido lo que constituye el acoso sexual, de género o moral, los procesos para tratar con denuncias y el tipo de comportamiento que debe ser sancionado.

## CUADRO 10: POLÍTICA LABORAL DE VODAFONE

Una política laboral de buenas prácticas negociada con Vodafone cubre tanto el acoso sexual en el trabajo, y las prestaciones como el apoyo para víctimas de violencia doméstica. El tercer convenio nacional sobre empleo y negociación colectiva, firmado por los interlocutores sociales el 8 de junio de 2015 puso de relieve la necesidad de combatir el acoso por razón de sexo a través de medidas preventivas, como la elaboración de protocolos que permitan que las empresas erradiquen estos tipos de actos y actitudes en el lugar de trabajo.

Vodafone aprobó un convenio laboral de buenas prácticas después de que los dependientes de la empresa denunciaron el acoso sexual del que eran víctimas sus compañeros. Esto propició la inclusión de un Protocolo sobre Acoso Sexual y Acoso por Motivos Sexuales en el Plan de Igualdad de la empresa. El Plan de Igualdad de Vodafone contiene una serie de medidas para fomentar la conciliación de la vida personal y profesional, prevenir cualquier forma de discriminación y/o acoso, aumentar y mejorar la participación de la mujer en el trabajo, promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades. El protocolo separado sobre acoso sexual dispone los instrumentos adicionales que serán aplicados por la empresa para detectar pruebas de acoso y/o discriminación por parte de sus empleados, incluyendo una fase de investigación previa y medidas disciplinarias o el despido del hostigador. Dado que la ley española permite procedimientos judiciales sin importar la resolución en la empresa, una trabajadora acosada también podrá interponer un recurso ante un tribunal. Existe un caso de una mujer que contó con el apoyo de la FSC y ahora se encuentra pendiente de una resolución judicial. Además, el plan contiene medidas para mejorar la situación de las víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

- ▶ El CC con Endesa de 13 de febrero de 2014 trata la violencia en el lugar de trabajo como cuestión sanitaria y hace énfasis en salvaguardar el entorno de trabajo para que la salud psicológica de los trabajadores no corra ningún riesgo. Hace particular hincapié en la detección y evaluación de los factores de riesgo psicosocial y en aplicar medidas preventivas y/o correctivas. Endesa también prevé una baja retribuida para las víctimas de acoso sexual a fin de recibir tratamiento psicológico o asistir a las deliberaciones de los tribunales. Endesa amplía sus normas relativas al acoso sexual, por razón de sexo y laboral a toda su plantilla, incluyendo los empleados con contratos temporales a través de agencias y contratistas.

En el **Reino Unido**, las negociaciones de políticas laborales se han basado por lo general en el enfoque de la no discriminación, sobre todo en el sector público y en las grandes empresas. Las cláusulas y los procedimientos más específicos incluyen el género como una de las múltiples razones. En algunos casos, las políticas de igualdad y diversidad hacen referencia a una política anti-acoso separada. Sin embargo, en los casos en los que existen códigos y políticas para combatir el acoso, éstos no siempre hacen referencia al acoso sexual o definen la naturaleza específica del acoso sexual en el trabajo. Se trata de una cuestión de particular relevancia ya que la Auditoría de Igualdad del TUC (TUC, 2016b) identificó el acoso, hostigamiento y discriminación como problemas prominentes a los que se enfrentan los dependientes, muchos de los cuales indican que no disponen de suficientes pautas sobre cómo tratar esta cuestión en las negociaciones.

- ▶ Un ejemplo de un convenio es la política de 'Respeto en el Trabajo' negociada por GMB con la empresa de seguridad G4S. La política indica que G4S está "comprometida con hacer negocios con integridad y sacar el mayor partido del talento de todos a través de un entorno de trabajo libre de cualquier discriminación, acoso, hostigamiento y victimización injusta". La política incluye una explicación sobre el fundamento de la política, definiciones claras y detalladas del acoso y el hostigamiento, los procesos creados para hacer frente al acoso, formación para gerentes y supervisores y recopilación de datos sobre denuncias de género.

## 2.6 CONCIENCIACIÓN, FORMACIÓN Y CAMPAÑAS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Tanto las pruebas que presentan los once informes de estudios de caso por país como la encuesta de la CES del 8 de marzo (2014) apuntan a importantes y sostenidos programas de concienciación, campañas y formación sobre la violencia de género iniciados por los departamentos de mujeres de los sindicatos que se remontan a los años noventa.

Muchas iniciativas y campañas de concienciación han sido muy amplias y han incluido la violencia en el lugar de trabajo, así como los efectos indirectos de la violencia doméstica en el trabajo (véase el Capítulo 3 para más información sobre campañas específicas sobre la violencia doméstica en el trabajo). Muchos sindicatos han trabajado activamente en la organización de reuniones, seminarios y formación sobre la violencia contra la mujer a nivel local y nacional. Los sindicatos publican artículos sobre la violencia contra la mujer en los diarios y boletines sindicales y los periódicos nacionales, así como folletos, posters y material de campaña difundidos a los afiliados y en ocasiones también al público general. Muchos sindicatos han organizado eventos anuales nacionales, regionales y locales para sensibilizar acerca de la violencia contra la mujer en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y el Día Internacional de los Derechos de la Mujer.

## **a) Iniciativas sindicales de concienciación sobre la violencia de género en el trabajo**

Los siguientes ejemplos muestran tanto las iniciativas más amplias de sensibilización sobre violencia de género en el trabajo que han tenido los sindicatos como las que se centran de manera específica en la violencia sexual y el acoso en el trabajo. Todas ellas están pensadas para los afiliados del sindicato, mientras que algunas también se dirigen al público general y otros grupos de interés.

- ▶ Tres mesas redondas sobre la violencia contra la mujer organizadas por la confederación italiana UIL en 2011, 2013 y 2015. El primer evento reunió a grupos de interés (policía, autoridades sanitarias, asociaciones de mujeres, expertas jurídicas y miembros del parlamento) a fin de debatir lo que se está haciendo a nivel institucional. El segundo evento, celebrado en 2013, debatió las formas en las que se puede combatir la violencia contra las mujeres como cuestión de seguridad y salud en el lugar de trabajo y contó con la presencia de expertos nacionales, representantes del sector sanitario, organismos de seguridad, universidades y asociaciones de mujeres. En 2015, una mesa redonda – a la que asistieron expertos académicos, ministerios gubernamentales, asociaciones de mujeres, Interpol, la Agencia Tributaria, la policía y el instituto nacional de estadística - debatió sobre una serie de requisitos y estrategias relativos a la violencia contra la mujer y la trata.
- ▶ En 2011, CISL organizó una ‘Plataforma sobre la prevención de la violencia contra mujeres y niños’ con recomendaciones sobre cómo abordar el problema de forma conjunta. Hace poco, CISL ha lanzado una campaña para aplicar el convenio nacional sobre violencia y acoso en el trabajo. La campaña, titulada ‘Juntos somos felices en el trabajo’, tiene por objetivo difundir un mensaje actual, dar a conocer la cuestión y llevar a cabo un seguimiento permanente.
- ▶ El TUC ha creado una guía para trabajadores y miembros sindicales titulada ‘Conozca sus Derechos: Protección frente al Acoso Sexual’ que define el marco jurídico del acoso sexual en el trabajo, el impacto del acoso sexual, lo que pueden hacer los trabajadores si son víctimas del acoso y cómo presentar denuncias ante tribunales de trabajo.
- ▶ Hace poco, la Federación de Trabajadores Daneses, 3F, ha vuelto a centrar la atención en la cuestión del acoso sexual en el trabajo. Ha elaborado toda una serie de materiales de sensibilización y orientación acerca del acoso sexual para los miembros sindicales y ha creado una página de Facebook titulada ‘No al acoso sexual’. Un folleto de 3F titulado ‘Cuando todo acaba siendo sexo en el lugar de trabajo’ ha sido difundido a todos los miembros y aborda el problema de que las personas hablen del sexo todo el rato. Fue elaborado para mejorar la comprensión de lo que es el acoso sexual y aspira a llegar a los afiliados sindicales que son víctimas de acoso sexual,

para que así obtengan más información sobre sus derechos, lo que pueden hacer y a quién pueden recurrir en caso de que necesiten ayuda. El folleto fue considerado de particular importancia para las mujeres que trabajan en lugares de trabajo pequeños y aislados y para ayudar a las víctimas a entender que los autores del acoso sexual suelen ocupar una posición de poder y que se trata de un abuso de poder.

**“El sindicato quería encontrar una forma de llegar a sus miembros y decirles que el acoso sexual es inaceptable y que el sindicato está ahí para ayudarles. El acoso sexual es una cuestión de poder; se trata más a menudo de poder, pocas veces de sexo. Esto es lo que tenemos que tener en cuenta al combatir el acoso sexual.”** *(Marianne Bruun, Asesora de Igualdad sobre Igualdad de Género, 3F)*

## **b) Iniciativas de concienciación sobre violencia procedente de terceros**

Se ha prestado cada vez más atención a la sensibilización sobre la violencia procedente de terceros como fundamento al convencer a los empleadores a que participen en las negociaciones de convenios.

- ▶ Los sindicatos eslovenos han estado involucrados en la sensibilización del sector de la hostelería y el turismo, ya que éste no cuenta con tanto reconocimiento del problema del acoso sexual. Destacaron un ejemplo relativo a la obligación que tenían algunas mujeres de llevar faldas cortas, lo que, tal y como afirman las trabajadoras, las expone a una cultura sexista y al acoso sexual por parte de clientes. Los sindicatos han intentado convencer a los empleadores sobre la necesidad de adoptar un enfoque digno y poner en marcha medidas para combatir la violencia procedente de terceros, que incluye un aumento en el número de formas severas de violencia procedente de los huéspedes en los hoteles y los pacientes en el contexto sanitario. Sin embargo, es un sector en el que la negociación y firma de convenios con los empleadores no ha sido tarea fácil.
- ▶ Los sindicatos del Reino Unido y Eslovenia han identificado un aumento en la violencia procedente de terceros contra los dependientes de las tiendas. ZSSS, sindicato del sector comercial de Eslovenia, ha observado un aumento en las formas de violencia física procedente de terceros que afecta a los dueños de pequeños negocios.



El sindicato ha trabajado con pequeños empleadores y representantes sindicales para darles a conocer las formas en las que pueden prevenir la violencia en el trabajo. Contando con la ayuda de los servicios de la inspección laboral, el sindicato ha podido aprobar unas normas y políticas de empresa para prevenir la violencia en el trabajo.

- ▶ Las autoridades públicas de los Países Bajos han combatido el problema de la agresión y desarrollado una serie de programas de prevención en estrecha colaboración con sindicatos y empleadores. Por ejemplo, el Ministerio del Interior y Relaciones del Reino puso en marcha el proyecto 'Servicio Público Seguro' en 2009, que hace énfasis en la violencia procedente de terceros en contra de los proveedores de servicios públicos como la policía, la sanidad y la educación. Ha trabajado de forma estrecha con sindicatos, empleadores y otros grupos de interés a fin de reducir el acoso y la violencia de terceros en el trabajo. El programa hace uso de las redes sociales para llegar al público en general y cuenta con una campaña interactiva de sensibilización. Son diversos los proyectos que han abordado la violencia proveniente de terceros contra trabajadores de los servicios públicos en la inspección laboral, los servicios fiscales, la fiscalía, servicios jurídicos, de relaciones públicas y penitenciarios. El gobierno central ha creado redes de lucha contra la violencia y la agresión. Se hizo obligatorio un código de conducta y una política de integridad modelo para todos los empleadores del gobierno central.

### **c) Orientaciones sindicales para los negociadores, representantes y consejeros sindicales sobre la violencia de género en el trabajo**

Una forma de integrar las cuestiones de género en la negociación colectiva ha sido a través de orientaciones e información sindical en el proceso de elaboración de reivindicaciones en la negociación antes de que sean presentadas ante los empleadores. En los últimos años, algunos sindicatos han trabajado con empeño en la puesta a disposición de herramientas y recursos para los representantes y delegados sindicales a fin de ayudarles a representar a las mujeres afiliadas que han sido víctima de violencia sexual o acoso en el trabajo y negociar políticas laborales con un enfoque centrado en el acoso sexual. A continuación, figuran ejemplos orientativos que hacen hincapié en el acoso sexual.

- ▶ Se ha realizado un esfuerzo extraordinario en la concienciación de hombres del Sindicato Esloveno de Trabajadores en la Industria Metalúrgica y Eléctrica. Para ello, se ha publicado la 'Guía Práctica para prevenir el acoso laboral', que pretende sensibilizar, proporcionar asesoramiento práctico para las denuncias y sugerir medidas para los sindicatos. Incluye una herramienta práctica con formato de diario para el registro de los casos de acoso con la fecha, hora, lugar del suceso,

autor, breve descripción del suceso, testigos, respuesta después del suceso, acciones tomadas tras el suceso y quién estuvo presente tras el suceso.

- ▶ 3F elaboró una orientación para los representantes sindicales en la lucha contra el acoso sexual en 2016 para actualizar una orientación anterior. Proporciona orientaciones sobre cómo combatir el acoso sexual, y lo hace por medio de la formulación de las preguntas más importantes que tenemos que preguntar e indicando cómo hablar con alguien con empatía, compasión y comprensión. También brinda orientaciones sobre cómo tratar esta cuestión cuando los empleados abandonan su trabajo, ya que esto también podría ser una causa de acoso sexual. Las orientaciones definen el acoso sexual y las distintas formas que puede tomar y recalcan la importancia de afianzar que exista un 100% de confidencialidad. Una lista de control acerca de cómo tener una conversación con una víctima destaca la importancia de asegurarnos de que se recopila la información pertinente, que podrá ser requerida si el caso es interpuesto ante un tribunal.
- ▶ TUC ha elaborado orientaciones para los negociadores sindicales y representantes laborales. La primera -titulada 'Combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo' - ofrece orientaciones sobre cómo abordar y negociar las políticas de acoso sexual para los representantes sindicales, e incluye listas de control para los representantes sindicales y empleadores. Muchos de los sindicatos afiliados a la TUC en el Reino Unido han elaborado materiales de orientación. Cabe destacar como ejemplo las orientaciones para combatir la violencia y el acoso en el trabajo marítimo elaboradas por el sindicato marítimo Nautilus Internacional y la guía de UNISON sobre el 'Acoso en el trabajo: una Guía UNISON', que incluye un modelo de política laboral titulado 'Dignidad en el Trabajo'. El sindicato de los trabajadores de tienda USDAW, que representa a las mujeres en un sector compuesto mayoritariamente por mujeres, facilita orientación, incluyendo asesoramiento jurídico especializado para las víctimas del acoso sexual. El sindicato Unite ha publicado una guía de 'Cero Tolerancia' sobre la violencia y el acoso en el trabajo, que dispone cómo lidiar con el acoso, el hostigamiento y la discriminación como asunto de seguridad y salud laboral. La orientación aporta información acerca de los Asesores de Acoso y Hostigamiento del sindicato, que han sido designados en el lugar de trabajo con el apoyo de los empleadores y una lista de control de lo que pueden hacer los representantes de seguridad para combatir el acoso o la violencia en el lugar de trabajo.
- ▶ Los sindicatos españoles han creado toda una gama de materiales de orientación para los representantes laborales a fin de informar, educar y sensibilizar sobre la violencia en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos incluyen los recursos elaborados por UGT titulados 'Por un Trabajo Digno', orientaciones sobre 'La Violencia en el Trabajo: Nuevas Medidas Preventivas'; un estudio de UGT sobre el

'Análisis de Medidas y Planes de Igualdad de Género en la Negociación Colectiva' y orientaciones de la UGT sobre la 'Detección de Factores de Riesgo a causa de la Violencia en el Trabajo'. CCOO ha propuesto orientaciones e información en un folleto sobre la 'Igualdad de Género en los Convenios Colectivos' e investigaciones sobre la 'Negociación Colectiva en España: Un Enfoque Interdisciplinar' y la 'Negociación Colectiva en España: Una Guía Crítica'. CCOO también presentó una guía sobre 'Acción Sindical contra el Acoso Sexual' y una guía sobre la 'Mujer, el Trabajo y la Salud'. El ELA ha elaborado un folleto de orientación titulado 'Guía Sindical para los Planes de Igualdad de Género en las Empresas' y la USO ha publicado una 'Guía de Prevención de Riesgos Laborales'.

Los modelos de cláusulas y convenios han sido otra forma de sensibilizar sobre la violencia de género en el trabajo y han sido útiles a la hora de darle a los sindicatos un lenguaje que pueda ser utilizado al negociar las cláusulas de los CC.

- ▶ Tres cuartas partes de los sindicatos del Reino Unido han adoptado una cláusula modelo sobre las políticas laborales internas de los sindicatos: "Oponerse de forma activa a cualquier forma de acoso, prejuicio o discriminación injusta ya sea por motivo de sexo, raza, origen étnico o nacional, religión, color, clase, responsabilidades de cuidado, estado civil, sexualidad, discapacidad, edad o cualquier otra condición o característica personal" (TUC, 2016b).
- ▶ En Eslovenia, ZSSS ha elaborado un convenio modelo sobre la prevención de violencia y acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual, para que los negociadores de los sindicatos, expertos jurídicos y empleadores puedan utilizarlo en su negociación de convenios sectoriales o laborales sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Representa una forma de apoyo que el sindicato pone a disposición de los negociadores en materia de igualdad sexual. El convenio modelo cubre las formas de acoso sexual físico, verbal y no verbal. Dispone los objetivos del convenio, las formas de acoso y violencia en el trabajo, las medidas para un reconocimiento oportuno y la prevención del acoso y la violencia en el trabajo y una declaración que ha de ser firmada por el empleador que establece que "[el empleador] no tolera el acoso o la violencia en el trabajo y que nuestra empresa tiene una tolerancia cero ante este tipo de conductas", mientras que un anexo define las formas de acoso sexual verbal, no verbal y físico. Diversos sindicatos sectoriales han utilizado el lenguaje del convenio modelo para sus convenios sectoriales y políticas laborales.

#### **d) Programas de formación para representantes y afiliados a los sindicatos**

La formación es otra forma en la que los sindicatos han sensibilizado a sus miembros y representantes, incluyendo las formas de incluir la violencia de género en los CC y las políticas laborales.

- ▶ Los sindicatos franceses han estado involucrados en la formación de afiliados y representantes sindicales. En 2009, CFDT París lanzó el proyecto de formación 'respectées' (respetadas) que fue co-financiado por el Consejo Regional de Ile de France y se basaba en la cooperación con un abogado de la ONG AVFT (European Association against gender-based violence at the workplace [Asociación Europea contra la violencia de género en el lugar de trabajo]). Entre 2009 y 2014, más de 1 500 afiliados sindicales y empleados de CFDT siguieron una sesión de formación de un día. A día de hoy todavía se organizan sesiones de formación. Se ha publicado un folleto con definiciones, ejemplos concretos, precedentes jurídicos y directrices sobre cómo prevenir la violencia sexual –vistos desde la perspectiva de los sindicatos- y tenían prevista una tercera edición para 2016. Desde el 2013, CFDT celebra una conferencia anual sobre el acoso sexual y la violencia contra la mujer. En 2016, se celebró una conferencia titulada 'Violencia sexista y sexual en el lugar de trabajo: cómo reaccionar' en París. En marzo de 2016, FO organizó una conferencia en París sobre la igualdad de género en el trabajo, con un enfoque centrado en la violencia de género y el sexismo en el lugar de trabajo.
- ▶ La lucha contra el acoso sexual conforma el grueso de muchos cursos para representantes sindicales. Una guía de formación 'Mujeres trabajadoras: Un cuaderno de trabajo educativo de TUC para todos los sindicalistas' proporciona datos, reuniones informativas y recursos de formación en esta materia. TUC ha elaborado una Enote sobre acoso sexual en el trabajo como recurso en línea para los representantes sindicales. La Federación de Sindicatos de la Industria del Entretenimiento ofrece un curso de formación para sus afiliados sobre el acoso y la intimidación y Equity organiza todos los años una jornada de formación sindical, la última de las cuales estuvo centrada en la cuestión del acoso y la intimidación. Actualmente, el sindicato del sector entretenimiento Equity está poniendo en marcha un programa de formación sobre igualdad y diversidad: este se centrará en los sesgos inconscientes que el sindicato considera de importancia fundamental en la concienciación acerca del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo. En este momento, UCU está llevando a cabo un programa nacional de formación sobre cómo combatir el acoso sexual en el sector universitario.
- ▶ Una formación sobre igualdad llevada a cabo por UNISON, el sindicato del sector público del Reino Unido, es obligatoria para los empleados y todos sus cursos incluyen sesiones sobre acoso, contratación y selección. Unite proporciona formación sobre contratación y selección para aquellos que trabajen en la contratación y un curso titulado 'Respeto y Dignidad en el Lugar de Trabajo' está siendo puesto en marcha en todo el sindicato. Tras los resultados de su encuesta acerca del acoso sexual en universidades e institutos, UCU ha elaborado una jornada de formación para representantes sindicales sobre cómo abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

- ▶ La formación sindical a nivel confederal en Bulgaria incluyó discusiones de mesa redonda sobre la violencia en el lugar de trabajo en seis ciudades en 2012 por PODKREPA y un programa de formación CITUB sobre violencia en el lugar de trabajo y estrés en el trabajo como parte de una formación sobre seguridad y salud en el trabajo. El departamento de investigación de CITUB ha participado en la formación sobre igualdad de género con la Federación de Trabajadores del Sector Metalúrgico – el 90% de los participantes fueron hombres y esto hizo que la Federación se comprometiese a organizar más acciones sobre igualdad de género. Tal y como lo indicó Violeta Ivanova, de CITUB, esta fue una intervención exitosa para integrar la cuestión de género en el sindicato: “Es importante convencerles y contar con formación sobre el liderazgo femenino. Son temas importantes que influyen en las acciones del sindicato para eliminar la violencia y el acoso contra las mujeres.”
- ▶ Los sindicatos belgas han estado involucrados en una gama de programas de concienciación y formaciones sobre la violencia contra la mujer. El énfasis ha estado centrado en la aplicación de leyes sobre Bienestar en el Trabajo, y en particular la prevención de los riesgos psicosociales y la seguridad y salud profesional. El riesgo psicosocial está previsto en las formaciones para todos los nuevos representantes de los trabajadores en los comités de seguridad y salud. Un programa de formación sindical nacional sobre discriminación y acoso está siendo puesto en marcha por CGSLB desde septiembre de 2016 y junio de 2017, e incluye un enfoque basado en la violencia de género.
- ▶ Los sindicatos del sector sanitario búlgaro han organizado formaciones y seminarios sobre programas de prevención de violencia para eliminar la violencia de terceros en las instalaciones sanitarias, incluyendo una mesa redonda organizada por el Sindicato de Servicios Sanitarios (FTU-HS), y el 22 de marzo de 2011, la Asociación Búlgara de Personal Sanitario en Enfermería debatió la cuestión de la violencia procedente de terceros en Sofía. El seminario analizó la aplicación de las ‘Directrices multisectoriales para combatir la violencia y el acoso procedente de terceros en el lugar de trabajo’ aprobadas por los interlocutores sociales europeos en 2010.

### e) Campañas sindicales

Este capítulo presenta ejemplos de campañas sindicales que hacen hincapié en la violencia de género en el trabajo. El proyecto ‘Seguridad en Casa, Seguridad en el Trabajo’ y la encuesta del 8 de marzo de 2014 de la CES muestran que muchos sindicatos están haciendo campaña de forma activa para poner fin a la violencia contra las mujeres. Las asociaciones entre sindicatos y ONG han sido un componente importante del trabajo.

- ▶ En 2008, la confederación eslovena ZSSS llevó a cabo una campaña de sensibilización para preparar un con-

venio a nivel local de tolerancia cero ante el acoso y el acoso sexual. Además de la campaña de concienciación, se organizó una formación para los miembros sindicales. No obstante, el convenio no fue firmado, ya que los empleadores opinaban que lo dispuesto en la ley ya era suficiente.

- ▶ Los sindicatos del sector educativo en Bulgaria han hecho campaña a favor de la educación cívica en escuelas, con el fin de dar a conocer toda una serie de cuestiones, incluyendo la violencia. CITUB y los sindicatos del sector educativo trabajaron en esta cuestión en el marco de un proyecto titulado ‘Mi primer lugar de trabajo’ para sensibilizar a los alumnos y fomentar su comprensión. Un ejemplo de buenas prácticas bien conocido es la campaña del FTTUB, el sindicato del transporte búlgaro, sobre la violencia contra las trabajadoras en el sector del transporte (véase el siguiente Cuadro 11).

#### **CUADRO 11: FTTUB SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE (BULGARIA)**

FTTUB, el sindicato del transporte, ha liderado una campaña y negociación colectiva que resulta innovadora en el sector del transporte y que tuvo comienzo el 25 de noviembre de 2009 con un seminario de mesa redonda con el sector del transporte urbano y el ferrocarril. Se animó a que las líderes del sindicato invitasen al seminario a trabajadoras en el sector del transporte que hubiesen sido víctimas de violencia. Tal y como puntualizó Daniela Zlatkova, Secretaria Ejecutiva de FTTUB: “Queríamos contar su historia... Compartieron sus experiencias en la reunión sobre violencia de terceros y también vimos que no contábamos con procedimientos. En Sofía, la mayoría de los conductores de tranvía son mujeres... Una mujer habló acerca de un ataque que vivió.” Tras la firma de un convenio sobre violencia contra la mujer con el Municipio de Sofía, se inició una campaña denominada ‘Alguien con quien compartir’ y se llevó a cabo una encuesta. La encuesta se basaba en cuestionarios distribuidos en lugares de trabajo, que podían ser rellenados de forma anónima y depositados en buzones especiales colocados en lugares designados en el lugar de trabajo. Estos buzones estaban etiquetados con pegatinas con el texto ‘Hay alguien con quien compartir’ destinadas a atraer más atención en torno a esta iniciativa. Las 177 trabajadoras que participaron en la encuesta destacaron los altos niveles de riesgo de violencia física y psicológica, procedente sobre todo de terceros. La encuesta suministró una base de pruebas importantes que sirvieron de ayuda en todo el trabajo posterior de campaña, incidencia y negociación de FTTUB sobre CC acerca de la violencia en el lugar de trabajo. Se creó un folleto

titulado '¡No a la violencia contra la mujer en el trabajo!', que contaba con una lista de recomendaciones para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer en el trabajo. Esto fue presentado al alcalde de Sofía y los gerentes superiores del transporte en una reunión el 25 de noviembre de 2010. Se organizaron dos ejercicios de formación como parte de la campaña de FTTUB sobre la violencia contra la mujer en el sector del transporte. Inspirado por el convenio sobre acción conjunta y las actividades, el alcalde de Sofía organizó un curso de autodefensa física y psicológica para las mujeres que trabajan en el sector del transporte urbano en mayo de 2010, que contó con la asistencia de más de 40 participantes. En 2014, el Consejero Delegado de la empresa de transporte eléctrico organizó un curso para todos los conductores de trolebús y autobús sobre 'tácticas de aminoración' a fin de prevenir la violencia.

El convenio con el Municipio de Sofía preparó el camino para futuros convenios en los municipios de Varna, Burgas y Sliven en 2013 y el Municipio de Gabrovo en 2015. El 25 de noviembre de 2015 se lanzó una campaña de concienciación en el transporte urbano en las cuatro ciudades de Bulgaria en las que FTTUB tiene un convenio colectivo vigente y en BDZ, la empresa nacional de ferrocarril. Se colocaron pegatinas con el texto 'Acabemos con la violencia de género en el trabajo' en el material rodante y los espacios públicos. El sindicato solicitó el apoyo a favor de un Convenio de la OIT sobre la violencia del trabajo que vinculase la campaña de la FTTUB a las de la CSI y la ITF. Las mujeres que forman parte del comité de mujeres de CITUB están solicitando apoyo para un Convenio de la OIT y tienen previsto ejercer presión sobre el gobierno y los empleadores de forma sistemática.

El programa actual de la FTTUB sobre violencia contra la mujer, denominado 'Convenios en Acciones', incluye un programa de formación sobre cómo prevenir y abordar la violencia contra la mujer, así como un trabajo específico de seguimiento sobre la aplicación de los convenios con los municipios de Sofía, Barna y Burgas. Esto incluye el proyecto 'Sonríe a Mamá y Papá' sobre violencia contra la mujer en el sector urbano de Burgas; y un proyecto de 'Cabinas seguras' para el sector del transporte eléctrico de Sofía que permite cerrar de forma segura las puertas a la cabina del conductor de trolebuses y tranvías. Además, FTTUB ha vinculado las desigualdades y la segregación por sexos en el lugar de trabajo en su trabajo sobre la prevención de la violencia, en parte por medio de su participación en la campaña 'Las uniones fuertes requieren mujeres' de ITF. La página web de FTTUB tiene una amplia gama de recursos e información sobre las desigualdades de género y la segregación, incluyendo la campaña 'Rompos los muros de cristal' de la CES.

En mayo de 2016, 75 mujeres provenientes de los sindicatos de ITF y del sector de transporte urbano, incluyendo a representantes del sindicato del transporte de Bulgaria, se reunieron en Bali como parte de un foro de acción innovador sobre violencia contra las mujeres que trabajan en el transporte público. El foro exploró las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores de transporte en su línea de trabajo y renovó el esfuerzo a escala internacional por crear un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo a fin de protegerlos. El lanzamiento de la Campaña del Lazo Blanco de la FTTUB fue la pieza central del congreso de ITF en 2014. Los posters de la campaña fueron colocados sobre el Puente del Amor de Sofía y se animó a los líderes de los sindicatos a que hiciesen una promesa – titulada 'Este es mi juramento' - a fin de acabar con la violencia contra la mujer. Se hizo una foto de cada miembro o líder sindical que hizo la promesa, y se colocaron en el Puente del Amor de Sofía. La campaña estuvo inspirada en el trabajo llevado a cabo por los sindicatos de Canadá y Australia.

La Presidenta de FTTUB (que también ejerce el cargo de Vicepresidenta del Comité de Mujeres de la CES y Vice-presidenta de ETF e ITF) ha desempeñado un papel clave en las acciones para combatir la violencia contra la mujer en el sector del transporte a nivel europeo e internacional. Cuando FTTUB acogió el congreso de ITF en 2014, la violencia contra la mujer fue un tema central del evento.

- ▶ En Dinamarca, fue el Sindicato de Mujeres Trabajadoras (WWU) el que abordó por primera vez la cuestión del acoso sexual hace 25 años, y ésta fue incorporada en 3F (la Federación de Trabajadores Daneses) hace diez. Marianne Bruun, Asesora de Igualdad de 3F, apuntó a las lecciones aprendidas de este trabajo inicial, que demostró que lo esencial es contar con alguien que abogue de forma constante por la cuestión, para que esta siga estando presente en las prioridades políticas y de formación. A día de hoy, 3F está elaborando un nuevo conjunto de prioridades para que el acoso sexual vuelva a estar en las prioridades de los sindicatos. Ha hecho campaña y sensibilizado sobre la cuestión del acoso sexual a través de posters, material de orientación para miembros sindicales y una página de Facebook titulada 'No al acoso sexual'. Las campañas de los sindicatos del sector sanitario han tenido por objetivo la prevención de la violencia contra el personal sanitario en una época en la que la presión de trabajo, el riesgo de trabajar solo y los recortes en personal han ahondado en el problema. El Cuadro 12 muestra el ejemplo de un grupo de trabajo y una campaña para luchar contra el acoso sexual (2016-2019), organizada de forma conjunta por cuatro sindicatos, que tiene como objetivo concienciar acerca del acoso sexual en el lugar de trabajo y desarrollar estrategias de unión para plantarle cara al problema.



## CUADRO 12: GRUPO DE TRABAJO SINDICAL Y CAMPAÑA PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL (2016-2019)

Cuatro sindicatos daneses (3F, HK, Serviceforbundet, Teknisk Landsforbund y Fængselsforbundet) crearon un nuevo grupo de trabajo sindical sobre la lucha contra el acoso sexual en 2016 a fin de llevar a cabo una nueva campaña política y pública para sensibilizar acerca del acoso sexual en el lugar de trabajo. El objetivo del grupo de trabajo es desarrollar estrategias sindicales comunes para sensibilizar y combatir el acoso sexual en el trabajo, incluyendo estrategias para mejorar los litigios y ganar los casos en los tribunales. Las estrategias que están siendo debatidas incluyen: (a) cómo aumentar las multas, que en estos momentos son muy bajas, (b) concienciación para mejorar el entendimiento que tiene el público general del acoso sexual, lo que impactará a jueces y abogados, (c) estrategias comunes para unas directrices para el entorno de trabajo y (d) hacer un mayor uso de los litigios, incluyendo los presentados ante el Tribunal de Justicia de la UE. Los sindicatos han tenido intercambios con los responsables políticos a fin de que los empleadores tengan el deber positivo de comprometerse a tomar medidas proactivas para prevenir el acoso sexual.

Uno de los problemas identificados por los sindicatos es la necesidad de identificar al empleador real (a diferencia del empleador que perpetró el acoso). Los sindicatos argumentan que es preciso que el empleador sea responsable, particularmente si no ha intentado prevenir el acoso sexual. El grupo de trabajo también está elaborando una estrategia para los medios y tiene un enlace a una campaña de Facebook denominada 'Over Stregen' ('cruzar la línea').

- ▶ Las secciones de mujeres de los sindicatos del Reino Unido han organizado campañas para exigir una tolerancia cero frente a la violencia contra la mujer. Un ejemplo de ello son las campañas y la línea telefónica de denuncias para animar a las personas a denunciar los casos de acoso y hostigamiento creadas por Equity, el sindicato del sector del entretenimiento y los actores. El sindicato Unite ha creado una campaña sobre la violencia en el sector de la hostelería, donde muchas mujeres migrantes corren el riesgo de violencia y acoso. NASUWT, el sindicato de los docentes, ha puesto en marcha diversas campañas sobre el acceso de las niñas a una educación libre de violencia y abuso sexual. NUJ, el sindicato de periodistas, ha iniciado campañas sobre sexismo y la representación de las mujeres y las niñas en los medios de comunicación. USDAW lleva cabo campañas sobre la mujer de forma regular, incluyendo una reciente a favor de unos desplazamientos seguros de la mujer al trabajo. La NUJ ha llevado a cabo

campañas y reuniones sobre el sexismo en los medios y ha hablado abiertamente sobre el hostigamiento y el acoso en todos los medios.

- ▶ La encuesta de la TUC sobre el acoso sexual (TUC, 2016c) recomendó que las campañas de sensibilización de los sindicatos llegasen a públicos distintos. Esto podría incluir un poster de campaña destinado a disuadir a los autores de la violencia destacando las consecuencias de una acción disciplinaria en el lugar de trabajo, una campaña destinada a los miembros sindicales que hayan sido víctimas de acoso sexual para animarles a hablar con su representante acerca de ello o una campaña destinada a un grupo más amplio de afiliados sindicales.
- ▶ A finales de los ochenta y principios de los noventa, el sindicato FNV de los Países Bajos tuvo unas campañas muy activas para acabar con la violencia de género. En aquel entonces, el sindicato creó, en colaboración con distintas ONG, un centro de apoyo para las mujeres que hubiesen sido víctimas de acoso sexual. Catelene Passchier, de FNV argumenta que esto "ayudó a darle más atención a esta cuestión en las prioridades. Fue un paso adelante y ayudó a poner la cuestión de las relaciones de poder sobre la mesa del debate." FNV reconoce que la situación del lugar de trabajo ha cambiado desde las primeras campañas sobre acoso sexual. Un aumento en el empleo femenino, avances positivos en materia de igualdad de género en el trabajo y una mayor conciencia de que las formas más patentes de acoso sexual y violencia son inaceptables no tiene por qué significar que el problema haya desaparecido. FNV estima que es importante dar impulso y llevar esta cuestión al movimiento sindical, incluyendo una mayor atención a todos los grupos que podrían sentirse inseguros en el trabajo, ya sea porque son musulmanes, porque son trabajadores migrantes o porque son LGBT.
- ▶ El Comité de las Mujeres del sindicato del transporte FNV ha estado muy activo en la lucha contra la violencia contra la mujer. FNV Transport cofinanció una conferencia internacional celebrada en Bali por la Federación de Transporte Internacional (ITF) sobre la violencia contra la mujer. Se creó un blog que permitía a trabajadores y sindicatos publicar y debatir las cuestiones de violencia contra la mujer. El sindicato de transportes ha llevado a cabo proyectos de sensibilización y formación a través de la ITF para conductores de camiones y conductores de autobús de larga distancia acerca de la trata, destacando la necesidad de que todos los que se suban a un autobús deben tener un pasaporte. El sindicato ha establecido un número de línea directa para que los conductores de autobús puedan contactar con la policía fronteriza antes de llegar a la frontera. El sindicato les ha hecho conscientes de los indicios de trata y organiza de forma regular reuniones con la policía para tratar esta cuestión. FNV Transport estima que los miembros están muy dispuestos a debatir acerca de salud laboral, pero parecen tener reticencias cuando los debates profundizan en la cuestión del acoso sexual. FNV Transport opina que es importante tratar este problema y



hacer un trabajo de concienciación como parte fundamental del debate sobre la seguridad en el transporte.

- ▶ Los sindicatos de España tienen una larga trayectoria de campañas y trabajo de sensibilización para proteger a los trabajadores que son víctimas de acoso en el lugar de trabajo a través de campañas sobre el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el Día Internacional de Acción para la Salud de la Mujer y el Día Internacional de la Mujer. Además, existen otras iniciativas que tienen por fin concienciar acerca de la violencia en el lugar de trabajo, como la campaña de 'Igualdad de Trato y No Discriminación' y las campañas de CCOO como 'No permitas que pase' y 'No significa no, también en el trabajo'. Los sindicatos han participado en una amplia gama de eventos y manifestaciones nacionales en contra de la violencia contra la mujer.
- ▶ Diversos sindicatos franceses han estado involucrados en campañas de información y sensibilización para trabajadores, representantes sindicales y el público general. En 2015, CFDT llevó a cabo una campaña de información exhaustiva con posters, folletos, etc. Para los representantes sindicales y empleados. A fin de empoderar e informar a los representantes sindicales en las empresas, en 2016 se publicó un folleto titulado 'combatir la violencia sexual y de género'. Un ejemplo de orientación es el folleto FO publicado en enero de 2015, que contiene directrices para los representantes sindicales acerca de cómo negociar un CC sobre igualdad de género profesional que incluya una referencia al acoso sexual y psicológico. En el futuro cercano, FO lanzará un nuevo capítulo en su página web, con información y asesoramiento sobre el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. Los sindicatos franceses participan en la Comisión nacional sobre Certificación de Igualdad (Label Egalité). FO ha insistido, por ejemplo, en que las empresas e instituciones participantes hagan hincapié en la prevención del acoso sexual y el sexismo en las normas internas de la empresa.
- ▶ Los sindicatos del sector de la educación de toda Europa, incluyendo el ETUCE, han llevado a cabo campañas sobre formas de acoso discriminatorio en el trabajo. El sindicato de docentes NASUWT ha hecho campaña para abordar el acoso relativo a prejuicios. Ha elaborado un folleto de campaña titulado 'Prevenir y Abordar el Acoso relativo a Prejuicios'. El trabajo del sindicato tiene por objeto hacer que los colegios traten de forma exhaustiva los problemas para los empleados y estudiantes. El UCU del Reino Unido ha trabajado de forma estrecha con la Unión Nacional de Estudiantes para plantarle cara a la cultura sexista y de grupos de 'chicos' en los campus universitarios y ha publicado un informe en torno a esta cuestión. Esto sigue al informe de la Unión Nacional de Estudiantes de 2014, que destacó niveles alarmantes de violencia y acoso contra las mujeres de los campus. Algunos departamentos sindicales llevaron a cabo campañas para sensibilizar acerca de una cultura de comentarios abusivos y de acoso por parte de estudiantes en los sistemas de evaluación y comentarios acerca de profesores universitarios; estos sistemas habían

sido emplazados por la Universidad para que los estudiantes pudiesen expresar su opinión acerca de las clases.

## **f) Mejorar la visibilidad y representación de las mujeres en las estructuras sindicales**

Diversos sindicatos que fueron consultados en el proyecto de la CES hablaron de la importancia de las estructuras de mujeres en sindicatos para que las cuestiones de igualdad de género y acoso sexual se mantuviesen en las prioridades de los sindicatos. He aquí algunos ejemplos, de un sector predominantemente masculino en Eslovenia y del sector del transporte en Italia.

- ▶ El sindicato de la industria metalúrgica y eléctrica de Eslovenia conformó una Comisión sobre Asuntos de la Mujer hace diez años para combatir la desigualdad de género en el lugar de trabajo. Ahora todas las empresas eléctricas tienen convenios, y el sindicato ha podido convencer a los empleadores de las empresas más grandes para que organicen formaciones acerca del acoso laboral para los trabajadores. Esto hizo posible que la Comisión pudiese promover la firma de convenios sobre violencia en el lugar de trabajo a nivel de empresa. Ahora existen acuerdos en todas las empresas eléctricas y el sindicato ha logrado convencer a la patronal de las empresas más grandes para que organice formaciones sobre el acoso psicológico para los trabajadores. Cada vez que se organiza un curso de formación también se emite un comunicado de prensa con el fin de poner de manifiesto las buenas prácticas. La Comisión sobre Asuntos de la Mujer visita a las empresas de forma periódica y se reúne con los representantes laborales para sensibilizar a los empleadores y trabajadores. En una ocasión, tras haber realizado un curso de formación, una trabajadora denunció el acoso sexual cometido por parte de su gerente, que quiso despedirla. Tal y como explica Mateja Gerečnik, Consejera de Igualdad en el Sindicato de la Industria Metalúrgica y Eléctrica: "(...) el sindicato trató la cuestión avisando al empleador de que, si no atajaba esta cuestión, el acoso sexual continuaría." El sindicato afirma que la concienciación de las empresas les ha permitido avanzar en el buen camino, con indemnizaciones para las víctimas, y que, si no fuese por la función activa desempeñada por la Comisión sobre Asuntos de la Mujer, estos problemas continuarían siendo invisibles en el lugar de trabajo.
- ▶ La mayoría de sindicatos italianos tienen estructuras y redes de mujeres en pie, que han contribuido de manera significativa a visibilizar la violencia de género en el trabajo. En el sector del transporte, por ejemplo, el sindicato FIT-CISL tiene un departamento que trata las cuestiones de género, la prevención de discriminación y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; además, un mecanismo de coordinación de mujeres y los centros regionales de coordinación le han dado prioridad al tema de la violencia y el acoso en el trabajo tanto en los procesos de negociación nacionales como los locales. El mecanismo de coordinación de mujeres del sindicato apoya el proceso de negociación y está preparando borradores para las negociaciones sobre prevención de violencia y acoso.

## 2.7 VÍNCULOS Y COOPERACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL Y LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES

Como mencionamos anteriormente, muchos sindicatos tienen una larga historia de cooperación y campañas con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres, aunque esta cooperación se ha ido desarrollando más en torno a la violencia doméstica fuera del lugar de trabajo, en vez de la violencia y el acoso en contra de la mujer que se producen en el trabajo. Por lo general, las organizaciones de mujeres suelen ver a los sindicatos como los principales defensores de medidas laborales contra el acoso sexual, pero poco a poco se va reconociendo que la violencia en el lugar de trabajo está intrínsecamente conectada a la que tiene lugar en los espacios públicos y en el hogar. A continuación, presentamos algunos ejemplos de buenas colaboraciones entre sindicatos y organizaciones de mujeres.

- ▶ Un buen ejemplo es una colaboración entre Teléfono Rosa, una organización nacional de mujeres contra la violencia doméstica y las tres principales confederaciones de sindicatos italianos del sector del transporte, que trabajan de forma conjunta en formaciones, conferencias y campañas para llamar la atención sobre la violencia contra la mujer en el trabajo. Teléfono Rosa, establecida en 1988, brinda apoyo jurídico y psicológico, una línea de asistencia telefónica y centros de acogida para las víctimas de violencia y sus hijos. Todos los socios están de acuerdo en que esta iniciativa ha tenido un impacto en la forma en la que los colegas masculinos ven a las mujeres en el lugar de trabajo y ha aumentado su conciencia sobre la violencia contra la mujer y el impacto que pueden tener ciertas conductas para ellas. En un proyecto, Teléfono Rosa proporcionó formación a los miembros de FIT-CISL y la unidad de coordinación de mujeres sobre violencia de género. Esta estuvo compuesta por tres módulos. Se celebraron reuniones con gerentes nacionales y regionales y empleados del sector del transporte a fin de promover una cultura de respeto, dignidad y no violencia.
- ▶ Podemos ver otro ejemplo en los vínculos establecidos entre los sindicatos franceses y la AVFT (Asociación Europea contra la violencia de género en el lugar de trabajo).

Es una ONG francesa reputada y políticamente independiente que se especializa en la violencia de género en el lugar de trabajo. Proporciona asesoramiento y asistencia jurídica y emite declaraciones jurídicas sobre proyectos políticos y jurídicos. En 2012, cuando el gobierno volvió a definir el acoso sexual en la ley y laboral, AVFT cooperó con los sindicatos franceses para responder al gobierno. En cooperación con CFDT, AVFT también ha formado a miembros sindicales sobre el tema en el marco del proyecto “respetées” (mencionado anteriormente).

- ▶ En el Reino Unido, TUC ha establecido buenos vínculos con organizaciones de mujeres como End Violence Against Women (EVAW), Women’s Aid, UK Feminista, Everyday Sexism Project y Southall Black Sisters, entre otros. A pesar de que TUC estime que las ONG todavía no confían plenamente en los sindicatos, la creación de redes ha sido muy importante para asentar la confianza y cooperación. TUC es miembro activo de la coalición EVAW, una organización que reúne a 60 ONG de mujeres que trabajan en VAWG para presionar al gobierno para que trate todas las formas de violencia contra las mujeres en los servicios de educación, cultura, gobiernos locales y apoyo. TUC fue un miembro fundador importante de EVAW e integra su junta directiva. También desempeña un papel activo en la serie ‘Making the Grade’ (‘Lograr el Nivel’) de EVAW, que informa acerca de los esfuerzos de los gobiernos por combatir la violencia contra la mujer en todas sus formas y todos los departamentos.
- ▶ TUC ha trabajado en asociación con el proyecto Everyday Sexism Project, iniciado por Laura Bates en 2012, que anima a las mujeres a publicar ejemplos de sexismo en línea y en Twitter. El proyecto ha destacado con éxito la omnipresencia del sexismo en la sociedad, incluyendo el acoso sexual en el trabajo. En respuesta a los resultados de la encuesta de acoso sexual de TUC, llevada a cabo en colaboración con el Everyday Sexism Project, éste último ha lanzado una nueva plataforma, [www.shoutingback.org.uk](http://www.shoutingback.org.uk), que reunirá – por primera vez en un mismo lugar - información sobre derechos jurídicos, opciones de denuncia y el apoyo disponible para las mujeres que son víctimas de acoso y otras formas de discriminación y abuso en el lugar de trabajo, así como la señalización a TUC e información sobre cómo afiliarse a un sindicato.

**“Los afiliados a sindicatos opinan que cuanto menos poder tengamos, más vulnerables seremos a un abuso, y esto afecta de forma particular a las mujeres con formas de empleo flexibles e inseguras. Los movimientos sociales tienen la responsabilidad de sindicalizarse, y necesitamos que los sindicatos luchen en contra del empleo inseguro y su impacto para las mujeres jóvenes que acceden a trabajos precarios, ya que aquí es donde más vulnerables se encuentran y donde – por ende - más acoso encontramos. Además, algunos aspectos de nuestra cultura son extremadamente dañinos, los jóvenes están creciendo con mensajes confusos acerca de la sexualidad y el sexo.”**

*(Sarah Green, Directora de EVAW)*

- ▶ En el Reino Unido, UNITE ha trabajado para apoyar a los trabajadores migrantes en asociación con la organización Justice for Domestic Workers, y han tenido un enfoque muy centrado en la concienciación acerca de la violencia y el acoso sexual como uno de los muchos problemas de seguridad y salud a los que se enfrentan los trabajadores domésticos.
- ▶ ZSSS y los sindicatos de docentes de Eslovenia han trabajado muy bien con las ONG para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo. Un ejemplo de ello es la asociación entre el Sindicato del Sector Sanitario, la Línea de Emergencia SOS Helpline y la Cámara de Servicios de Enfermería y Obstetricia de Eslovenia, que llevaron a cabo un proyecto conjunto titulado 'Teléfono de ayuda para personas que son víctimas de violencia en el lugar de trabajo' a fin de brindar apoyo e información a las personas que han sido víctimas de acoso o violencia en el trabajo y permitir que los trabajadores emprendan acciones para detener la violencia. SOS Helpline es una organización nacional que proporciona información y asesoramiento sobre la violencia en el lugar de trabajo a través de su página web. Durante cinco años, tuvo una línea de ayuda especializada para combatir la violencia en el lugar de trabajo, que fue cerrada tras la disminución del número de llamadas y más personas buscaban ayuda y asesoramiento a través de la página web. En este tiempo, entre el 4 y el 5% de las llamadas estaban relacionadas con el acoso sexual, mientras que otras llamadas estaban relacionadas con acoso relativo al sexo y violencia psicológica y distintas formas de exclusión social en el lugar de trabajo. Más del 95% de las llamadas eran de mujeres. SOS Helpline ha colaborado con los sindicatos del sector sanitario y educativo en la prevención del acoso sexual en el trabajo. A día de hoy, estas llamadas vienen a través de la principal línea de ayuda (véase el Capítulo 4 para más información sobre SOS Helpline).
- ▶ Los sindicatos españoles han cooperado con la sociedad civil, las asociaciones de mujeres y los organizadores de campañas de igualdad de género en campañas nacionales y la organización de conferencias educativas. Los sindicatos suelen participar en conferencias educativas y cursos relativos a la violencia en el lugar de trabajo organizados por asociaciones de mujeres. Un ejemplo de ello es el curso 'Formación para formadores: Planes de Igualdad de Género y Acoso Sexual' de THEMIS, una asociación de abogadas. Los sindicatos han prestado su apoyo a campañas de promoción de igualdad de género, como la campaña 'Impacto de género ya', por medio de la firma del manifiesto feminista sobre el presupuesto público como forma de sensibilizar acerca de los recortes de austeridad en servicios y políticos relativos a la cuestión de género.

## 2.8 FEDERACIONES SINDICALES EUROPEOS

Además, las federaciones de sindicatos europeos que representan a los sindicatos nacionales de distintos sectores cada vez hacen mayor hincapié en la violencia y el acoso en el trabajo. El Convenio Marco de los Interlocutores Sociales Europeos de 2007 también ha sido una palanca para alcanzar la inclusión de la violencia y el acoso en el trabajo de las negociaciones de diálogo social sectorial, resultante en diversas directrices y declaraciones conjuntas. Además de las directrices multisectoriales para combatir la violencia y el acoso de terceros relativo al trabajo analizadas en el capítulo anterior, en lo siguiente figuran diversos ejemplos de otros sectores.

- ▶ Otros convenios sectoriales han sido firmados a nivel europeo, incluyendo un convenio entre los interlocutores sociales europeos del sector marítimo —la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA)— que en 2012 crearon un proyecto con el objetivo de erradicar las prácticas de acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo de la industria marítima.
- ▶ La Federación Europea del Transporte está llevando a cabo una encuesta a nivel europeo sobre el acoso sexual de las mujeres trabajadoras en el sector del transporte, cuyos resultados serán presentados ante el Comité de la Mujer de la ETF en mayo de 2017. En 2013, los interlocutores sociales europeos del sector marítimo firmaron un convenio sobre la erradicación del acoso y el hostigamiento en el lugar de trabajo de la industria marítima.
- ▶ Los convenios de los Comités de Empresa Europeos y los Convenios Marco Mundiales firmados entre sindicatos y empresas multinacionales han abordado la cuestión de la violencia y el acoso, incluyendo el acoso sexual. Un ejemplo de ello es el "Compromiso conjunto para prevenir el acoso sexual" (2016) firmado entre la multinacional de alimentos y fabricación Unilever y los sindicatos internacionales IUF e Industrial, que ha dado su perspectiva del acoso sexual, indicando que "La prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo es un fundamento esencial para promover una cultura de inclusión y diversidad", establece estándares, principios y prácticas sobre cuya base Unilever, IUF e IndustriALL se comprometen a colaborar para alcanzar sus objetivos.

## 2.9 APRENDIZAJE Y DESAFÍOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LOS SINDICATOS

Los ejemplos de negociaciones, concienciación, formación y campañas sindicales apuntan a un alto grado de aprendizaje de los esfuerzos sindicales y, en algunos casos, a soluciones de éxito frente a la violencia de género en el trabajo. Esto no ha estado exento de desafíos, en particular en la visibilización del acoso sexual, que ha seguido invisible debido

a que los trabajadores siguen temiendo las represalias o el miedo a que no se les tome en serio si denuncian un caso. A esto se añade el bajo nivel de comprensión acerca de las causas del acoso sexual y las formas que puede tomar, ya que ha sido difícil convencer a los empleadores sobre la necesidad de aplicar medidas de prevención y de otro orden en el lugar de trabajo. Los delegados y afiliados sindicales se enfrentan a múltiples cargas de trabajo y prioridades, y muchos han expresado su preocupación por contar con poco tiempo y recursos como para dedicarse a la lucha contra la violencia de género, teniendo en cuenta los muchos otros desafíos a los que se enfrentan los sindicatos, así como la merma de los derechos de los trabajadores y la negociación colectiva. Por ejemplo, los expertos en cuestiones de género de los sindicatos alemanes no consideran que la violencia de género en el lugar de trabajo sea una prioridad ante otras cuestiones pendientes, como la reforma legislativa en el ámbito de la baja por maternidad, el trabajo a tiempo parcial y la igualdad salarial, que siguen siendo prioridades sindicales. Sin embargo, muchos sindicatos argumentan que, a medida que más mujeres vayan accediendo al lugar de trabajo, los sindicatos deberán prestar más atención a la violencia que tenga lugar en este ámbito en pos de proteger su libertad, derecho a trato equitativo y dignidad.

Los sindicatos y organizaciones de mujeres plantearon los siguientes desafíos, que analizamos brevemente a continuación:

- ▶ Una cultura persistente de desigualdad de género y sexismo
- ▶ Preocupación de que el acoso sexual ya no sea una prioridad
- ▶ Baja visibilidad y concienciación sobre el acoso sexual en el trabajo
- ▶ Impacto negativo de la crisis económica y las medidas de austeridad
- ▶ La naturaleza cambiante del trabajo
- ▶ Mujeres que trabajan en sectores con un alto riesgo de violencia y acoso y baja protección sindical
- ▶ Representación desigual de las mujeres en la negociación colectiva y en los altos cargos de toma de decisiones
- ▶ Merma de las negociaciones colectivas

### **a) Una cultura persistente de desigualdad de género y sexismo**

Se perpetúa una cultura de relaciones y roles de género desiguales, así como los estereotipos de género, debido a que continúan las desigualdades de género en el trabajo, en la sociedad y en la familia en toda Europa. A pesar de algunos avances en la celebración de convenios, un reto importante sigue siendo la necesidad de cambiar la conciencia de los responsables y negociadores sindicales y entre los trabajadores a fin de que apliquen normas y procedimientos efectivos, con un enfoque de género en el lugar de trabajo. Los sindicatos búlgaros argumentan por ejemplo que una cultura tradicional dominada por los hombres es

un desafío significativo para los sindicatos, ya que les hace identificar la necesidad de concienciar acerca de las consecuencias dañinas de unas funciones de género desiguales y estereotipos tradicionales acerca de las funciones de hombres y mujeres. Un gran reto que destacan los sindicatos de Bélgica es que los sindicatos todavía tienen una cultura de sexismo y acoso sexual, que refleja la cultura del dominio masculino; por lo que los sindicatos deberían seguir teniendo por objetivo cambiar las actitudes y sensibilizar sobre la igualdad de género.

### **b) Preocupación de que el acoso sexual ya no sea una prioridad**

Algunos sindicatos han expresado la preocupación de que, a medida que la violencia y el acoso se han convertido en un problema laboral y de bienestar generalizado, el acoso sexual como cuestión de igualdad de género ha desaparecido de las prioridades de los sindicatos. Mientras que se da la bienvenida a la integración del acoso sexual en los convenios sobre violencia, acoso, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, esta cuestión suele ir escondida bajo los títulos más amplios de violencia y acoso para todos los trabajadores. Algunos sindicatos hacen referencia a esto como una 'jerarquía' en la que presta o poca o ninguna atención al acoso sexual. A pesar de que los interlocutores sociales sean responsables de la elaboración de políticas y convenios para luchar contra la violencia y el acoso, el sindicato danés 3F argumenta que se ha dado muy poca prioridad a la aplicación de una perspectiva de género en materia de violencia y acoso. Gran parte del trabajo de los sindicatos en la prevención del acoso sexual y la formación de delegados sindicales se realizó hace 20 años, y en los últimos años lograr que se dé prioridad a estas cuestiones ha sido una verdadera lucha.

Otros sindicatos entrevistados para este informe indicaron que la cuestión del acoso sexual había pasado a ser sustituida por un enfoque genérico sobre la violencia y el acoso general en el lugar de trabajo. En este enfoque integrado, el acoso sexual se había convertido en algo invisible. Tal y como lo indicó un entrevistado: "Si adoptamos un planteamiento general, nos encontramos con que olvidamos a la mujer." En los Países Bajos, FNV expresó también la preocupación de que el acoso sexual no haya sido incluido de manera suficiente en CC, políticas laborales o evaluaciones de riesgo en el lugar de trabajo. Dado que los sindicatos abordaron el acoso en los ochenta y los noventa, se da por hecho que el problema ya está resuelto.

FNV opina que el proyecto de la CES es una oportunidad para volver a poner sobre la mesa el debate de esta cuestión con los sindicatos, llevar a cabo investigaciones a través de una encuesta en línea, que podrían ser utilizadas como base de pruebas para convencer a los sindicatos a que desarrollen más políticas y acciones concretas en el lugar de trabajo. Esto también está vinculado a una reticencia generalizada por parte de los sindicatos al abordar

las desigualdades estructurales de género y las relaciones desiguales de género. Tal y como lo recalcó Catelene Passchier, de FNV: “Tendremos que admitir que, a día de hoy, estos debates versan principalmente sobre la violencia en el lugar de trabajo y la violencia procedente de terceros; en la actualidad, la intimidación y el acoso sexual ya no obtienen mucha atención.”

El grupo de trabajo conjunto de sindicatos y la campaña para combatir el acoso sexual (2016-2019) de Dinamarca, la encuesta sobre acoso sexual de TUC en Reino Unido en 2016 así como las campañas específicas sobre violencia de género en el trabajo en Bulgaria reflejan un interés renovado por hacer que el combate contra acoso sexual sea una prioridad. En Bélgica, las tres confederaciones sindicales - FGTB, CGSLB y CSC - subrayan la importancia de la “carta de integración de género” que fue firmada por las tres, que las compromete a aplicar políticas de integración de género en sus sindicatos respectivos. La puesta en práctica de la carta en relación con la seguridad y salud laboral y el bienestar en el trabajo es un gran desafío. Otro problema es que la obligación legal de integración de género, que incluye el requisito de aplicarlo a toda la legislación, no funciona en la práctica.

### **c) Baja visibilidad y concienciación sobre el acoso sexual en el trabajo**

Los sindicatos y organizaciones de mujeres entrevistados en los once estudios de caso por país hablaron una y otra vez del acoso sexual como problema muy oculto pero creciente en el lugar de trabajo. Uno de los problemas es que no existe un entendimiento común sobre lo que es el acoso sexual, lo que significa que los trabajadores a menudo no comprenden que lo que están viviendo es acoso sexual. A pesar de que se cuente con un reconocimiento general por parte de muchos gobiernos, sindicatos y empleadores acerca del hecho de que la violencia y el acoso existan, el bajo nivel de conocimientos y comprensión relativo al acoso sexual supone un desafío significativo. Los sindicatos tienen una falta de conciencia sobre las relaciones de poder entre géneros en el mercado laboral, lo que significa que el acoso sexual casi nunca es tratado como un problema serio.

Como resultado, los sindicatos hablaron de la necesidad de elaborar nuevas y distintas formas de combatir el acoso sexual y la violencia y animar a los trabajadores a hablar acerca de la cuestión y acogieron favorablemente el proyecto de la CES por su ayuda al aumentar la visibilidad del problema, sobre todo a la luz de un aumento en las condiciones de trabajo precarias y el trabajo esporádico. Tal y como afirmó un responsable sindical del sindicato de comercio y servicios de Bulgaria: “(...) tenemos que encontrar formas de identificar los problemas y hacer que los trabajadores se abran.” Una consecuencia de la baja visibilidad de la cuestión en el trabajo es que a menudo las mujeres son reticentes a denunciar el acoso sexual, lo que aporta pocos casos en los tribunales. Marianne Bruun, de 3F Dinamarca, también estima que: “Este problema es serio y resulta muy

difícil obtener los casos; más difícil que nunca. Es difícil escalar esta montaña y necesitamos que los casos hagan avanzar esta cuestión.”

La baja visibilidad de la cuestión se ve agravada por una ausencia de seguimiento sobre la aplicación de convenios, protocolos y Códigos de Prácticas. En Irlanda, ICTU opina que esto ha tenido un impacto en el hecho de que no hay casi impulso para involucrar a los sindicatos y empleadores en discusiones sobre la puesta en práctica del Código de Práctica sobre acoso y acoso sexual en el trabajo celebrado entre los interlocutores sociales. Algunos sindicatos indicaron que otro problema es que, por lo general, los empleadores sólo tratarán una cuestión si la ley les obliga a hacerlo.

Otro desafío destacado por las responsables de mujeres en los sindicatos es garantizar que los hombres del sindicato se tomen en serio la cuestión de la violencia de género y, en particular, la del acoso sexual. Este informe ha apuntado a formas en las que los hombres han defendido la cuestión, garantizando una incorporación en las políticas de seguridad y salud y las evaluaciones de riesgo en el lugar de trabajo y también asegurando que fuese relevante para las prioridades estratégicas de los sindicatos. A esto se añade la necesidad de comprender las desigualdades estructurales de género y la desigualdad en los roles y relaciones de género. En Eslovenia, de los 22 sindicatos sectoriales de ZSSS, tan sólo unos pocos han trabajado en la cuestión del acoso sexual, y todavía se encuentran con trabas al intentar persuadir a algunos sindicatos y empleadores para que negocien CC sobre la cuestión. Por ejemplo, la cultura Eslovenia dicta que: “No queremos hablar abiertamente sobre esto; muchas personas no ven las bromas sobre mujeres como acoso sexual. La ley establece que los empleadores tienen la responsabilidad de hacer algo, aplicar procedimientos y prohibir esto [este comportamiento] en el lugar de trabajo, pero casi nunca lo hacen” (Metka Rokсандi , Loby de la Mujer en Eslovenia).

### **d) Impacto negativo de la crisis económica y las medidas de austeridad**

Las pruebas recopiladas en este informe demuestran que la crisis económica y las medidas de austeridad han tenido un impacto significativo en el empeoramiento de las condiciones de empleo, ya que ha dañado las relaciones en el lugar de trabajo y aumentado el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo. Los cambios en la organización del trabajo, unas presiones más intensas en los puestos, así como una mayor carga de trabajo han dado lugar a una mayor hostilidad en el lugar de trabajo. Los cambios incluyen objetivos poco realistas, escasez de personal, lugares de trabajo más aislados y un aumento en el nivel de estrés, que vienen unidos a un aumento en los niveles de seguimiento y control del desempeño de los trabajadores basados en la tecnología y presentan grandes desafíos para los sindicatos para organizar y proteger a los trabajadores de la violencia en el



trabajo. El auge del trabajo no normalizado – incluyendo el trabajo informal, los contratos de cero horas, el trabajo de agencias y la precarización - está afectando a las mujeres y los trabajadores jóvenes de manera particular. Los sindicatos argumentan que existe un fuerte vínculo entre unas buenas condiciones de trabajo, el trabajo decente y la dignidad de los trabajadores. Tal y como lo demuestra el estudio ‘Negociación por la Igualdad’ de la CES y la encuesta del 8 de marzo de 2013 (CES, 2013), la crisis tuvo un impacto desproporcionado sobre las mujeres, que ya se veían en desventaja en el mercado laboral, y ahora nos encontramos con mayores riesgos de pobreza y exclusión social.

- ▶ Los sindicatos italianos destacan las tendencias que muestran que la crisis económica ha provocado un aumento en el acoso sexual en el trabajo, donde los empleadores han utilizado el acoso sexual como una forma de chantaje para despedir a las mujeres en el sector privado. Esto ha afectado de manera particular a las mujeres que se encuentran en los trabajos más precarios, mujeres que trabajan en pequeñas empresas y mujeres migrantes. Además, un mayor nivel de estrés y presión en el trabajo por los cambios en la organización de trabajo introducida tras la crisis económica ha añadido mayores riesgos de violencia y acoso por parte de gerentes, compañeros y terceros.
- ▶ Los sindicatos belgas hacen hincapié en el impacto negativo que han tenido la crisis económica y las medidas de austeridad del gobierno sobre la igualdad de género; éstas han traído más penurias económicas y más trabajo a tiempo parcial involuntario, reduciendo así la capacidad de las mujeres para tener independencia financiera. Los sindicatos de Irlanda argumentan que la crisis económica había tenido un efecto en las agendas de negociación de los sindicatos, y que a pesar de que existan pruebas anecdóticas de que la violencia y el acoso en el trabajo han aumentado por la crisis económica, el énfasis ha estado centrado en proteger los puestos de trabajo y salarios.
- ▶ Los sindicatos del sector sanitario y educativo informan de que la escasez de fondos para la disposición de niveles adecuados de personal y servicios públicos de calidad han conducido a un aumento en los niveles de violencia y acoso en el trabajo. Estiman que existe un fuerte vínculo entre unas buenas condiciones de trabajo, el trabajo decente y la dignidad de los trabajadores. Argumentan que una financiación reducida en los servicios de salud ha conllevado un aumento en los niveles de violencia y acoso en el trabajo; esto incluye un aumento en los niveles de violencia procedente de terceros por parte de pacientes y familias frustrados por los aumentos en el tiempo de espera y la reducción en la calidad de los servicios.
- ▶ En el Reino Unido, los sindicatos destacaron una serie de desafíos que surgen de las medidas de austeridad del gobierno y lo que ellos consideran cambios regresivos en

la legislación (relativos a haber quitado la violencia de terceros del alcance de la Ley de Igualdad y la introducción de cambios en la presentación de denuncias ante tribunales de trabajo). Asimismo, la Ley Sindical ha hecho que los representantes sindicales ahora tengan más dificultades para obtener tiempo libre para la formación, y esto repercute sobre su acceso a los cursos sobre igualdad. Esto, unido a un clima de negociación más hostil, ha hecho que los sindicatos se enfrenten a serias dificultades en la negociación en torno a cuestiones de igualdad, violencia y acoso en el trabajo. Un tema clave que ha sido destacado es cómo mejorar el acceso a los tribunales laborales y eliminar las tasas impuestas por el gobierno en 2013, que han hecho que las mujeres lo tengan más difícil para iniciar juicios contra un empleador. La reducción del 70% en el número de casos de tribunales de empleo está directamente relacionada con la tasa de 1 200 libras esterlinas introducida por el gobierno para presentar un caso ante un tribunal de trabajo.

- ▶ Según el sindicato de enfermeras y matronas de Irlanda (INMO), el aumento en las denuncias de acoso por parte del personal sanitario entre 2010 y 2014 es resultado de los recortes del gobierno en materia de salud, que provocan recortes de personal y una mayor presión para los empleados. Esto ha tenido un efecto adverso en la conducta en el lugar de trabajo, que también afecta al rendimiento y la calidad del cuidado brindado a los pacientes (INMO, 2015).

## e) La naturaleza cambiante del trabajo

A medida que el trabajo se va haciendo cada vez más flexible y los lugares de trabajo están más y más fragmentados, los sindicatos están suscitando cuestiones importantes sobre cómo proteger a las trabajadoras de la violencia y el acoso cuando son autónomas, como las mujeres que trabajan en la industria del entretenimiento y los medios, la cultura y las artes o los trabajos de agencia o externalizados. Esto es de especial preocupación porque es posible que en el futuro los lugares de trabajo estén todavía más fragmentados y precarizados. Los riesgos psicológicos de acoso y estrés están aumentando como resultado de un mayor uso de nuevas tecnologías en el trabajo, trabajo en línea, mayores niveles de trabajo subcontratado en la economía ‘por encargo’ y el trabajo en ‘clic’ o en la nube de la era digital. El estrés en el trabajo –provocado por una reducción de la autonomía y privacidad y un mayor control y seguimiento, así como una intensificación de la carga de trabajo - también empieza a ser visto como un tipo de acoso. El sindicato internacional UNI ha demostrado que las comunicaciones y tecnologías basadas en la web han permitido que los empleados puedan hacer un seguimiento del desempeño en el trabajo, un fenómeno que ahora se emplea también en el trabajo profesional, de gestión y servicios (Akhtar & Moore, 2017). UNI también argumenta que los trabajadores de la economía ‘por encargo’ - como los conductores de los taxis de Uber - no tienen siquiera derechos laborales básicos.

Un cambio significativo al que apuntan los sindicatos es el hecho de que el aumento en la precarización también aumenta el riesgo de acoso sexual, sobre todo para las mujeres jóvenes. Muchos sindicatos son críticos con la política gubernamental que promueve una mayor precarización laboral.

- ▶ En Bélgica, por ejemplo, una mayor precarización y flexibilidad en el mercado laboral, sobre todo un aumento en el trabajo a tiempo parcial, son medidas laborales diseñadas para proporcionar una mayor flexibilidad a los trabajadores, mientras que también aspiran a integrar a un mayor número de mujeres en el mercado laboral.
- ▶ En algunos sectores, dominados por las condiciones precarias de trabajo y un bajo nivel de negociación colectiva, hay un aumento en los riesgos de violencia y acoso. En los Países Bajos, por ejemplo, el sector de la hostelería no está cubierto por un CC, y los sindicatos destacan la vulnerabilidad de muchas mujeres que trabajan como empleadas de hotel o en la limpieza, de entre las cuales muchas están aisladas y son víctimas de la trata. El gobierno neerlandés ha publicado hace poco pruebas de abusos de mujeres que trabajaban en embajadas y que habían sido atacadas y esclavizadas.
- ▶ El informe de TUC 'Women and Casualisation: Women's experiences of job insecurity' (Mujeres y Precarización: experiencias de mujeres en la inseguridad laboral' [TUC, 2015]) pone de relieve la creciente precarización del trabajo de las mujeres en sectores como los cuidados sociales, el sector minorista, la restauración, la limpieza y la hostelería, así como las profesiones más cualificadas, como los profesores de universidad. Un aumento en el número de trabajadores con contratos de cero horas, trabajadores de agencia y contratos precarios hace a las mujeres vulnerables al acoso sexual y la violencia, discriminación y falta de protección de sus derechos. El estudio reveló que las mujeres sin seguridad profesional se sentían menos capaces de emprender acciones contra un compañero o empleador por temor a represalias, con recortes en sus horarios, por ejemplo. Las mujeres jóvenes también son menos propensas a afiliarse a sindicatos. La encuesta llevada a cabo por TUC en 2016 también sugirió un vínculo entre los altos niveles de acoso sexual que vivían las mujeres jóvenes y el hecho de que las mujeres jóvenes tienen más probabilidades de estar en trabajos mal remunerados e inseguros.
- ▶ La Federación de Sindicatos del Entretenimiento del Reino Unido ha planteado el riesgo de acoso al que están expuestos los trabajadores autónomos de radio, televisión y teatro. La Federación ha criticado la política elaborada por la BBC, ya que no cubría los riesgos a los que se enfrentan los autónomos que trabajan en la radio y televisión, y cuyas condiciones precarias de trabajo resultaron ser – según el estudio de la Federación - la principal causa del acoso en la industria. Equity, el sindicato de los actores, ha destacado que, además de

una cultura de acoso sexual y hostigamiento, existe un flagrante desprecio por los derechos de la mujer en un sector en el que casi nunca se denuncia la discriminación y el acoso.

- ▶ Las pruebas de acoso sexual en universidades de diversos países – particularmente en las profesiones de ciencias y de presencia mayoritariamente masculina – demuestran que, al principio de sus carreras profesionales como docentes, las mujeres jóvenes que trabajan sobre todo en empleos precarios se enfrentan a altos riesgos de acoso sexual. El sindicato UCU del Reino Unido argumenta que el aumento significativo en el número de contratos precarios expone a las mujeres jóvenes de manera particular a riesgos de acoso, y el sindicato está abordando la cuestión por medio de formaciones y la negociación de políticas laborales. La campaña de la UCU contra los contratos precarios destaca el impacto que esto tiene sobre las decisiones y elecciones de las mujeres, como por ejemplo la decisión de tener hijos o no, etc. (UCU, 2015).
- ▶ Los sindicatos identifican el trabajo precario y la flexibilización de la plantilla como factores que contribuyen al aumento en los niveles de violencia y acoso en los Países Bajos. A pesar de que la legislación neerlandesa proteja a los trabajadores en empleos formales o protegidos, los trabajadores que tienen puestos precarios han de enfrentarse a la incertidumbre e inseguridad. Esto resulta en una baja tasa de denuncias de violencia y acoso, ya que muchos trabajadores tienen miedo a las represalias si presentan una denuncia. El empleo inseguro y precario también significa que los trabajadores corren mayores riesgos de violencia y acoso.
- ▶ Los sindicatos italianos afirman que el mercado laboral se caracteriza por pequeñas empresas y un aumento de las relaciones de empleo atípicas y precarias en el sector privado. Argumentan que esto ha aumentado los riesgos de acoso sexual. La agencia de estadística italiana (ISTAT) estima que en la actualidad hay cuatro millones de trabajadores con empleos precarios, o un 17,2% de toda la población activa. La mayoría son menores de 35 años. En torno al 90% de los empleadores contratan a menos de 16 trabajadores y están exentos de las disposiciones del Statuto dei Lavoratori. Entre un 70% y un 80% de las contrataciones del sector privado son relaciones laborales atípicas.
- ▶ Los sindicatos españoles señalan los desafíos que trae consigo la alta incidencia de trabajo precario o de población activa que corre el riesgo de caer en la pobreza, que se ha visto exacerbada desde la crisis por el auge del trabajo temporal e inseguro. Según Eurostat (2015) más de uno de cada cinco empleados de España (el 20,7%) tenía un contrato temporal. Otro problema que ponen de manifiesto los sindicatos es que la mayoría de las mujeres trabajan en pequeñas empresas o negocios familiares que caen fuera del alcance de las disposiciones de la ley de igualdad, que obliga a las empresas a elaborar planes de igualdad.

**“La crisis económica actual y la consolidación del neoliberalismo obstaculizan enormemente la lucha por la igualdad y la eliminación de la violencia contra la mujer. La combinación de políticas de crisis y austeridad de involución aumentan las situaciones de desigualdad de derechos sociales y discriminación por razón de sexo y género al mismo tiempo que dificulta la prevención y erradicación de la violencia contra mujeres y niñas. La presión económica, inseguridad laboral, el desmantelamiento del estado del bienestar, el impacto de la pobreza y el riesgo creciente de exclusión social son el marco idóneo para las situaciones de acoso sexual o violencia contra la mujer; tanto psicológica, física, económica como sexual.”** (Alba García, *Secretaria de Mujer, CCOO, Cataluña, cita de la ‘Guía Sindical sobre la Violencia Contra las Mujeres’, CCOO, 2014*)

#### **f) Mujeres que trabajan en sectores con un alto riesgo de violencia y acoso y baja protección sindical**

Los informes nacionales destacan sectores particulares en los que las mujeres son víctimas de incidentes de violencia y acoso desproporcionadamente superiores. Son sectores en los que ha sido difícil lograr una organización y representación sindical y/o donde las mujeres trabajadoras tienen las condiciones de empleo menos seguras. Además, están especialmente expuestas a riesgos de violencia y acoso las mujeres que trabajan en los sectores de servicios, en trabajos de turno nocturno y en contacto directo con clientes y usuarios en bares y restaurantes, por ejemplo.

- ▶ En 2015, el sindicato 3F inició, junto con los sindicatos homólogos de otros países nórdicos, un proyecto para combatir el acoso sexual en la industria de hoteles, restaurantes y del turismo. Muchos empleados de restaurantes han de soportar comentarios inapropiados y acercamientos físicos no deseados en el lugar de trabajo. Los responsables suelen ser tanto clientes como compañe-

ros de trabajo. Un grupo de sindicatos nórdicos ha lanzado ahora un proyecto para luchar contra el acoso en la industria de hoteles, restaurantes y del turismo. El proyecto tiene por objetivo estimular un debate serio y acciones para prevenir y combatir el acoso sexual en el sector.

- ▶ Los sindicatos de Bulgaria insistieron en los problemas de salarios bajos, malas condiciones de trabajo y violencia y acoso físico en el sector textil, donde la mayoría de trabajadores son mujeres. El sector textil es uno de los empleadores más importantes de Bulgaria. Ha sido muy difícil organizar a los trabajadores y lograr convenios con los empleadores. Los sindicatos CITUB y PODKREPA, que representan a los trabajadores del sector, están intentando negociar un convenio en este sector, garantizando que incluya también la violencia y el acoso. Muchos de los trabajadores del sector son mujeres jóvenes de origen romaní o provenientes de un medio pobre. Las condiciones y la presión por completar los pedidos, así como los largos horarios de trabajo se ven traducidos en una cultura de violencia y agresión.
- ▶ En el sector agrario de Italia, los sindicatos que están haciendo esfuerzos por organizar a los trabajadores han encontrado dificultades al poner las cuestiones de la violencia y el acoso sobre la mesa de negociación. Hay muchas pruebas anecdóticas de acoso, acoso sexual y violencia contra la mujer, sobre todo contra mujeres migrantes que trabajan en el campo; algunos casos de violencia extrema y violación cometida contra las mujeres han recibido la atención de los medios. UIL informa que se está produciendo muchísima contratación y trabajo ilegal en el sector y que los datos oficiales subestiman el número real de trabajadores sobre el terreno. Los sindicatos se han centrado en hacer campaña para mejorar la legislación sobre jefes de bandas, contratación ilegal y trata. UIL ha abordado esta cuestión - así como la de la violencia contra la mujer en el sector - con el Ministro de Agricultura.
- ▶ Muchos trabajadores del servicio doméstico tienen trabajos precarios y son vulnerables a la violencia; muchos están aislados y no denuncian la violencia, ya que, al haber sido víctimas de la trata de seres humanos, no tienen ninguna fuente de ingresos. Se trata de un sector que tiene lugares de trabajo dispares y fragmentados, esto hace que la tarea de organizar a las mujeres y alcanzar CC sea difícil para los sindicatos. Se estima que la ratificación del Convenio de la OIT sobre Trabajadores Domésticos es un mecanismo importante para proteger los derechos de los trabajadores domésticos. Por ejemplo, la confederación italiana CISL ofrece apoyo a los trabajadores domésticos a través de un fondo de seguro social solidario y ha hecho incidencia para mejorar las condiciones de trabajo, remuneración y acceso a una cualificación profesional y un marco de formación.

### **g) Representación desigual de las mujeres en la negociación colectiva y en los altos cargos de toma de decisiones**

A pesar de las mejoras significativas en la representación de la mujer en altos cargos y puestos de toma de decisiones - incluyendo el de principal interlocutor - las mujeres siguen teniendo escasa representación como negociadoras de sindicatos. El problema al que se enfrentan los departamentos de mujeres de los sindicatos al avanzar en un amplio abanico de cuestiones de igualdad de género, incluyendo el acoso sexual y la violencia en el trabajo, es que no se cuenta con suficiente representación de mujeres en las estructuras de toma de decisiones. Según Patricia Biard, de ACV-CSC, esto significa que "(...) no hay suficientes mujeres a bordo, y esto supone un verdadero problema para nosotros. Los sindicatos siguen estando dominados por los hombres, y es difícil conseguir que se aborden estos temas."

A lo largo de los últimos diez años, las encuestas anuales del 8 de marzo de la CES han documentado los avances a la hora de alcanzar una representación equitativa de la mujer en los puestos de liderazgo y toma de decisiones de los sindicatos. La encuesta de 2016 reveló que, a pesar de que alrededor del 43% de los afiliados a sindicatos eran mujeres, tan sólo 10 de las 53 confederaciones afiliadas a la CES tenían a una mujer como interlocutor principal. A pesar de que se represente a tan sólo el 28,7% de las mujeres en los órganos de toma de decisiones de los sindicatos, esto supone una mejoría en la representación de mujeres de los últimos años. Según la encuesta de 2016, las recomendaciones para mejorar el equilibrio de género, que fueron adoptadas por el Comité Ejecutivo de la CES en 2011, han tenido un impacto significativo: han resultado en un aumento en el número de mujeres en órganos de gestión y otros niveles (en 14 confederaciones), y las que están involucradas en el seguimiento de los avances en pos de una equidad de género e igualdad de oportunidades (en 12 confederaciones), formación (en 10 confederaciones), negociación colectiva (en 6 confederaciones) e integración del género (en 5 confederaciones).

### **h) Merma de las negociaciones colectivas**

Uno de los principales desafíos a los que apuntan los sindicatos que participaron en las entrevistas para este informe es la tendencia hacia una reducción general tanto de densidad sindical como del alcance de la negociación sindical. Esto refleja la tendencia actual hacia convenios fruto de una negociación colectiva más individualizada, descentralizada y fragmentada (Pillinger, 2014; Eurofound, 2015d). Por ejemplo, los diez países más afectados por la crisis vieron cómo cayó la cobertura de la negociación colectiva en un promedio del 21% (Comisión Europea, 2014). En Alemania, desde 1990, ha habido una disminución en el número de convenios colectivos que se ampliaron a todos los trabajadores, junto con un mayor uso de cláusulas de apertura permitiendo excepciones. En algunos países, incluidos Fran-

cia, Italia, Austria y Bélgica, la cobertura de la negociación colectiva permaneció relativamente estable a pesar de la crisis económica, durante la cual la negociación colectiva fue un elemento clave de respuesta a la crisis, a través de acuerdos de trabajo flexible y regímenes de trabajo de corto plazo, y los gobiernos, junto con la patronal y los sindicatos, mostraron una disposición permanente para regular el mercado de trabajo mediante la fijación de condiciones marco. Además, algunos países como el Reino Unido, han visto cómo el gobierno imponía importantes restricciones a los derechos de negociación colectiva tanto en el sector público como privado. En España, los convenios de empresa tienen prevalencia sobre los convenios firmados en todos los demás niveles, mientras que en otros países, las negociaciones sectoriales en el sector privado han sido reemplazadas por las negociaciones a nivel de empresa.

La reducción en número, cobertura e influencia de los CC ha sido un gran desafío para los sindicatos desde la crisis económica, que ha tenido un impacto significativo en su capacidad de negociar una amplia gama de cuestiones de igualdad (Pillinger, 2014; CES, 2013). Los sindicatos eslovenos señalaron que los empleadores quieren que la negociación se descentralice aún más, de nivel sectorial a nivel de empresa o lugar de trabajo. También hay una correspondiente reducción en el número de trabajadores que están cubiertos por la negociación colectiva. En algunos sectores, los sindicatos han sido incapaces de alcanzar CC.

Los sindicatos en particular expresan la preocupación de que, en el futuro, esta tendencia general – a minar la cobertura de la negociación colectiva y su caída – es probable que tenga un impacto profundo y continuo en la capacidad de los sindicatos para negociar medidas para combatir la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo.

# CAPÍTULO 3: LA VIOLENCIA DOMÉSTICA COMO CUESTIÓN DE ÁMBITO LABORAL

## 3.1 INTRODUCCIÓN

“La cuestión de cómo pueden las víctimas de la violencia en el hogar recibir apoyo en el lugar de trabajo se ha convertido en un nuevo asunto de negociación para sindicatos y empleadores. A menudo la violencia doméstica sigue a las víctimas hasta el lugar de trabajo, repercutiendo en la productividad y moral de la víctima. Esto hace que la violencia doméstica sea una cuestión sindical.” *(Montserrat Mir, Secretaria Confederal de la CES)*

Este capítulo trata sobre el segundo tema que abarca este informe: cómo los sindicatos han abordado el asunto de la incidencia de la violencia doméstica<sup>17</sup> en el ámbito laboral. Ofrece ejemplos de cómo los sindicatos han fomentado la sensibilización y la comprensión de la violencia doméstica en el ámbito laboral, han negociado acuerdos y políticas laborales, han creado guías y modelos de políticas laborales para representantes sindicales y han hecho campaña para conseguir el cambio jurídico. En algunos países, se han alcanzado con éxito acuerdos innovadores en el ámbito laboral en esta materia.

La violencia doméstica es un asunto de negociación en el entorno laboral relativamente reciente y tiene el efecto de ampliar el alcance de la relación laboral al reconocer la interrelación entre el trabajo y la vida privada (Pillinger, Schmidt & Wintour, 2016). La violencia doméstica en el trabajo está cada vez más presente en la agenda de negociación de los sindicatos en Europa, muchos de los cuales han hecho campaña durante años para crear conciencia sobre la violencia contra las mujeres. Recientemente, Australia<sup>18</sup> y

Canadá<sup>19</sup> han inspirado a los sindicatos con su labor pionera de negociación de la baja por violencia doméstica y el apoyo a la víctima en el puesto de trabajo. Cada vez más, los sindicatos y algunos empleadores avanzados reconocen que la violencia doméstica es una cuestión laboral que conecta el trabajo con la vida privada.

El lugar de trabajo puede ser un lugar peligroso si la víctima sufre acoso, amenazas o acoso en el trabajo por parte de su pareja o ex pareja, y esto puede repercutir de forma considerable en su capacidad de llegar al trabajo, rendir en el trabajo y permanecer en su puesto de trabajo. En consecuencia, la violencia doméstica en el ámbito laboral se puede considerar un riesgo laboral principal en el cual los empleadores tienen el deber de crear un entorno seguro tanto para las víctimas de violencia doméstica como para sus compañeros de trabajo. La enseñanza tras décadas de trabajo feminista, y las campañas de las secciones/comités femeninos de los sindicatos sobre violencia de género, muestran que la violencia y el acoso en el trabajo son sobre poder y control, problemas que se pueden extender dentro y fuera del lugar de trabajo.

La violencia doméstica incluye el control físico y de otros tipos de coacción emocional y psicológica y amenazas, sea el control sobre las interacciones sociales, el control de la autonomía, el control sobre los hijos o sobre el dinero, y cuyas consecuencias psicológicas son profundas y repercuten en la confianza en sí misma de la mujer para abandonar una relación violenta. Por

17 En este informe, el término violencia doméstica engloba la violencia y abuso domésticos, la violencia de pareja y la violencia familiar

18 Australia fue pionera en incluir cláusulas sobre violencia doméstica. En 2010, se negoció con éxito la primera cláusula en materia de violencia de doméstica entre Australian Services Union Victorian Authorities and Services Branch y el Ayuntamiento de Surf Coast Shire, que establece 20 días de baja remunerada. A fecha de 2015, existen 944 convenios con una cláusula sobre violencia doméstica, que da cobertura a 804.649 empleados/as, en especial en el sector privado, en un espectro amplio de industrias y en algunas de las empresas más grandes del país. La cercanía entre sindicatos, expertos y el movimiento de mujeres, la existencia de una cláusula modelo y el compromiso de los representantes sindicales fueron clave a la hora de propiciar acuerdos exitosos. En 2015, un caso histórico sobre violencia doméstica y trabajo [Ms L. Moghimi v. Eliana Construction and Developing Group Pty. Ltd. [2015] FWC 4864, 23/08/2015] llevó a la Comisión de Trabajo Justo en Australia a ordenar a un empleador a pagar una compensación máxima a una víctima de violencia doméstica a la que se despidió de manera improcedente porque el empleador afirmó que no podía protegerla de su pareja, que trabajaba en el mismo lugar.

19 En Canadá, sindicatos y empleadores han negociado una serie de convenios en el ámbito laboral para prevenir y combatir la violencia doméstica en el trabajo. Por su parte, el Congreso Laboral Canadiense (Canadian Labor Congress) participa activamente en la educación sindical, ejerciendo presión para el cambio legislativo y planteando demandas de negociación colectiva para abordar la violencia doméstica en el lugar de trabajo.



ejemplo, una investigación reciente de TUC, en colaboración con Women's Aid, reveló que el abuso económico es una forma de control coercitivo predominante que a menudo no permite a las mujeres disponer de suficiente dinero para pagar un billete de transporte para llegar al puesto de trabajo, o comprar ropa de trabajo, lo cual dificulta a la mujer a dejar la relación violenta. Aunque el abuso económico puede afectar a mujeres de cualquier nivel adquisitivo en el Reino Unido, las mujeres con ingresos bajos se ven particularmente afectadas por los cambios gubernamentales al Crédito Universal (el pago integrado único que sustituye a las prestaciones de desempleo según medios económicos, ayuda a la vivienda y beneficios fiscales).

Sindicatos y patronal son elementos clave en un enfoque integrado para prevenir y abordar la violencia doméstica, incluida la violencia doméstica en el ámbito laboral. Tal como se menciona en el capítulo 1 de este informe, el Convenio de Estambul y algunas estrategias nacionales sobre violencia contra las mujeres aluden al papel del lugar de trabajo a la hora de prevenir la violencia doméstica. Si la violencia doméstica en el puesto de trabajo no se evita, por ejemplo mediante una intervención temprana y seguridad y apoyo laboral, las pruebas apuntan a que se puede agravar con el paso del tiempo y, en el peor de los casos, culminar en asesinato. Las pruebas recogidas en el proyecto de la CES 'Seguridad en casa, seguridad en el trabajo', tras estudiar el caso de 11 países y tras la conferencia de la CES en Madrid, demuestran que los sindicatos y los empleadores pueden, cada vez más, desempeñar una función esencial en reconocer, identificar y desarrollar medidas laborales eficaces para evitar la violencia doméstica, tratándola como un problema evitable que repercute en la salud y bienestar en el trabajo y afecta a la seguridad de los trabajadores. Esto implica reconocer e identificar signos de violencia doméstica, y ofrecer apoyo y medidas prácticas que permitan a los trabajadores permanecer en sus puestos. Estas medidas no solo muestran que los sindicatos y los empleadores se hacen cargo de cuestiones de importancia para las mujeres en el trabajo sino que, simplemente, pueden salvar vidas.

### **3.2 MARCO JURÍDICO Y CARÁCTER PROPICIADOR DE LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Varios sindicatos están actualmente presionando a sus gobiernos para conseguir derechos laborales en materia de violencia doméstica, en base a que las medidas jurídicas pueden propiciar la protección a las víctimas en el trabajo e imponer obligaciones a los empleadores para asegurar que las mujeres estén a salvo si permanecen en su empleo o cuando regresan al trabajo tras una baja. Además, las organizaciones de violencia doméstica citan recursos limitados para apoyar a las víctimas de violencia doméstica desde la crisis económica, lo cual es un gran obstáculo en el avance de la prevención de violencia doméstica en el ámbito laboral. Sindicatos en Italia y España hablan de la importancia de la legislación para abrir puertas a los sindicatos para la negociación de artículos en los CC y políticas laborales, y de usar la ley como base para ampliar las disposiciones jurídicas.

### **El marco jurídico actual sobre violencia de género en los once estudios de caso por país puede ser consultado en el Anexo 1.**

Respecto a la legislación nacional, en la mayor parte de Estados miembros se han aprobado leyes específicas que penalizan la violencia contra las mujeres en casi todas sus formas, incluida la violación, la agresión sexual y la violencia doméstica (EIGE, 2014). Diez Estados miembros disponen de legislación que considera la violencia doméstica como un delito criminal especial en derecho penal. Acechar no se considera un delito separado en todos los Estados miembros, aunque algunos disponen de un derecho dedicado y otros castigan el acecho conforme a otros delitos en el código penal o criminal. El derecho civil y penal en materia de violencia doméstica raramente hace referencia explícita al papel del puesto de trabajo, aunque en algunos países el derecho laboral establece derechos para las víctimas de violencia. Por ejemplo, según el derecho laboral francés, una empleada tiene derecho a ausentarse del trabajo si ha sido víctima de violencia de género: tiene la obligación de informar a su empleador de forma inmediata sobre la situación, el peligro contra su vida y su salud, y la falta de protección. Mientras no se garantice la protección, la empleada puede abstenerse de trabajar.

**“ No podemos olvidar que como organización sindical, desempeñamos un doble papel:**

- presencia en todos los centros de trabajo, en los cuales las delegadas y delegados trabajan a favor de los derechos sociolaborales de las mujeres víctimas de violencia de género;**
- estrecho trabajo con instituciones judiciales, sanitarias, educativas.**

**Es esta faceta sociopolítica la que nos permite aportar nuestra visión así como propuesta de soluciones ante esta situación que viven muchas mujeres. ’**

*(Ana Herranz, Secretaria Confederal CCOO de Mujer e Igualdad en Comisiones Obreras)*

El marco jurídico más exhaustivo es el de España, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de 2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esto, combinado con la Ley Orgánica 3/2007 en materia de igualdad de género en el ámbito laboral que obliga a las empresas de más de 250 empleados a crear un Plan de Igualdad de Género en cooperación con los sindicatos, ha llevado a las empresas más grandes a introducir cláusulas y políticas sobre violencia doméstica en el puesto de trabajo. La ley también recomienda la introducción de planes de igualdad en

pequeñas y medianas empresas, de forma voluntaria. Hasta la fecha, se han negociado y firmado más de 200 Planes de Igualdad con medidas para evitar y combatir el acoso sexual y evitar la violencia doméstica en el ámbito laboral. Uno de los problemas es que dichos planes no cubren a mujeres con trabajos precarios y en empresas pequeñas. Muchos de estos lugares de trabajo no tienen un delegado sindical a quien la víctima pueda acudir. En la actualidad, los sindicatos están trabajando para reformar la Ley 1/2004 en cuanto a los derechos laborales de las víctimas de violencia doméstica, para que sea más fácil para las víctimas organizar sus horas de trabajo o para conseguir un traslado. A pesar de disfrutar de un marco jurídico fuerte y propicio, los sindicatos en España sostienen que la

crisis económica ha socavado la capacidad de los sindicatos de negociar en estas cuestiones.

En Italia, la violencia doméstica en el ámbito laboral es un problema relativamente nuevo que los sindicatos están poniendo sobre la mesa de negociación gracias a la aprobación de la Ley de Trabajo de 2016, tras muchos años de presión sindical para conseguir legislación. Los sindicatos de todos los sectores han comenzado a ser activos en examinar las implicaciones de la legislación y cómo se pueden negociar las disposiciones de baja por violencia doméstica, y cuando sea posible ampliar, en los CC.

**“No existen precedentes a las disposiciones de la Ley de empleo que otorgan un máximo de tres meses para las víctimas de violencia doméstica. Este es un nuevo y muy importante avance. Trabajaremos duro para asegurar que esta norma sea aplicada. Hemos conseguido incluir la disposición en la legislación después de muchos años de presión al gobierno por parte de asociaciones de mujeres y feministas y los sindicatos. Hemos mantenido un diálogo continuo sobre la violencia contra las mujeres. Durante mucho tiempo hemos estado diciendo que la violencia doméstica no es el único tipo de violencia y que también hay violencia en el trabajo. El mensaje por fin llegó.”**

*(Loredana Taddei, Responsable Nacional de Igualdad de Género, CGIL, Italia)*

Las leyes de numerosos Estados Miembros también abarcan el acecho y la emisión de órdenes de protección, que puede ser de relevancia en el ámbito laboral. Por ejemplo, en virtud de la ley alemana de Protección contra la Violencia (GewSchG) de 2002, una orden de protección puede prohibir la presencia del presunto agresor en el lugar de trabajo de la víctima. Según el Artículo 5 de la ley búlgara de Protección contra la Violencia Doméstica de 2005, una de las medidas mencionadas es la prohibición del acusado de estar cerca de la casa de la víctima, su lugar de trabajo, y los lugares donde tiene contacto social u ocio. En Italia, la ley penal núm. 38 de 23 de abril de 2009 introdujo un nuevo delito de ‘actos de persecución’ (acecho), junto con multas, incluido el acecho en el lugar de trabajo. El acecho en el puesto de trabajo abarca el acecho por parte de parejas y ex parejas, de clientes a trabajadores o, en algunos casos, de clientes a otros clientes, como en el caso de la asistencia residencial o atención de la salud mental. Puede ocasionar que la víctima no salga de su hogar, no vaya a trabajar o no rinda en el trabajo. El acecho puede incluir contacto excesivo y abuso por correo electrónico, llamadas telefónicas y redes sociales, regalos no solicitados, y agresión física o sexual en el lugar de trabajo. Aunque no se dispone de datos sobre Europa, según una encuesta de EE. UU. de 2011 5,1 millones de mujeres y 2,4 millones de hombres han sido víctimas de acecho en el año anterior (NCADV, 2015). De las mujeres asesinadas por una pareja sentimental, 76% fueron acechadas primero, y el 85% de las mujeres que sobrevivieron a un intento de asesinato fueron acechadas. El acecho puede acarrear problemas impor-

tantes como ansiedad, depresión y días perdidos en el trabajo, y suele ser un indicador de otras formas de violencia.

El Plan de Acción Nacional para Combatir toda Forma de Violencia de Género belga de 2015-2019, se basa en el marco del Convenio de Estambul (que se ratificó en 2016) y contiene algunas disposiciones relevantes a la violencia doméstica en el ámbito laboral. Hace referencia al papel del sector privado y de los medios de comunicación en contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, por ejemplo, a través de sensibilización y creación de directrices y estándares de autorregulación. El sector privado debería contribuir colaborando con ONG y organizaciones sociales y sensibilizando a los trabajadores. El sector público debería contribuir a la prevención de violencia mediante proyectos destinados a mejorar la seguridad de las personas en los lugares públicos o en el transporte público evitando la intimidación sexual/comportamiento sexual no deseado y conducta sexual inapropiada en transporte público.

La ‘Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres’ (2013-2016) de España es una de las estrategias más exhaustivas en Europa respecto a medidas laborales específicas para combatir la violencia, con roles identificados claros para los sindicatos y los empleadores. Contiene 284 medidas diseñadas para contribuir a un enfoque integrado para abordar la violencia contra las mujeres. Incluye un amplio abanico de medidas que incluyen la sensibilización y la prevención, y hace varias referencias al papel de las empresas, los

empleadores y los sindicatos en el ámbito laboral, que pueden actuar como socios. El plan alienta al Estado a colaborar con la patronal y los sindicatos para difundir información sobre los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia, para promover la integración y el empleo de mujeres que han sido víctimas de violencia, y fomentar su contratación. El cuadro 13 incluye una lista de medidas recomendadas de la estrategia nacional española para empresas, empleadores y sindicatos.

### **CUADRO 13: ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 2013-2016 DE ESPAÑA**

A continuación se enumeran medidas recomendadas por la estrategia nacional española para empresas, empleadores y sindicatos en el correspondiente apartado.

3. Realizar acciones de prevención y sensibilización en el ámbito empresarial a través de la iniciativa 'Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género'.

6. Difundir en colaboración con los sindicatos y organizaciones empresariales información acerca de los derechos que asisten a las mujeres víctimas de violencia

de género a fin de promover la ruptura del silencio cómplice del maltrato.

102. Difundir en colaboración con los sindicatos y organizaciones empresariales información acerca de los derechos laborales que asisten a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

104. Promover en colaboración con sindicatos, empresas y entidades sin ánimo de lucro, la realización de programas formativos y de inserción sociolaboral dirigidos a mujeres que han sufrido violencia de género.

181. Promover la inclusión en los planes de igualdad de las empresas de medidas que atiendan específicamente a las necesidades de las víctimas de acoso sexual y por razón de género en el entorno laboral.

182. Impulsar la implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

229. Potenciar la iniciativa 'Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género' en colaboración con sindicatos y organizaciones empresariales.

El lugar de trabajo se menciona de forma explícita en la estrategia del gobierno británico, y en las estrategias redactadas en Escocia, Gales e Irlanda del Norte. La estrategia de Reino Unido sobre Violencia contra las Mujeres y Niñas indica que los empleadores juegan un papel en la identificación del abuso y en el desarrollo de políticas en el ámbito laboral. El papel de los empleadores a la hora de promover una intervención temprana mediante medidas laborales se detalla en las estrategias

escocesa y galesa sobre violencia contra mujeres y niñas. 'Equally Safe: estrategia de Escocia para prevenir y erradicar la violencia contra mujeres y niñas' hace referencia al lugar de trabajo como un sitio clave para la prevención e indica que 'existe una función que desempeñar en el ámbito laboral para abogar por una cultura de tolerancia cero del acoso y abuso, y una para entender las necesidades de aquellos que experimentan violencia y abuso doméstico'. En Irlanda del Norte, la nueva estrategia de 2016, 'Detener la Violencia y Abuso Doméstico y Sexual en Irlanda del Norte: una Estrategia de 7 años', hace referencia a 'políticas eficaces en el ámbito laboral' como parte de una serie de medidas para apoyar a las víctimas y familias afectadas por la violencia. Según indica la Estrategia, 'el coste de la violencia doméstica y de la violencia y abuso sexual causan un gran impacto sobre los recursos de las organizaciones y empleadores de los sectores oficial, voluntario y de servicios a la comunidad, y refleja la enorme carga sobre las víctimas y la sociedad en general' (pág. 28). A pesar de la presión sindical activa, ICTU ha expresado su decepción de la referencia limitada al ámbito laboral y a los sindicatos.

Algunos planes de acción nacional no hacen referencia específica a la violencia doméstica en el ámbito laboral, como es el caso del Plan de Acción Nacional contra la Violencia en la Familia y las Relaciones Íntimas de Dinamarca de 2014-2017. El Plan de Acción de Violencia de Francia de 2012-2016 establece tres prioridades: reforzar la acción pública, proteger a las víctimas y movilizar a la sociedad en su conjunto, aunque no se hace referencia explícita al ámbito laboral. El plan de acción duplicó el presupuesto para políticas contra la violencia de género para 2014-2016.

### **3.3. DATOS SOBRE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁMBITO LABORAL**

Aunque los datos son limitados, las encuestas llevadas a cabo en el ámbito de la violencia doméstica en el ámbito laboral muestran resultados consistentes,<sup>20</sup> en especial, que de media, un tercio de los trabajadores informó que experimentaron violencia doméstica en algún momento de sus vidas laborales y que más o menos la mitad de víctimas de violencia doméstica sentían que su rendimiento laboral se veía afectado de forma negativa. **En el anexo 2 se resumen los datos disponibles sobre violencia doméstica en el trabajo de los once países del estudio.**

La encuesta más exhaustiva hasta la fecha en Europa la llevó a cabo TUC, y abarca el Reino Unido y la República de Irlanda (TUC, 2014). La encuesta reveló indicios claros de que la violencia doméstica afecta el rendimiento laboral y a la asistencia al trabajo. De los 3.449 encuestados, 41,6% habían experimentado violencia doméstica que afectó a su habilidad para llegar al trabajo, y que también se extendió al lugar de trabajo y con-

20 Seis encuestas nacionales a gran escala llevadas a cabo en Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Filipinas, Turquía y Reino Unido/Irlanda ofrecen evidencia clara del impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral. Para más información sobre las encuestas: <http://dvtworknet.org/research/national-surveys>.

tinuó en el lugar de trabajo. Pocos denunciaron el problema en el lugar de trabajo, en particular, a un representante sindical. El estudio también muestra que el 75% de las víctimas de abuso doméstico reciben agresiones en el trabajo mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos. El 20% de las víctimas de violencia doméstica llega tarde al trabajo al menos cinco veces al mes; el 28% se va temprano a casa al menos cinco días al mes, y el 53% se ausenta del trabajo al menos tres días al mes (TUC, 2015 Crown Prosecution Service, 2015; Home Office, 2009).

Existen pocas pruebas disponibles sobre el alcance, tipo o gravedad de la violencia doméstica en el ámbito laboral. Aunque no se recogen datos de forma sistemática sobre el acoso o los homicidios domésticos en el ámbito laboral, los sindicatos y organizaciones de violencia doméstica entrevistadas para el proyecto de la CES hablaron de un aumento en el alcance y gravedad del acoso en el lugar de trabajo y en el número de homicidios domésticos/feminicidios en el ámbito laboral. Existen pocos o ningún análisis publicados con el número de feminicidios cometidos por hombres en el lugar de trabajo. En el Reino Unido, TUC ha identificado al menos 6 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o ex parejas en el lugar de trabajo en los últimos años. La recogida de nuevos datos sobre feminicidio como, por ejemplo, el Censo de Feminicidio de Reino Unido llevado a cabo por Women's Aid Federation England (2016) y el Proyecto de Monitoreo de Femicidio de Irlanda desarrollado por Women's Aid Ireland (2016), representan un paso en la dirección adecuada para identificar patrones de comportamiento, factores de riesgo y prevención de la culminación de la violencia doméstica en feminicidio.

### **3.4 RAZONES SOCIALES Y ECONÓMICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁMBITO LABORAL**

**“ [La violencia doméstica] limita el tiempo de trabajo de las mujeres, tiene un gran impacto, ya que no salen con sus compañeros, tienen miedo del lugar de trabajo, a pesar de que éste debería ser un lugar seguro. Si dejan su casa para ir a una casa de acogida, quieren que sea fuera de la ciudad donde residen, no quieren estar en la misma ciudad que el agresor. Esto crea dificultades a la hora de que las mujeres sigan trabajando. Nos hemos dado cuenta que muy a menudo las mujeres que viven en casas de acogida pierden su**

### **trabajo. Nos cuentan historias sobre la vergüenza de ir a trabajar con signos físicos de violencia. Muchas ocultan la violencia, siendo esta la razón principal de baja médica’.**

*(Vesna Leskošek, Facultad de Trabajo Social, Universidad de Liubliana, Eslovenia)*

Cada vez hay más pruebas que demuestran que existen beneficios económicos y sociales de la prevención y lucha contra la violencia doméstica en el ámbito laboral. Este creciente trabajo no solo reconoce que la prevención de la violencia doméstica es una cuestión laboral, y que también que el lugar de trabajo tiene un vínculo inextricable con la familia y la comunidad, sino que también existen beneficios para los empleadores que retienen a las trabajadoras que son víctimas de violencia doméstica. Para una trabajadora, la independencia económica es esencial si quiere ser capaz de abandonar una relación violenta; sin ella, puede perder rápidamente el apego al mercado laboral si sufre control y abuso de manera repetitiva.

Para los empleadores, no abordar la violencia doméstica en el ámbito laboral conlleva un alto coste. Las estimaciones indican que la violencia doméstica acarrea un coste económico alto en el lugar de trabajo debido a la pérdida de productividad, la baja por enfermedad y empleos perdidos (EIGE, 2014; EIGE, 2012; Zhang et al 2012; Walby, 2004 y 2008). Usando los datos existentes, EIGE (2012 y 2014) asocia costes significativos a la violencia de género, desde una pérdida de ingresos económicos, el coste de servicios (sanidad, justicia penal, asistencia jurídica, bienestar social y servicios especialistas), al impacto físico y emocional de la víctima. En líneas generales, EIGE (2014) estima que las pérdidas de ingresos económicos resultantes de las lesiones representan aproximadamente un 12% de estos costes. Un informe del Instituto de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Bélgica (2010) ha destacado el amplio coste económico de la violencia de género para las empresas, citando estudios de Europa y América del Norte que revelaban que la violencia afectaba a la concentración y eficacia en el trabajo y que dificultaba a las mujeres a mantener su trabajo. Se da un ejemplo de una empresa sin ánimo de lucro francesa, Psytel, con base en Bélgica, donde la violencia de pareja cuesta €439 millones al año, de los que €288 millones son pérdidas de producción debidas a interrupción del trabajo, absentismo, etc. Estimaciones de Australia revelaron que el coste de la violencia doméstica en el sector minorista ascendía a más de \$62 mil millones (€44 mil millones) entre 2014-15 (National Retail Association, 2016). Un informe publicado por el Departamento Federal de Justicia de Canadá estimaba un impacto total de la violencia doméstica a los empleadores de \$78 millones (aproximadamente €54 millones) en 2009 (Zhang *et al.*, 2012). En Estados Unidos, se estima que unos 8 millones de días al año se usan de baja debido a la violencia doméstica, lo que resulta en un coste para la economía de \$2.5 mil millones (aprox. €2.3 mil millones) en pérdida de productividad.

La Evaluación de Valor Añadido Europeo<sup>21</sup> estima que el coste anual a la UE por violencia de género contra mujeres en 2011 fue de unos €228 mil millones (1,8% del PIB de la UE) (Parlamento Europeo, 2014). Esto equivale a aproximadamente €450 por ciudadano europeo cada año. Según WAVE (2016), una inversión de solo 10% de este coste (€45 por ciudadano/año) en prevención de violencia podría contribuir de manera significativa a reducir el impacto económico de la violencia de género en los presupuestos nacionales.

La motivación y la rentabilidad de la inversión en prevención y en servicios para las víctimas de violencia doméstica se pueden ver en la investigación de Sylvia Walby (2008). Su investigación reveló que la violencia doméstica tiene un coste a la economía del Reino Unido de £1,9 mil millones (£2,2 mil millones) en ingresos económicos perdidos resultantes del tiempo de baja laboral motivado por lesiones, que conlleva a una reducción de la productividad, un aumento del absentismo y un aumento de la fluctuación de personal. Estos costes para la empresa y la economía han disminuido desde 2001, en gran medida como resultado del descenso de la tasa de violencia doméstica gracias a la mejora de los servicios públicos. Walby (2008) señala la importancia de invertir en servicios públicos para reducir la violencia doméstica, mostrando que en el Reino Unido esto ha sido rentable para el país en su conjunto y ha reducido el alcance de la pérdida de ingresos económicos y de los costes humanos y emocionales.

### 3.5 LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO PARA LA INDEPENDENCIA Y LA AUTONOMÍA

“Una especial protección en el ámbito laboral a las mujeres víctimas de violencia de género, lo que requiere “garantizar su inserción y permanencia en el mundo laboral, combatiendo al mismo tiempo la precariedad laboral. Se trata de que tengan independencia económica y capacidad para alejarse del maltratador”.

*(Cristina Antoñanzas, Vicesecretaría General de UGT)*

La independencia económica brinda a la mujer una vía para abandonar una relación violenta. La intervención temprana es esencial si la mujer tiene que tener acceso a servicios de asistencia y especializados para permitirle permanecer en su

puesto de trabajo y vivir de forma independiente. Apoyar a una mujer para mantener su trabajo puede, por lo tanto, ahorrarle la necesidad de dependencia económica a largo plazo, o de soportar violencia y abuso. Las pruebas recogidas en las entrevistas durante el proyecto CES muestran que en el momento en que una mujer abandona una relación violenta y llega a una casa de acogida segura, dicha mujer normalmente ya ha abandonado su empleo. Los sindicatos en España recalcan la importancia de abordar el asunto desde la perspectiva tanto de la integración de la mujer en el lugar de trabajo, como de la naturaleza precaria de las relaciones laborales de las mujeres. Si las mujeres no disfrutan de independencia económica, tendrán menos capacidad para hacer frente a actos de violencia. Obtener la independencia económica es imposible si la mujer en cuestión no trabaja o su situación de empleo es precaria. Diliiana Markova, de la ONG búlgara de violencia doméstica Animus, argumenta que el lugar de trabajo es un lugar importante en la prevención de la violencia doméstica: ‘[...] si las mujeres ya están fuera del mercado laboral, suele ser tarde, [por lo que] es importante trabajar con las mujeres antes de que dejen su trabajo.’ Un estudio sobre las casas de acogida para mujeres en Dinamarca reveló que las mujeres que buscan refugio en estos lugares tienen menos vínculos con el mercado laboral, suelen tener un nivel académico más bajo y no son económicamente independientes. En la mayoría de casos, cuando una mujer danesa llega a una casa de acogida, está sin empleo.

“Si las mujeres viven bajo la tiranía cotidiana de la violencia psicológica, terminan dejando sus trabajos, y lo más seguro es que antes de dejar sus trabajos, habrán tenido muchos días de baja por enfermedad. Cuando alguien abandona su empleo o solicita ser trasladado es muy importante que haya alguien en el lugar de trabajo que pueda investigar el por qué. Es en esa etapa cuando se puede apoyar y ayudar. Sólo conozco a una mujer que se trasladó a una casa de acogida en una ciudad fuera de Copenhague. Su empresa tenía sucursales en todo el país, y así pudo trasladarle a una nueva ciudad. Ella es el único ejemplo que conozco de una mujer que logró seguir trabajando’.

*(Mette Marie Yde, de la ONG de violencia doméstica Danner, Copenhague)*

21 La Evaluación de Valor Añadido Europeo, llevada a cabo por el Parlamento Europeo, analiza el beneficio en potencia de acciones futuras de la Unión Europea y el valor añadido de las políticas existentes europeas.



### 3.6 CONSULTA CON LOS SINDICATOS Y PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

A pesar de que la mayoría de gobiernos en Europa ha elaborado planes de actuación o estrategias nacionales en materia de violencia contra las mujeres, pocos hacen referencia al papel que pueden desempeñar los sindicatos en las consultas y la identificación de acciones relacionadas con la prevención en violencia doméstica en el ámbito laboral. Uno de los problemas es que el Convenio de Estambul y CEDAW, los dos marcos de referencia para los planes de actuación nacionales, no hacen o hacen poca referencia a las obligaciones en el ámbito laboral o a la consulta y participación de los sindicatos en el desarrollo e aplicación de políticas o programas.

Por ejemplo, el Plan de Actuación Nacional contra la Violencia contra las Mujeres y el Acecho del gobierno italiano ha sido fuertemente criticado por los sindicatos y organizaciones de mujeres por la falta de consulta durante la redacción del plan, que adolece de una falta de objetivos claros y un enfoque en la prevención. En Irlanda del Norte, ICTU Northern Ireland (NI) y los sindicatos afiliados participaron en consultas para la nueva Estrategia de Detención de la Violencia y Abuso Doméstico y Sexual de 7 años de 2016. La Estrategia contiene algunas referencias al ámbito laboral, pero de una manera que ICTU NI considera muy general, y no tiene en cuenta la propuesta enviada por ICTU NI basada en un grupo focal que ICTU NI organizó para el Departamento de Justicia durante la preparación de la Estrategia. La propuesta presentaba pruebas del impacto económico y social de la violencia en el ámbito laboral, y señalaba el papel vital de los sindicatos en el desarrollo de políticas estratégicas y laborales.

**“ El papel del representante sindical es vital en el lugar de trabajo, y los sindicatos tienen una función importante junto con los empleadores para negociar, desarrollar y aplicar las políticas. Creemos que la estrategia debe incluir referencias a las muchas excelentes políticas que han sido negociadas entre los sindicatos y los empleadores; el Ayuntamiento de Belfast es un ejemplo. También creemos que las políticas sobre violencia doméstica deben ser obligatorias en todo el sector público’.**

*(Clare Moore, Responsable de Igualdad, ICTU NI)*

ICTU NI sigue poniendo como prioridad este trabajo en el contexto de la aplicación de la Estrategia, y el trabajo continuo de los Departamentos de Justicia y Sanidad para asegurar que hacer frente a la violencia doméstica y sexual se reconoce como una cuestión laboral y que se incluye en el plan de actuación del segundo año. ICTU también tiene representación en el Stakeholder Assurance Group, un grupo integrado por varias partes interesadas con el papel de vigilar la aplicación de la Estrategia. Tras la publicación de la Estrategia, ICTU NI convocó una mesa redonda con el Departamento de Justicia y los sindicatos, aprovechando la oportunidad para presentar la postura de ICTU respecto a las políticas laborales y la importancia de la participación de los empleadores.

Bajo el Plan de Actuación Nacional del Gobierno belga en materia de violencia de género, se anticipa que la violencia doméstica en el ámbito laboral será un tema de debate importante entre las partes interesadas. El Instituto de Igualdad de Mujeres y Hombres<sup>22</sup> tiene planeado aplicar nuevas directrices y medidas en la prevención de la violencia doméstica en el ámbito laboral, y alguna de sus ideas ya han sido debatidas de manera informal con los representantes sindicales y representantes de ‘personas de interés/confianza’ en el trabajo.

**“ Queremos que la prevención empiece pronto, que la víctima hable sobre ello en una fase temprana, y si es posible, obtener ayuda. Queremos empezar a ayudarles. Desde un punto de vista político, ahora no es el momento de cambiar la ley, pero sí queremos desarrollar algo, además de crear nuevas tareas dentro de nuestras estructuras existentes. Ya tenemos una buena estructura para abordar el acoso a través de la ‘persona de confianza’, y pensamos que el mejor camino a seguir es indicar a las víctimas de la violencia doméstica como pueden contactar con esa persona, que a su vez tratará de negociar con el empleador y aconsejar a la persona (agresor o víctima). Tenemos la intención de probar esto en algunos ministerios.’** *(Marijke Weewauters, Instituto para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Bélgica)*

<sup>22</sup> El Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es responsable de proporcionar datos sobre la situación de las mujeres en Bélgica. Fomenta la igualdad de género en el ámbito profesional, así como la lucha contra la violencia y la discriminación y coordina el Plan Nacional de acción contra la violencia de género.

Además de desarrollar un papel (informal) para la ‘persona de confianza’, el Instituto considera que los expertos en materia de prevención en seguridad laboral pueden jugar un papel formal en el futuro. Con el tiempo, el Instituto desea ver un cambio legislativo para asegurar que la prevención de la violencia doméstica en el ámbito laboral se convierta en un papel formal para la ‘persona de confianza’.

## **PARTICIPACIÓN SINDICAL EN FOROS INTERINSTITUCIONALES**

Los sindicatos pueden desempeñar y desempeñan un papel clave en la organización más amplia de la protección y servicios para las víctimas de violencia doméstica. La colaboración interinstitucional entre organizaciones que trabajan en la prevención de la violencia doméstica y en la protección y provisión de servicios se considera una buena práctica en el Convenio de Estambul. Aunque no se hace referencia a los interlocutores sociales en este contexto, los modelos de buenas prácticas interinstitucionales que existen en Escocia e Irlanda del Norte reconocen el valor de un enfoque integrado en el que colaboren los organismos, entre ellos los sindicatos.

- ▶ La asociación interinstitucional Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership ha unido a las partes interesadas, entre ellas los sindicatos, y ha producido un modelo de política laboral en materia de violencia y abuso doméstico. La asociación reúne a miembros de servicios sociales, del cuerpo de policía, de servicios de libertada vigilada, de asistencia a mujeres, organizaciones de voluntariado, proyectos de hombres y sindicatos. Ha redactado ‘Domestic Violence and Abuse in the Workplace, A Model Policy’ (Violencia y abuso doméstico en el lugar de trabajo: un modelo de política) que ofrece orientación, un modelo de política laboral e información sobre el papel de los sindicatos. Asimismo, indica que los trabajadores que experimenten violencia/abuso doméstico pueden denunciar la situación a un representante sindical, un superior, o un compañero de trabajo.

Éstas son buenas prácticas que los sindicatos en Italia quieren ver replicadas. Los sindicatos y organizaciones de mujeres de este país critican la falta de un enfoque exhaustivo y coordinado para la provisión de servicios y la colaboración entre los actores públicos, según la recomendación del Convenio de Estambul. Los desafíos incluyen la disponibilidad de recursos y coordinación de los actores públicos en la provisión de servicios, además de la distribución desigual de responsabilidades entre los diferentes niveles de gobierno (regional, provincial y municipal).

Diversos sindicatos argumentan que la ratificación y total aplicación del Convenio de Estambul, incluyendo la ratificación por parte de la UE, será crucial en el futuro para el desarrollo de un marco integrado para abordar la violencia contra las mujeres, dentro del cual los sindicatos puedan contribuir con su experiencia y vínculo con las mujeres trabajadoras, en colaboración con los empleadores y otras

agencias y organismos que trabajen por el fin de la violencia doméstica. Los sindicatos italianos, por ejemplo, están especialmente preocupados de que las disposiciones contenidas en el plan de actuación nacional contra la violencia contra las mujeres (emitido en abril de 2015) falla en la aplicación del Convenio de Estambul, en especial respecto a la prevención. El plan menciona la asignación de recursos a los gobiernos regionales, que los sindicatos argumentan deberían llevar a un aumento en los servicios para las víctimas de violencia doméstica. Sin embargo, la asignación de recursos de nivel regional a nivel local es muy lenta y el sistema de financiación es complejo. CGIL en la actualidad está haciendo un seguimiento de los pasos para asignar recursos a nivel local, y ha informado de que muchos centros contra la violencia están cerrando sus puertas debido a la falta de financiación.

## **3.7 NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS Y POLÍTICAS LABORALES**

### **a) Cómo los sindicatos han abordado el tema de la violencia doméstica en el trabajo**

El proyecto de la CES ‘Seguridad en casa, seguridad en el trabajo’ ha revelado un interés importante entre los sindicatos sobre el asunto de la violencia doméstica en el ámbito laboral. Algunos han comenzado a desarrollar conocimientos y habilidades para la negociación de políticas sectoriales y laborales en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral, incluyendo la negociación de cláusulas modelo, formación para representantes sindicales para que puedan brindar apoyo sensible a las víctimas de violencia doméstica, negociación de asistencia práctica con el empleador, y asegurar que la prevención de violencia doméstica en el ámbito laboral se incluye en el análisis de riesgos laborales, y en las agendas de los comités de seguridad laboral.

Los ejemplos incluyen cláusulas modelo sobre violencia doméstica adoptadas por gobiernos locales y el sector de la sanidad en **Reino Unido**, políticas específicas laborales adoptadas por empresas multinacionales en varios países, la introducción de cláusulas en los planes de igualdad laboral en **España**, la presión de los sindicatos para la introducción de legislación que establezca el derecho a baja remunerada. Algunos sindicatos se están vinculando de forma activa con los municipios para incluir cláusulas en la renovación de los CC, como en el caso de Italia y Bulgaria.

Los sindicatos de **España e Italia** han sido los más activos en la negociación de acuerdos y políticas laborales (en virtud del marco jurídico mencionado anteriormente), y en Dinamarca, Irlanda del Norte y Reino Unido algunos sindicatos son muy activos. Sindicatos en Bélgica, Bulgaria, Francia, Alemania, Países Bajos y Eslovenia han identificado la prevención de la violencia doméstica en el ámbito laboral como nueva cuestión. En estos países, los representantes sindicales principalmente ofrece apoyo ‘ad hoc’, por ejemplo mediante asistencia informal, o contactando a la policía y servicios de

asistencia. No obstante, las mujeres víctimas de violencia doméstica suelen acudir a un sindicato solo cuando la situación se ha tornado muy grave.

Los sindicatos en **Francia** han tomado diferentes posturas en el asunto de si la violencia doméstica debería ser una prioridad laboral para los sindicatos. En la CGT, las mujeres representantes coinciden de manera unánime en que la violencia doméstica es un asunto laboral y se encuentra bajo la responsabilidad de los empleadores y sindicatos para la seguridad y salud de los empleados y empleadas. El sindicato negocia con los empleadores siempre que es posible. CFDT Paris reconoce la importancia del asunto pero prefiere en este punto concentrarse en la violencia laboral. FO también se ha mostrado reticente a abordar el asunto, pero insiste en la protección jurídica de la víctima de violencia doméstica ante la discriminación y despido por motivos de salud o situación familiar. FO sostiene que los empleadores tienen la responsabilidad jurídica de proteger a las víctimas de cualquier tipo de violencia que se produzca en el lugar de trabajo, esté ligada o no a sus vidas privadas.

En **Alemania**, si una trabajadora que sufre violencia doméstica busca ayuda y apoyo, los sindicatos prestan asistencia de manera informal, por ejemplo, aconsejando a la mujer sobre la ayuda que puede recibir del departamento de recursos humanos de la empresa, si procede, o ayuda de una ONG especializada o un servicio de salud. Los sindicatos alemanes no han abordado el asunto de la violencia doméstica en el ámbito laboral de forma activa, y no tienen ninguna iniciativa oficial o postura en común. Los sindicatos DGB, Verdi y VEG, entre otros, comparten la visión de que el asunto es importante pero es un difícil 'asunto privado' que debe gestionarlo un servicio especializado del servicio de salud pública y las ONG. Los sindicatos han expresado su preocupación de que las mujeres que comunican que son víctimas de violencia doméstica puedan ser discriminadas directa o indirectamente por su empleador o jefe.

En los Países Bajos, los sindicatos acaban de comenzar a plantearse cómo abordar el asunto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, lo que consideran una prioridad importante de cara al futuro. Los sindicatos, a la hora de abordar la violencia doméstica en el ámbito laboral suelen hacerlo de manera informal, lo cual puede llevar a negociaciones individuales con el empleador para ayudar a la víctima en el lugar de trabajo. Se da un ejemplo del sector del transporte, donde recientemente un empleador se puso en contacto con un responsable sindical porque la preocupaba la situación de una empleada. El empleador pidió ayuda al sindicato porque no quería despedir a la mujer de su puesto de trabajo. El responsable sindical habló con la mujer y descubrió que ella sufría violencia de manera regular por las noches. El responsable negoció con el empleador para que le pusiera en turnos de tarde y noche, y así pudiera dormir por las mañanas, y ofreció información sobre servicios de asistencia especializados. Una de las razones de la falta de consideración sería del asunto de la violencia doméstica en el ámbito laboral en Países Bajos hasta la fecha es que se consideraba un asunto delicado, y existe una clara separación de la vida privada y la vida laboral.

**“ Lo que hace uno en el trabajo es muy diferente a lo que hace en su casa. No se habla mucho de la violencia doméstica o problemas de cuidados. Se supone que el papel del empleador es proporcionar un ambiente de trabajo seguro. Sin embargo, se considera que su papel no es dar consejos sobre lo que hace uno en su vida privada, incluso cuando se trata de temas como estilos de vida poco saludables, consumo de alimentos o consumo de alcohol. Persuadir al empleador y al comité de seguridad y salud ocupacional de que deberían considerar la violencia doméstica como un problema en el lugar de trabajo será difícil’.**

*(Jessica van Ruitenburg, FNV, Países Bajos)*

Del mismo modo, los sindicatos belgas consideran la violencia doméstica un asunto privado, y existen pocos ejemplos de CC y políticas laborales que aborden la violencia doméstica en el ámbito laboral. Existen algunos ejemplos de empresas que recopilan información y llevan a cabo sesiones de sensibilización que en el pasado han incluido el tema de la violencia doméstica, junto con el acoso laboral, el acoso sexual en el ámbito laboral y los riesgos psicosociales (Huchet et al., 2015). Gran parte del apoyo proviene de asesores en prevención o psicólogos de la empresa que ofrecen apoyo 'ad hoc' a las víctimas de violencia doméstica.

En las entrevistas de este informe, los sindicatos belgas presentaron dos posibles maneras de abordar la violencia doméstica en el ámbito laboral dentro del marco jurídico y de negociación colectiva existente. En primer lugar, citan el precedente asentado por el acuerdo de abril de 2009 en el Consejo de Empleo Nacional (CC, núm. 100) que obliga a las empresas a contar con una política preventiva contra el alcohol y las drogas, que debe ser redactada en conjunto con el comité de empresa de la empresa y el comité de seguridad laboral. Esto produjo la formalización del vínculo entre la vida laboral y la vida privada en relación con la prevención del abuso de alcohol, que ejemplifica la conexión directa entre el hogar y el lugar de trabajo. Los sindicatos argumentan que esto conecta la vida privada de los trabajadores con la vida laboral, y abre paso a la posibilidad de que los sindicatos consideren la prevención de la violencia doméstica en el marco del bienestar laboral. Este marco se puede ampliar a los agresores que traigan los problemas domésticos al lugar de trabajo, por ejemplo, mediante actos de acecho o violencia contra la pareja, ex pareja u otros compañeros de trabajo.

“ Existe la posibilidad de utilizar este sistema como base para abordar el impacto de la violencia doméstica en el trabajo. Es un asunto relevante, ya que las mujeres víctimas de violencia doméstica pueden quedar aisladas en el trabajo, tener dificultades para llegar al trabajo y pueden experimentar abuso económico - esto tiene consecuencias en el trabajo - y el empleador debe estar obligado a hacer algo en el marco laboral.’

*(Patricia de Marchi, de la Confederación Belga CGSLB)*

En segundo lugar, los sindicatos ven el potencial de adaptar la legislación de Bienestar Laboral para que abarque la violencia doméstica como un riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Esto es de especial relevancia porque la legislación belga es específica sobre el impacto del riesgo psicosocial en, entre otras cosas, el rendimiento laboral y la ejecución de tareas laborales, lo cual es importante a la hora de prevenir la violencia doméstica en el ámbito laboral. Además, los sindicatos han identificado el papel que las órdenes de protección juegan a la hora de obligar a los empleadores a crear un entorno de trabajo seguro y proteger a las víctimas en el lugar de trabajo.

La conversación con los sindicatos búlgaros muestra un gran interés en desarrollar nuevas negociaciones sobre violencia doméstica en el ámbito laboral. El sindicato de transporte búlgaro, FTTUB, cree que la violencia doméstica en el ámbito laboral debe ser el próximo asunto que abordar en la negociación colectiva, por ejemplo, mediante la ampliación de los CC municipales existentes negociados por FTTUB en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral para que incluya la violencia doméstica en el trabajo. FTTUB reconoce que la violencia doméstica es parte integral de la violencia que afecta a las mujeres en las esferas públicas y privadas, y alega que debería incluirse en el futuro en las negociaciones laborales.

“ Es una cuestión de interés público incluir la violencia doméstica en nuestra agenda y convertirla en un debate público. También enviará un mensaje a nuestros afiliados, algunos de los cuales cometen violencia, que la violencia doméstica es inaceptable y que es un asunto

sindical en el lugar de trabajo. Debemos abordar esta cuestión, ya que se relaciona directamente con el lugar de trabajo - hay un valor añadido para toda la sociedad. Debería ser incluida en los acuerdos que ya están en vigor.’

*(Yanka Takeva, Presidente, Unión de Maestros Búlgaros, CITUB)*

Algunos sindicatos ven la prevención de la violencia doméstica en el lugar de trabajo como un nuevo rol en potencia en el ámbito laboral. Por ejemplo, ZSSS argumenta que un sindicato puede construir sobre una serie de apoyo informal y ‘ad hoc’ ya ofrecidos por los representantes. Asimismo, el sindicato SDTS del sector del comercio, ayuda a las víctimas de violencia doméstica mediante el Fondo de Solidaridad Sindical, que ofrece un apoyo económico importante. Las ONG eslovenas con experiencia en el ámbito de las víctimas de violencia doméstica han mostrado que cuando alguien en una organización recibe formación para ofrecer la asistencia adecuada, esto a su vez puede ayudar a resolver el problema más rápidamente. En este contexto, la experta en género Sonja Robnik argumenta que es de vital importancia que los sindicatos tomen medidas en esta área ya que ‘la prevención necesita ser impulsada por una fuerza externa, que son los sindicatos’. En el mismo sentido, Doroteja Lešnik Mugnaioni de SOS Helpline, la organización nacional que gestiona 16 casas de acogida, recibe con agrado la posibilidad de trabajar en colaboración con los sindicatos en la prevención de la violencia doméstica en el ámbito laboral.

Durante el proyecto de la CES, expertos en materia de género, especialistas en violencia doméstica y sindicatos debatieron el asunto, lo que condujo a un entendimiento común y a un compromiso de trabajar en la concienciación sobre la violencia doméstica en el ámbito laboral. En Eslovenia y Bulgaria, por ejemplo, los sindicatos expresaron interés en aprender de y adaptar los acuerdos modelo y las políticas laborales de otros Estados Miembros, como base de los acuerdos de negociación y políticas en el ámbito laboral esloveno.

## **b) Convenios colectivos y políticas laborales en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral**

**El Anexo 3 enumera más de 40 ejemplos de CC y políticas laborales en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral identificados en los casos de los 11 países analizados por la CES.** Gran parte de los ejemplos de CC y políticas laborales en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral son de **Dinamarca, Francia, Italia, España y Reino Unido**. Estos ejemplos ofrecen una serie de tipos de protección y apoyo que incluyen horario de trabajo flexible, baja remunerada, traslado a otro lugar de trabajo o cambio de turnos, planificación de seguridad y, en algunos casos, apoyo en

el cuidado a los hijos y ayudas económicas y de vivienda. Asimismo, la provisión de apoyo psicológico y práctico confidencial es cada vez más común mediante asistentes de la empresa y programas de salud ocupacional existentes, o mediante programas de asistencia y apoyo destinados especialmente al tema de la violencia doméstica en el ámbito laboral. La mayor parte de las políticas y acuerdos contienen información sobre ONG locales que ofrecen ayuda especializada. No se ha hecho prácticamente evaluación de la eficacia y aprovechamiento de las diferentes iniciativas en el ámbito laboral, aunque las entrevistas con los sindicatos y ONG apuntan al papel importante que han jugado en apoyar a las mujeres para que se queden de forma segura en su puesto de trabajo.

Los sindicatos en España se han asegurado de que la mayoría de CC, protocolos de acoso y violencia y planes de igualdad de género tengan disposiciones vigentes sobre la violencia doméstica. Algunos acuerdos y planes de igualdad de género han supuesto una mejora de las medidas jurídicas existentes y la mayor parte de acuerdos ofrecen información sobre servicios especializados, además de apoyo social y psicológico a víctimas de violencia doméstica. Las cláusulas van desde informar a las víctimas de violencia doméstica de sus derechos, prevenir la violencia doméstica mediante formación, hasta el reajuste de la jornada laboral con horario de trabajo flexible, la baja remunerada y no remunerada y una gama de medidas sociales y económicas.

El sindicato español CCOO ha analizado 266 convenios colectivos, y ha revelado que tan solo 110 (41,3%) mencionaba(n) medidas para proteger a las mujeres de la violencia doméstica en el ámbito laboral. No obstante, CCOO afirma que se ha dado un gran aumento en el número de acuerdos en años recientes como resultado de las obligaciones impuestas a empleadores en la aplicación de medidas laborales en virtud de la Ley de 2004 en materia de protección de mujeres víctimas de violencia doméstica. De los 110 acuerdos, 75,4% definen medidas específicas en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral, entre ellas la baja remunerada. El 20,9% ha introducido medidas nuevas, más allá de lo establecido por la ley (CCOO, 2014).

- ▶ Algunas empresas han producido folletos informativos en colaboración con los sindicatos para trabajadores que experimenten violencia doméstica como parte de sus planes de igualdad de género. Este es el caso de las empresas Securitas Seguridad España y Aqualia. Algunos planes de igualdad de género, como por ejemplo el de Iberdrola, ofrecen formación a los trabajadores para prevenir la violencia doméstica. El plan de igualdad de género de Emulsa recompensa la realización de cursos formativos sobre violencia doméstica con puntos que se registran como cursos de formación profesional que se tienen en cuenta para procesos de promoción interna.
- ▶ Respecto al horario laboral, algunos convenios incluyen bajas o permisos especiales para las víctimas de violencia doméstica. Por ejemplo, el plan de igualdad de género de El Corte Inglés ofrece cuatro días de baja remunerada por año a víctimas de violencia doméstica

para los casos en los que se tengan que mudar o tengan hijos pequeños o con discapacidades a su cargo. Otros, como el del Grupo Zena, ofrecen baja remunerada para ir al médico o para cuidados de salud o sociales.

- ▶ En cuanto al permiso de larga duración, el CC de los supermercados LIDL ofrece un permiso de excedencia extraordinario de hasta 3 años para víctimas de violencia doméstica con el derecho a volverse a incorporar en el mismo nivel profesional, si el problema continúa y han pasado más de 18 meses. El convenio de la empresa de energía Endesa permite a las víctimas de violencia doméstica trabajar de forma ininterrumpida con una pausa para comer corta. Por su parte, el plan de igualdad de género Aqualia permite a víctimas de violencia doméstica variar su periodo de vacaciones en cualquier época del año.
- ▶ Algunas empresas, como el caso de Decathlon, proporcionan ayuda con los costes de transporte y mudanza si se hace un traslado del lugar de trabajo, y el plan de igualdad de género de Mahou cubre los gastos de alquiler de la víctima durante un período de seis meses, hasta un máximo de €1000 al mes. Algunos convenios, especialmente en el sector bancario, ofrecen préstamos a interés cero para cubrir los gastos necesarios de los empleados que son víctimas de violencia doméstica. Endesa, por ejemplo, ofrece ayuda económica para cubrir los gastos de alquiler y los gastos relacionados con el cambio de escuela de un niño por un período máximo de 6 meses si una víctima de violencia doméstica tiene que abandonar su hogar. El plan de igualdad de género de el Corte Inglés considera la posibilidad de ofrecer una paga extraordinaria de antemano a víctimas de violencia doméstica y las bajas ocasionadas por violencia doméstica recibirán el sueldo íntegro.

Se han desarrollado varias prácticas prometedoras en **Irlanda del Norte**, donde los sindicatos han sido muy activos en proponer y acordar políticas y convenios en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral. Entre ellas se incluyen políticas laborales en materia de sanidad y gobierno local, y un esfuerzo sustancial por parte de los empleadores del sector público y los sindicatos, en conjunto con el gobierno norirlandés, para hacer avanzar las políticas laborales. Véase el ejemplo de Irlanda del Norte en el cuadro 14.

#### **CUADRO 14: PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS Y MEDIDAS LABORALES SOBRE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁMBITO LABORAL**

Los sindicatos en Irlanda del Norte han jugado un papel muy activo y estratégico en la negociación de las políticas laborales en materia de violencia doméstica en el trabajo, en la política nacional, en presionar para lograr que las políticas sobre la violencia doméstica sean obligatorias en el sector público, y a la hora de trabajar en asociación con una amplia gama de partes interesadas para erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas. El gobierno de Irlanda del Norte y el Departamento



de Salud, Servicios Sociales y Seguridad Pública han creado las 'Directrices para el desarrollo de una política laboral en materia de violencia y abuso doméstico: Manual para empleadores (2008), que ofrece un buen enfoque a la colaboración con sindicatos para prevenir la violencia y abuso en el lugar de trabajo.

El consorcio de salud y cuidado social de Belfast y los sindicatos acordaron una política en 2008 con el título 'Violencia y Abuso Doméstico en el Lugar de Trabajo' con una perspectiva de colaboración y participación con los sindicatos: 'Empleadores y sindicatos se comprometen a responder con delicadeza y eficacia aquellos que necesiten asistencia y ayuda como consecuencia de la violencia doméstica', y 'empleadores y sindicatos tomaran pasos razonables para combatir la violencia/abuso doméstico mediante la creación de un entorno seguro y propicio en el lugar de trabajo'.

Ese mismo año se redactó un folleto titulado 'Abuso doméstico: Apoyo confidencial para el personal del consorcio', que establecía el papel de responsables de asistencia designados en los distintos servicios y de los sindicatos para ofrecer ayuda a las víctimas de violencia doméstica. Estos responsables reciben formación para proporcionar asistencia informada y libre de prejuicios a las víctimas, incluido el apoyo emocional, información práctica, contacto con supervisores y ayuda a miembros de la familia. Debido al carácter confidencial del servicio y de los diferentes modos de acceso, es difícil calcular cuántos miembros de la plantilla se han beneficiado con el servicio, aunque se estima que entre 10 y 15 personas disfrutaban de asistencia al año.

En octubre de 2012, el Ayuntamiento de Belfast acordó una política laboral en materia de violencia y abuso doméstico con los cuatro principales sindicatos (NIPSA, UNITE, GMB y SIPTU). Por motivos de confidencialidad, no existen registros o estadísticas formales del número ni del tipo de casos. El Ayuntamiento de Belfast cuenta con una red de mujeres para empleados que ha debatido la cuestión. Asimismo, el Ayuntamiento de Belfast recibió el galardón de oro en 2015 por la iniciativa 'Safe Place', en reconocimiento a su compromiso en apoyar a los empleados afectados por la violencia doméstica.

- ▶ En el Reino Unido, el sindicato de servicios públicos UNISON y otros sindicatos han sido activos en la provisión de directrices y modelos de políticas laborales en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral. Esto, junto con las directrices de la patronal en sanidad y gobierno local, ha producido un gran número de acuerdos entre departamentos gubernamentales, autoridades locales y consorcios de sanidad británicos sobre políticas laborales para su personal. El siguiente capítulo contiene informa-

ción sobre las directrices de UNISON y la política modelo.

- ▶ Un buen ejemplo de política laboral es la de los empleados gubernamentales en Gales: 'Domestic Abuse, Violence against Women and Sexual Violence Policy', que establece directrices y un procedimiento para compañeros, gerentes y víctimas de violencia y abuso doméstico, e indica qué hacer si un empleado/persona externa es el agresor. Los representantes sindicales son responsables de familiarizarse con las disposiciones de la política y el procedimiento de asistencia a sus afiliados.
- ▶ Se han elaborado varios acuerdos en el sector minorista. Un ejemplo de ello es la política de violencia doméstica acordada entre Coop (cadena minorista) y el sindicato de trabajadores de comercios USDAW. El acuerdo establece obligaciones a la empresa de ofrecer información a los supervisores y empleados de recursos humanos, y recursos para las víctimas y agresores de abuso doméstico; ofrecer apoyo a las víctimas, como tiempo libre para asistir a reuniones o terapia; ofrecer apoyo a los agresores que busquen ayuda de forma voluntaria; ofrecer formación para sensibilizar sobre la violencia doméstica y la comprensión de la política y directrices, y de los roles de los supervisores, recursos humanos y el Programa de Asistencia a Empleados.

En algunos casos, las políticas laborales son impulsadas por el empleador, como en el caso de Alemania, donde las iniciativas han sido redactadas por las administraciones locales en Berlín, estableciendo obligaciones para proteger y apoyar a los trabajadores contra la violencia doméstica.

- ▶ Varias empresas alemanas han desarrollado iniciativas que surgen de la obligación de los empleadores de evitar y proteger de cualquier amenaza a la vida y salud, y porque reconocen que proteger la salud e integridad de la mujer en situaciones de violencia doméstica en el trabajo comporta un beneficio económico. En 2007, la ONG alemana Terre des Femmes fue la primera organización activa en la promoción de las primeras políticas laborales, que condujo a una conferencia conjunta entre la Friedrich Ebert Foundation y Terre des Femmes sobre el asunto en Berlín, y una segunda conferencia en 2009.
- ▶ Desde 2007, la Administración del Senado de Berlín (departamento de igualdad y género) ha estado implicada en el desarrollo de políticas laborales. Algunas grandes empresas han introducido políticas laborales, servicios de asesoramiento social confidencial y teléfonos de ayuda. Los sindicatos creen que esto también contribuye a apoyar a las víctimas de violencia doméstica.

Otro enfoque adoptado por los sindicatos es incluir medidas en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral como parte de negociaciones más amplias sobre igualdad de género. En el caso de Francia, a pesar de que no existen obligaciones legales específicas que incluyan la violencia doméstica en el ámbito laboral en las negociaciones de igualdad profesional, los sindicatos han usado el marco negociador sobre igualdad profesional para incluir la violencia doméstica en el ámbito laboral. CGT, por ejemplo, afirma que las

negociaciones que lleva a cabo integran de forma regular un capítulo sobre violencia doméstica con acciones concretas específicas que debe acometer el empleador. Un caso de buena práctica es el acuerdo de PSA Peugeot Citroën descrito en el cuadro 15.

#### CUADRO 15: PSA PEUGEOT CITROËN

El convenio de empresa de 2009 de PSA Peugeot Citroën, el fabricante de automóviles, fue uno de los primeros en Francia en abordar la cuestión de la violencia doméstica en el ámbito laboral. Tomó la forma de protocolo de prevención y lucha contra la violencia doméstica, y fue firmado con el entonces Ministro de Empleo y Relaciones Sociales. En 2014, PSA dio un paso más al dar prioridad a la lucha contra la violencia contra la mujer en el convenio de tres años sobre igualdad de género. El Artículo 4(8) del Capítulo 4, 'Apoyar la feminización del empleo mediante la mejora de las condiciones laborales y adaptación de las estructuras en el lugar de trabajo', menciona el apoyo a empleados que sufran violencia doméstica. Esto alienta a los diferentes centros de la empresa a emprender acciones contra la violencia de género mediante campañas nacionales, formación a los servicios sociales, de salud y de recursos humanos, y derivando a los empleados que sean víctimas de violencia a servicios de ayuda. Cada centro puede llevar a cabo diferentes acciones en su planta para cumplir con estos objetivos. Por ejemplo, la planta de Vesoul se puso en contacto con el Centro de Información de Derechos de la Mujer y Familia (CIDFF, por sus siglas en francés) para organizar formación para los gerentes de la fábrica. 150 gerentes recibieron formación específica para la identificación de violencia contra la mujer y se hizo una exposición sobre el asunto. La formación también ayudó a los gerentes a identificar a las víctimas y a reconocer que la cuestión de la violencia doméstica puede aparecer cuando la mujer comenta otros asuntos. Esto ha dado lugar a un enfoque de 'factores múltiples'. También se han implementado iniciativas de sensibilización, entre ellas la distribución de panfletos para ayudar a la identificación propia de las señales ('¿Eres víctima?').

- ▶ El CC de La Poste de 2015 en Francia en materia de igualdad de género firmado por los sindicatos representados en la empresa incluye un capítulo sobre la protección contra la violencia doméstica o la violencia en el ámbito laboral. Se indica que La Poste ofrecerá a las víctimas de violencia doméstica en cada una de las localizaciones de la empresa la posibilidad de contactar a un trabajador social para recibir consejo y apoyo en problemas relacionados con la violencia doméstica. En consonancia con la política de vivienda social, los trabajadores pueden solicitar una solución de vivienda

urgente. El departamento de recursos humanos y la gerencia deben ayudar a encontrar una solución de vivienda y proponer un cambio geográfico del puesto de trabajo si es necesario. La Poste debe informar a ONG y otras instituciones especializadas de apoyo y consejo.

- ▶ El convenio de empresa sobre igualdad de género de 2012 de la cadena de supermercados francesa Carrefour indica que la violencia doméstica es un problema que atañe a mujeres y hombres independientemente de su origen o de su nivel profesional, que ocasiona consecuencias catastróficas para la persona afectada, e incluye la información en la empresa y formación como parte de su estrategia de Responsabilidad Social Empresarial. El artículo 2 del acuerdo establece que: 'La violencia doméstica es un problema que atañe a mujeres y hombres independientemente de su origen o de su estatus profesional. El problema tiene consecuencias devastadoras para las personas implicadas. Como parte de su Responsabilidad Social Empresarial, Carrefour ofrecerá información para crear concienciación sobre el asunto entre sus empleados. Esta campaña de información será probada en varios lugares y puede ampliarse a nivel nacional si es necesario.'
- ▶ La empresa de telecomunicaciones Orange incluyó en su acuerdo sobre igualdad de género en Francia de 2014 un artículo sobre violencia de género, citándola como parte de la 'organización del trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, salud y prevención'. El artículo establece que la empresa tendrá un plan de emergencia si una mujer presenta una queja. Esta acción de emergencia puede incluir vivienda proporcionada por la iniciativa de 'Queja de Acción', y ofrece a las víctimas acceso rápido a vivienda alternativa.
- ▶ El acuerdo de 2016 sobre igualdad profesional de la empresa de neumáticos Michelin indica que la empresa se compromete a poner en marcha medidas para mejorar la provisión de cuidado a las víctimas, y que se difundirá información sobre las maneras de ofrecer ayuda y apoyo entre el personal de salud ocupacional, asistentes sociales y personal de recursos humanos.

En Italia, los sindicatos están preparando una variedad de CC y propuestas sobre baja remunerada por violencia doméstica, tras la introducción de la Ley del Trabajo de 2016. En algunos sectores, los sindicatos están planeando la negociación de ampliar el derecho a la baja de más de tres meses y la negociación de bajas flexibles. Los sindicatos argumentan que debería ser posible convencer a los empleadores a hacer esto porque existen modelos de baja para otros grupos en el ámbito laboral (conciliación de la vida laboral y familiar, baja para gente más mayor y baja por matrimonio).

- ▶ En el sector alimentario, la declaración común de sindicatos y patronal en materia de prevención de la discriminación en el sector (5 febrero 2016) establece disposiciones sobre baja para mujeres que sufren violencia de género. En otros sectores como el transporte,

la energía y el agua, se han establecido propuestas y objetivos de negociación para que los nuevos convenios incluyan la baja remunerada y para asegurar que se ofrece de forma flexible, por horas si es necesario. Una de las cuestiones planteadas es la importancia de mantener a la mujer en el trabajo, y que la mujer tenga acceso a bajas de tipo flexible para acudir a la policía, al juzgado o recibir terapia, por ejemplo.

- ▶ El CC de las eléctricas menciona la violencia contra las mujeres en el capítulo de derechos de las mujeres y UILTEC tiene una demanda de negociación para el aumento de la baja hasta los 6 meses. En el sector químico, se han firmado varios acuerdos sobre conciliación de la vida personal y laboral, que incluyen un periodo de baja para víctimas de violencia, y el derecho a alternar el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo. Debido a que el convenio nacional en el sector químico estaba siendo examinado en 2016, el sindicato añadió un nuevo capítulo para la introducción de observatorios en las empresas para mejorar el rendimiento, la conciliación, el horario de trabajo flexible y el cumplimiento con las cuestiones de género. Se da atención especial a las madres y los padres e incluye el principio de que 'si está bien en casa se sentirá bien en el trabajo'. Esto se reconoce como un enfoque importante para vincular la vida profesional y laboral con la violencia de género.

### **c) Violencia doméstica en el trabajo como una cuestión de seguridad y salud laboral**

Varios sindicatos mencionaron la importancia de asegurar que la violencia doméstica en el ámbito laboral se integre en las políticas y procedimientos de seguridad y salud laboral, incluidas las evaluaciones de riesgos. Aunque existen pocas pruebas de que este enfoque se haya adoptado en la UE, los sindicatos señalan a aprender del precedente sentado en Canadá, en virtud de la Ley de Seguridad y Salud Laboral de Ontario<sup>23</sup> mediante la cual los sindicatos han abordado la violencia doméstica en el ámbito laboral como asunto de seguridad y salud. Esta cuestión fue señalada por primera vez por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en su informe de género y seguridad y salud laboral (EU-OSHA, 2003), donde se indicaba que las víctimas pueden 'sufrir problemas físicos o psicológicos y esto puede a su vez afectar a su rendimiento laboral y a que se tomen días libres' (pág. 65).

La violencia doméstica perpetrada en el ámbito laboral, como por ejemplo la violencia física, acoso o acecho, es una forma grave de violencia laboral y, por este motivo, debe ser parte integral de las políticas laborales en materia de seguridad y

salud en el trabajo. Si se incluye la violencia en el ámbito laboral en la política laboral general sobre violencia y acoso laboral, es un síntoma de que la violencia doméstica es una cuestión de seguridad laboral. Esto no solo contribuye a crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso, sino que también fomenta políticas más favorables de conciliación que se adapten a las necesidades de los trabajadores que sufren violencia doméstica.

Mediante políticas y convenios laborales, debería ser posible identificar maneras eficaces para hacer frente a los trabajadores que dañan, amenazan o acosan a su pareja o ex pareja, entre ellas como hacer frente al acecho y la aplicación de órdenes de protección en el ámbito laboral. No obstante, los sindicatos remarcan la importancia de que los representantes sindicales y los empleados comprendan que la violencia doméstica se distingue de otros tipos de violencia y acoso en el ámbito laboral. Además, señalan la importancia de que los representantes de seguridad y salud conozcan las señales de alarma de violencia doméstica, incluidos los posibles niveles de gravedad, y saber cómo afrontarlos. También son importantes las cuestiones de confidencialidad, y cómo comunicarse de forma eficaz y apoyar a un trabajador que sufre violencia doméstica, además de cómo ayudar a la víctima a planificar su seguridad. Esto puede incluir la negociación de una baja u horas de trabajo flexibles, crear planes de seguridad, o enviar a la víctima a visitar a un especialista en violencia doméstica y servicios de terapia. Los sindicatos también subrayan la necesidad de diferentes habilidades y protección en el ámbito laboral para las víctimas, según el alcance del riesgo a su seguridad.

- ▶ Algunos sindicatos quieren incluir la violencia doméstica en el ámbito laboral en las iniciativas y listas de comprobación de seguridad y salud laboral. Por ejemplo, el 'Gender sensitivity checklist' de TUC en el Reino Unido (sobre género y seguridad y salud laboral) se encuentra en un proceso de actualización, e incluirá un mayor enfoque en la violencia doméstica en el ámbito laboral.
- ▶ El sindicato UNITE incluye consejos sobre violencia doméstica como parte de las directrices de seguridad y salud laboral. Las directrices muestran como los representantes de UNITE en el puesto de trabajo pueden ayudar a los trabajadores. Asimismo, abarcan tener conversaciones sobre los efectos de la violencia doméstica y negociar la política en el trabajo, además de ofrecer sugerencias sobre lo que pueden hacer los trabajadores si otro miembro sufre violencia doméstica.

### **d) Incorporación de la violencia doméstica en el trabajo en los acuerdos y las políticas existentes**

Algunos sindicatos han incorporado disposiciones para la prevención de la violencia doméstica en el ámbito laboral a las políticas y acuerdos existentes en materia de seguridad y salud laboral, violencia y acoso en el trabajo, y la provisión de planes de baja, ya que esto es más fácil de conseguir que crear nuevas políticas y acuerdos. Un gran número de sindica-

<sup>23</sup> El capítulo 32.0.4, de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo establece que: 'Si un empleador es consciente, o debería razonablemente ser consciente, de que la violencia doméstica pueda exponer a un trabajador a lesiones físicas y que pueda ocurrir en el lugar de trabajo, tomará todas las precauciones razonables en tales circunstancias para la protección del trabajador'. Se han elaborado directrices sobre 'Evaluación de la amenaza y gestión de riesgos, establecer medidas de seguridad y cómo crear un lugar de trabajo seguro'.

tos destacan la posibilidad de incluir el apoyo a la violencia doméstica y la baja en los acuerdos y políticas laborales existentes en materia de salud y bienestar en el trabajo, sobre trabajo propicio a la vida familiar, sobre igualdad y diversidad, o integradas en iniciativas que abordan el absentismo y los problemas de salud, en lugar de intentar negociar nuevos acuerdos sobre esto.

- ▶ Existe un buen modelo para esto en la política laboral del supermercado esloveno Mercator, donde se han puesto en marcha precedentes para ofrecer bajas de corta duración en virtud de la Ley de Relaciones Laborales y se han ampliado en muchos CC. Ofrecen hasta siete días de baja remunerada para bodas, duelo familiar o mudanza, un accidente grave sufrido por el empleado, por ejemplo, y baja no remunerada de hasta 30 días. Un convenio de buenas prácticas en el sector de la banca ofrece 7 días de baja remunerada para asuntos personales y familiares. Los sindicatos creen que en ausencia de políticas o procedimientos específicos sobre violencia doméstica en el ámbito laboral, se podría negociar una baja similar específica para víctimas de violencia doméstica.
- ▶ La Agencia Tributaria danesa, SKAT, modificó recientemente su política de empleados sobre 'violencia, intimidación y acoso' por el impulso de un representante sindical que se había formado en delegación sindical sobre violencia doméstica en el ámbito laboral. Cabe resaltar que la política se refiere a las amenazas de violencia o acoso de partes internas y externas, incluidos el acoso o acoso por parte de agresores de violencia doméstica. Indica que: 'SKAT no acepta la violencia, amenazas de violencia o acoso de partes internas o externas. Esto se aplica tanto durante el horario laboral, como a la violencia relacionada con el trabajo, amenazas y acoso fuera del horario laboral habitual'.
- ▶ En las directrices creadas para supervisores sobre la gestión de los efectos de la violencia doméstica en el ámbito laboral acordado por la empresa British Telecom, se menciona la política existente 'Achieving the Balance (Alcanzar el equilibrio)' para el trabajo flexible y los roles laborales cambiantes. La política también menciona casos en los que las personas involucradas en la disputa doméstica son empleados de BT, y en cuyo caso podría ser necesario que BT aplicase su política sobre acoso y bullying en el trabajo.
- ▶ El Plan de Igualdad de Género 2015-2017 del Ministerio de Economía y Finanzas francés menciona la violencia de género en relación con las medidas existentes en materia de seguridad y salud laboral y la prevención de violencia en el trabajo. Estas medidas pueden usarse para ayudar a las víctimas de violencia doméstica, por ejemplo mediante la asistencia proporcionada por los trabajadores sociales y personal de salud laboral. El plan ofrece al personal de recursos humanos y a los gerentes acceso a información y herramientas pertinentes, así como la opción de crear colaboraciones con ONG especializadas.

- ▶ El sindicato de transporte búlgaro FTTUB, planea negociar disposiciones sobre violencia doméstica en el ámbito laboral y desarrollar más los acuerdos existentes sobre violencia y acoso en el trabajo para que se incluyan disposiciones sobre violencia doméstica en el ámbito laboral. Por ejemplo, convenios laborales en transporte urbano y ferrocarriles han establecido disposiciones para psicólogos que apoyen a las víctimas de violencia laboral, que puede usarse para abordar la violencia doméstica.
- ▶ Representantes del Comité de Mujeres de CITUB en Bulgaria también han manifestado que su objetivo de integrar la baja por violencia doméstica en el actual sistema de conciliación y bajas. Por ejemplo, el artículo 44 del CC Sectorial de Educación negociado por el Sindicato de Profesores Búlgaro ofrece baja remunerada adicional para madres, por ende creando precedente para la provisión de baja remunerada para mujeres, que se podría ampliar en el futuro a una baja remunerada para víctimas de violencia doméstica.
- ▶ El Instituto por la Igualdad entre Mujeres y Hombres belga cree que la mejor manera de empezar es con un proceso informal, y usar los actuales programas de baja laboral y medidas de seguridad y salud laboral existentes como base para la negociación de la baja para las víctimas. Los sindicatos de Bélgica y Países Bajos identifican un papel clave en el futuro de las 'personas de confianza' para que ofrezcan apoyo y asistencia confidenciales a las víctimas de violencia doméstica.

Algunos sindicatos han ejercido presión para que se incluya y reconozca la violencia doméstica en el ámbito laboral en las políticas laborales o en la obligación de los empleadores de hacer frente al absentismo.

- ▶ En Alemania, las obligaciones de los empleadores de abordar la baja por enfermedad ha representado otra oportunidad para introducir medidas diseñadas para evitar la violencia doméstica en el ámbito laboral. Por ejemplo, tras un periodo de ausencia de al menos 6 semanas durante un año por motivos de salud, maternidad u otros motivos, los empleadores tienen la obligación de llevar a cabo una 'entrevista de reinserción' con el empleado, cuyo objetivo es buscar soluciones y apoyo para ayudar al empleado a reincorporarse.
- ▶ En el Reino Unido, algunos sindicatos piensan que es un buen enfoque, en especial cuando otras prioridades y luchas ocupan su tiempo y recursos, dificultando la negociación de políticas laborales en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral. Al explicar a los empresarios que la violencia doméstica en el trabajo influye en asistencia al trabajo, pueden proteger a víctimas de violencia doméstica frente a la pérdida de sus puestos de trabajo.
- ▶ En Eslovenia, ONG y sindicatos han subrayado la importancia del papel que pueden desempeñar en el lugar de trabajo dentro de los marcos jurídicos y de negocia-

ción colectiva existentes. Una manera de enfocarlo es mediante un proyecto institucional común de sindicato/seguro para abordar la ausencia por enfermedad, o mediante acuerdos y políticas sobre baja y conciliación existentes.

### **e) Características comunes de los convenios y políticas laborales en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral**

Las políticas laborales transmiten un mensaje contundente de que la violencia doméstica no se tolera dentro o fuera del entorno de trabajo. Pueden ser políticas individuales o estar incorporadas a las políticas existentes sobre acoso en el trabajo y/o seguridad y salud. Una parte importante de tal política es que se mantenga la confidencialidad. Un análisis de las políticas laborales y CC en materia de violencia doméstica en el ámbito laboral, incluidas las cláusulas modelo, ha revelado que normalmente se incluyen las siguientes disposiciones:

- ▶ *Información sobre violencia doméstica en el ámbito laboral:* Como punto de partida, es importante proporcionar información sobre la violencia doméstica, lo que abarca, su alcance y cual es su impacto en el ámbito laboral. Más aun, esto puede ayudar a crear concienciación de que la violencia doméstica es una grave violación de los derechos de las mujeres de independencia y autonomía, y que si se agrava puede tener consecuencias catastróficas para las víctimas.
  - ▶ *Baja remunerada flexible:* Va desde ajustes para que una trabajadora pueda disfrutar de días libres remunerados, o a trabajar en un horario flexible, o a permitirles la búsqueda de protección, acudir al abogado, policía o juzgado, buscar nueva vivienda o reubicarse a una casa segura, organizar cuidado para los hijos o un nuevo colegio, o que puedan acudir a servicios de asistencia especializados, tales como terapia.
  - ▶ *Protección frente al despido:* Una parte importante de la política es asegurar que las víctimas de violencia doméstica que han pedido la baja por enfermedad u otro tipo de baja dispongan de protección frente al despido durante un periodo de tiempo, como en el caso de las trabajadoras embarazadas, por ejemplo.
  - ▶ *Seguridad y protección en el puesto de trabajo:* Las iniciativas para mejorar la seguridad y protección de las víctimas pueden englobar planes de seguridad específicos para evitar ataques físicos, acoso o acecho en el lugar de trabajo, además de medidas para encarar llamadas o correos electrónicos amenazantes de parejas o ex parejas abusivas. Se pueden negociar medidas con un empleador, como el apoyo a la víctima para que lleve a cabo un plan de seguridad, informar al personal de recepción y a los compañeros de la mujer para asegurar su protección, ofrecer un sistema de entrada y un
- ▶ *aparcamiento seguros y dar la opción a la trabajadora de cambiar de localización, trabajar por horas, o cambiar turnos de forma permanente o temporal.* Estas medidas pueden ofrecer apoyo y seguridad para compañeros que también se puedan ver afectados en su puesto de trabajo.
  - ▶ *Apoyo a trabajadores/as:* Entre los ejemplos de apoyo que se puede ofrecer a las víctimas se incluyen reuniones confidenciales, cercanas y libres de prejuicios con una persona de apoyo asignada, una persona de confianza, un asistente social, un médico o enfermero de salud laboral, un gerente de recursos humanos o un supervisor.
  - ▶ *Procedimientos disciplinarios para agresores:* Gran parte de las políticas crean el vínculo entre procedimientos disciplinarios existentes y sanciones que establecen cómo los actos de violencia, agresión o acoso en el lugar de trabajo pueden conducir al despido u otras sanciones. También pueden existir implicaciones en torno a la conducta fuera del lugar de trabajo que puede llevar a acción disciplinaria debido al impacto sobre la relación laboral.
  - ▶ *Capacitación y concienciación para empleados:* Un aspecto importante de una política es la formación en sensibilización para trabajadores que puedan entrar en contacto con colegas (o clientes) que pueden ser víctimas de abuso doméstico. Esto puede ayudar a compañeros de trabajo que quieran ayudar a una persona afectada por la violencia doméstica a tener una respuesta compasiva y sin prejuicios, pero también sus compañeros de trabajo se encuentren a salvo si un agresor entra en el lugar de trabajo. La comunicación delicada con trabajadores que tal vez son víctimas también es importante, por ejemplo, proporcionando información acerca de cómo ponerse en contacto con un representante del lugar de trabajo, o un miembro del personal que actúa como persona de confianza y facilitar números de teléfono de grupos de apoyo en los vestuarios o aseos.
  - ▶ *Formación para delegados sindicales y supervisores:* Las políticas también pueden especificar formación para delegados sindicales y supervisores, estableciendo cómo la formación puede ayudar a identificar las señales de que un trabajador sufre violencia doméstica, a ofrecer apoyo inicial y a remitir a otras agencias de asistencia especializada, a la vez que muestra los límites de su apoyo y saber dónde dibujar la línea en la ayuda.
  - ▶ *Informar sobre y remitir a servicios especializados:* Una parte importante de una política laboral es que los representantes sindicales, supervisores, gerentes de recursos humanos y compañeros de trabajo tengan acceso a información actualizada sobre derivación a servicios de apoyo especializados. Esto también se aplica a situaciones donde los agresores son los trabajadores que buscan ayuda, o donde un colega o supervisor sospecha que un trabajador es un agresor de violencia doméstica.



- ▶ *Ayuda económica:* Esto podría hacerse mediante anticipo de salarios, préstamos de bajo costo para los gastos de vivienda y reubicación, y ayudas para el cuidado de niños y gastos incurridos cuando los niños comienzan una nueva escuela.

### 3.8 CAMPAÑAS DE ORIENTACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN.

#### a) Materiales de orientación y modelos de acuerdo sobre violencia doméstica en el trabajo

**En Francia,** los sindicatos han diseñado una variedad de materiales de orientación. Un folleto del CFDT para sindicalistas y afiliados que proporciona información concreta y orientación en la ayuda a las víctimas de violencia doméstica. El folleto titulado 'Violencia doméstica en el trabajo: ¿y si hablamos de ello?' ('Violence domestique sur le lieu de travail. Si on en parle') indica que si los trabajadores conocen que el sindicato proporciona ayuda y asistencia, es más probable que acudan a pedir ayuda a los afiliados. Proporciona consejo acerca de la planificación de seguridad, el tratamiento de llamadas maliciosas, correos electrónicos y el acoso del acosador y prevenir violencia o un homicidio en el puesto de trabajo. Las sugerencias incluyen orientación y contacto con un especialista en ayuda contra la violencia doméstica, identificar los riesgos potenciales y evaluar la probabilidad de que pueda ocurrir un riesgo, planear la seguridad de miembros en el puesto laboral para eliminar o reducir el riesgo (de la misma manera que otros riesgos de seguridad y salud en el trabajo) y haciendo esto en colaboración con el trabajador afectado. Se da orientación sobre qué hacer y qué no hacer cuando se ayuda al trabajador. El apoyo incluye animar al trabajador a mantener un diario personal de los incidentes de violencia doméstica y de heridas y su impacto en el trabajo y su asistencia, también tener conversaciones con víctimas con empatía y sin juzgar, y así darles una ayuda sin prejuicios.

**En España,** los sindicatos han desarrollado estudios y han creado directrices para informar, formar y sensibilizar sobre violencia doméstica. Ejemplos de esto son la guía ELA 'Desigualdad de Género y Violencia Sexista: un problema ineludible', el manual de la UGT 'Guía para Mediadores Sindicales contra la Violencia de Género' y de CCOO 'Violencia contra la mujer. Derechos legales y Seguridad Social a mujeres víctimas de violencia doméstica' un detallado y completo manual del sindicato CCOO de Cataluña que orienta sobre cómo gestionar la violencia doméstica en el trabajo (véase el cuadro 16 a continuación).

#### CUADRO 16: CCOO: GUÍA SINDICAL SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La guía elaborada por CCOO (Cataluña) pretende sensibilizar y dar herramientas prácticas para combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. Afirma que la violencia masculina contra la mujer es estructural y que se basa en el patriarcado y el poder cultural y económico masculino sobre las mujeres, lo que hace imposible que las mujeres ejerzan sus derechos básicos y libertades fundamentales. La guía propone que la erradicación de la violencia requiere la participación de toda la sociedad para lograr un verdadero cambio en las actitudes y valores, y donde el principio de igualdad sea una realidad y que ponga fin a la impunidad de la violencia de género.

Esta nueva guía proporciona información práctica sobre el marco jurídico de la violencia contra la mujer junto con las mejores prácticas para la acción sindical y la negociación colectiva sobre la violencia doméstica en el trabajo. También se dan ejemplos de cómo proporcionar apoyo y atención a las víctimas en el lugar de trabajo. La guía está dirigida a trabajadores, representantes sindicales y abogados, entre otros, y se basa en la labor de CCOO para eliminar la discriminación directa o indirecta contra la mujer en el trabajo, incluida la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

CCOO cree que la negociación colectiva es una de las mejores herramientas para combatir y prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo. La negociación colectiva podría desempeñar un papel importante en la sensibilización, la prevención, la formación y en el acuerdo de intervenciones en la empresa. Sin embargo, la guía señala que es muy importante estar bien preparado e informado sobre la amplia definición y alcance de la violencia contra la mujer a la hora de negociar los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de acoso sexual, para que sean efectivos los instrumentos en la lucha contra las diferentes formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica, y la definición de las necesidades de las víctimas.

Se proponen las siguientes estrategias de prevención y concienciación:

- ▶ Proporcionar formación y sensibilización a los representantes y responsables sindicales.
- ▶ Promover debates internos para definir estrategias de acción y propuestas de negociación colectiva.
- ▶ Elaborar folletos y otros materiales educativos para prevenir la violencia contra la mujer y crear concienciación.

- ▶ Llevar a cabo campañas específicas para sensibilizar a los trabajadores y representantes sindicales sobre la violencia de género en el trabajo.
- ▶ Difundir información sobre las obligaciones del artículo 48 (1) de la Ley 3/2007 relativa a la representación legal de los trabajadores.

*Fuente: (CCOO, 2014); CCOO (2014)*

Una gran parte de la elaboración de directrices de los sindicatos ha sido el desarrollo de acuerdos y convenios modelo, que han tenido buenos resultados a la hora de crear normativas laborales en el Reino Unido e Irlanda. Esto ha llevado a bastantes sindicatos del Reino Unido a tomar parte activa en la negociación de normativas laborales sobre violencia doméstica en el trabajo, particularmente en el sector público y en grandes empresas. Como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de la temprana inspiración para normativas laborales y medidas para solucionar la violencia doméstica en el trabajo provino del sindicato de servicios públicos, UNISON, que publicó un modelo de normativa y directrices en 1999, que fue actualizado en 2015 (véase el cuadro 17 a continuación).

#### **CUADRO 17: MODELO DE POLÍTICA Y DIRECTRICES DE UNISON**

UNISON ha estado promoviendo políticas laborales contra la violencia doméstica en el trabajo durante más de 15 años. En los primeros días de trabajo de UNISON, el sindicato se acercó a los empleadores y abogó por las políticas contra violencia doméstica en el trabajo. Esto llevó al desarrollo de las directrices 'Raise the Roof' (elevar el techo) en 1999. En 2015 UNISON publicó una guía actualizada 'Violencia y abuso doméstico: una cuestión sindical'. Una guía que incluye información sobre el abuso doméstico, sugerencias de qué pueden hacer las delegaciones y representantes sindicales e incluye un modelo de convenio laboral sobre violencia doméstica. El convenio modelo incluye la formación de gerentes y empleados, y personal de recursos humanos con una formación adecuada; una baja remunerada para las víctimas; cambios temporales o permanentes en el horario y pautas de trabajo; cambios en las tareas específicas para evitar posible contacto con el abusador; reubicación o redistribución cuando proceda; medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro, cambiando los números de teléfono por ejemplo; acceso a servicios de asesoramiento y apoyo en el trabajo; un anticipo de sueldo; y el acceso a cursos creados para apoyar a supervivientes de abuso doméstico. El modelo de acuerdo laboral se ha distribuido a todas las regiones y delegaciones y se ha informado a los empleadores a través de las organizaciones de empleadores.

Hasta la fecha no ha habido seguimiento para ver cuántos acuerdos se han firmado basados en el modelo de acuerdo, aunque UNISON tiene planes para controlar el número de políticas que se han aplicado. Actualmente, UNISON tiene 13 políticas del lugar de trabajo anotadas; sin embargo, el sindicato cree que se han negociado muchas más políticas en el sector público, particularmente con las autoridades locales y en el sector de la salud.

- ▶ TUC ha emitido un manual y un modelo de normativa en violencia doméstica (TUC, 2002). Otros muchos sindicatos han emitido manuales y modelos de normativa sobre ayuda a trabajadores que han sido víctimas de la violencia doméstica, incluyendo el sindicato de funcionarios PCS y el de periodistas NUJ. El sindicato ferroviario RMT ha solicitado que todos los máximos directivos se sienten con los empleadores y adopten las normativas sobre violencia doméstica del sindicato en el convenio colectivo. Este modelo de normativa denuncia que 'abuso puede tener un efecto dañino en la salud mental y física resultando en una baja asistencia y mal rendimiento en el puesto laboral. Por ello es un gran problema.' Esto ha establecido ciertos principios como el que la empresa trate a la víctima de manera compasiva, proporcionándole ayuda e información, promover y publicitar un punto de contacto central y proporcionar formación a supervisores y representantes sindicales. Establece que la empresa proveerá, cuando sea apropiado, ayuda a las víctimas, por ejemplo en la asistencia al trabajo o el horario, proporcionando una baja especial o trabajo flexible y en un ambiente seguro permitiendo el uso de pseudónimos en las tarjetas de identificación.
- ▶ El sindicato de minoristas USDAW ha generado un nuevo manual sobre 'Violencia Doméstica y Abuso' en el 2016 para integrar, en un plan, y frenar tres problemas de violencia y abuso: violencia doméstica, abuso sexual y desplazamiento hacia el puesto laboral y la vuelta al hogar. Respecto a la violencia doméstica, proporciona información a los representantes sindicales sobre las causas y efectos de la violencia doméstica, incluyendo información sobre las señales para detectar la violencia doméstica no aparente. Establece que los empleadores tienen el deber de cuidar a sus empleados y en guiarles en cómo ayudar miembros sufriendo violencia doméstica. Un folleto más corto, 'Abuso Doméstico', establece una ayuda y soporte a mujeres que sufran abusos domésticos. El sindicato ha reconocido que también es un problema de parejas del mismo sexo.
- ▶ Dos asociaciones del Reino Unido, Refugio y Respeto han desarrollado juntos un detallado manual sobre violencia doméstica para empleadores y profesionales de los Recursos Humanos, el cual ha sido supervisado y evaluado positivamente por un gran consejo regional (Refugio y Respeto, 2011). El manual está considerado como uno de

los más progresivos y con más recursos disponibles en el Reino Unido.

- ▶ **En Irlanda**, ICTU lanzó una serie de directrices para los sindicatos en 2013 con consejos de como las mujeres víctimas de violencia doméstica puede ser asistida en el puesto de trabajo: 'ICTU. La violencia doméstica como cuestión de ámbito laboral.' El objetivo es dar una asistencia consistente y efectiva a aquellos que sufren abuso doméstico. Una moción en la Conferencia Bienal de la Mujer del ICTU en 2013 urgió a sus socios a 'presionar urgentemente al sector público y al privado para introducir normativas y protocolos en el puesto de trabajo para ayudar a contribuir en la campaña contra la violencia doméstica, además de crear un entorno laboral seguro y favorable para las víctimas'.

## b) Formación y capacitación

La formación ha sido una parte importante de la actividad del sindicato para ganar apoyo político y de reclamar medidas para prevenir la violencia doméstica en el trabajo. En toda Europa los modelos de formación y organización de los sindicatos son cada vez más innovadores, centrándose en el trabajador de manera integral lo cual en el Reino Unido ha ayudado a concienciar de la interrelación de la vida laboral de la mujer y su vida doméstica. Una pieza clave señalada por los sindicatos es la necesidad de formación a negociadores y representantes sindicales de la dinámica de la violencia doméstica en el trabajo, particularmente a la hora de negociar cláusulas sobre baja por violencia doméstica u otro tipo de ayuda. De manera especial, los sindicatos reclaman la necesidad de entender que la violencia y formas coercitivas de control se perpetúan durante un largo periodo de tiempo, el cual puede resultar en la pérdida del trabajo de la mujer o su forma de sustento. En concreto, los sindicatos realzan la importancia que puede tener formar a negociadores, de lo crucial que es el puesto laboral para la independencia económica y que hace más fácil a la mujer dejar una relación coercitiva y violenta. Tal como declaró un líder sindical en Italia: 'Tenemos que asegurarnos de que las mujeres tengan empleo, si ellas pueden abandonar la casa, reconciliar la vida laboral con la familiar y tener un salario justo, serán menos dependientes de una relación violenta.'

Algunos sindicatos han integrado la violencia doméstica en el trabajo en la formación de los representantes sindicales y formación en igualdad, y otros han dedicado programas de formación como es el caso de la colaboración entre tres sindicatos de Dinamarca. FIU-Equality (véase el cuadro 18 a continuación).

## CUADRO 18: FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS SINDICALES DE FIU-EQUALITY EN MATERIA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO

FIU-Equality es una organización de formación sindical basada en la igualdad y diversidad que se estableció en 2005 mediante la agrupación de tres sindicatos: 3F (Federación Unida de Trabajadores Daneses), HK (Unión de Empleados Comerciales y Administrativos) y Dansk Metal (Unión de Obreros Metalúrgicos Daneses). Se estableció en el marco del CC sobre la financiación y la formación de los delegados sindicales, consiguiendo financiación por un importe de 320 millones de coronas al año. Los cursos de formación de FIU-Equality incluyen la formación habitual de los delegados sindicales y una conferencia anual para tratar el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. La formación tiene como objetivo promover políticas y actividades para romper tabúes en el lugar de trabajo, ayudar a las víctimas en la búsqueda de ayuda en el lugar de trabajo y para que los representantes y compañeros pueden apoyar a las víctimas. FIU-Equality también ha elaborado material de formación para prevenir la violencia doméstica en el trabajo y ofrece orientación sobre cómo se pueden aplicar las políticas de personal para que las víctimas de violencia doméstica puedan evitar la violencia. FIU-Equality está examinando cómo los representantes de seguridad y salud en el lugar de trabajo pueden ser más activos en la prevención de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Se ha celebrado una conferencia anual desde 2005 sobre la violencia doméstica en el trabajo para conmemorar el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). Cada conferencia cubre un tema diferente, desde cómo negociar para apoyar a las mujeres que experimentan violencia doméstica, hasta enseñar a los delegados sindicales cómo interactuar con un hombre que es violento y como comunicarse con los agresores, que incluso pueden ser compañeros de trabajo o miembros del sindicato. Otros temas incluyen los costes económicos de la violencia según la investigación llevada a cabo por el Instituto para la Salud del Pueblo (Universidad de Copenhague). La conferencia más reciente abordó el tema de la violencia doméstica en las familias LGBT. La conferencia anual, a la que asisten hasta 100 personas, está abierta a todos los miembros del sindicato. Se envían invitaciones a los delegados sindicales centrales y locales. Se contrató una obra teatral en 2009 de la compañía de teatro 'The Travelling Stage' para apoyar la campaña 'White Ribbon', que examinó lo difícil que es hablar con un compañero que está cometiendo violencia domés-

tica. El teatro fue visto como una buena manera de combatir el tabú de la violencia doméstica. Algunas conferencias han subrayado las buenas prácticas de empresas, lo más reciente una compañía de pensiones que han desarrollado unas buenas políticas para prevenir la violencia doméstica en el trabajo.

Se concede cada año un premio a un delegado que ha destacado a la hora de representar a una víctima o persuadir a un empleador para que introduzca una política en el lugar de trabajo, por ejemplo. Otros ejemplos incluyen negociar con un empleador para permitir que la víctima tenga un permiso temporal de baja o un horario flexible, negociar un cambio de trabajo dentro de la empresa o un traslado a otra ciudad o región. El premio se otorga por nominaciones y se selecciona el ganador de una lista final de diez nominaciones. El premio de 2015 fue otorgado a un delegado de la agencia tributaria danesa, SKAT, quien había renegociado la política existente sobre violencia en el trabajo, persuadiendo con éxito al empleador de que la violencia de pareja/doméstica era un asunto clave en el lugar de trabajo. Otros premios en años anteriores han sido otorgados a los delegados sindicales que han negociado políticas laborales en el lugar de trabajo, incluida una buena política laboral en 'Post Denmark', que proporciona a una víctima información sobre casas de acogida, tiempo libre y permisos para reunirse con abogados y tribunales, y de la ayuda prestada por terapeutas.

Según Susanne Fast Larsen, 3F, este premio es una oportunidad para elevar la concienciación y dar a los delegados sindicales ejemplos concretos de cómo abordar la cuestión de la violencia doméstica en el trabajo. Susanne Fast Larsen dio un ejemplo de una delegada que había ayudado a una empleada después de que sus compañeros se quejaron que no querían trabajar con la mujer debido a su mal olor corporal. Cuando la delegada habló con ella, le dijo que su marido le golpeaba y que no la dejaba bañarse. Una vez que la delegada le había ayudado a dejar a su pareja en secreto, ya que la mujer estaba preocupada de que si no fuera en secreto él la mataría. El empleador le dio un mes de paga extra con la cual empezó una nueva vida - un ejemplo de cómo se puede ayudar de una forma práctica.

- ▶ Los sindicatos en España han colaborado con otras organizaciones en dar formación y charlas sobre violencia doméstica. Un ejemplo de ello es el taller titulado 'Violencia Contra la Mujer en los Medios' celebrado en Madrid.
- ▶ La Comunidad de Sindicatos Laborales en el Reino Unido (un sindicato metalúrgico tradicional que recientemente

va incorporando trabajadores de otros sectores) incluye como los sindicatos pueden abordar el problema de la violencia doméstica y otros problemas sensibles de manera empática en la capacidad de los sindicatos en construir formación. El problema se ha integrado también dentro de los cursos de formación en igualdad y diversidad de la Comunidad, que se centran en comportamientos conscientes e inconscientes y como estos comportamientos impactan en el ámbito laboral. Bev Bamber, Responsable de Igualdad de la Comunidad declaró: 'Necesitamos enseñar a la gente cómo pueden ayudar, a hacer las preguntas correctas ... y cuando hagan preguntas como: cómo te hace sentir eso, estas a salvo, hay algo que pueda hacer para que te sientas más segura' Es muy importante que la mujer tome el control'.

- ▶ Un innovador programa de formación gestionado por CGIL en 2012 en Emilia-Romaña, Italia, incluye material de formación y el DVD 'Mil caras de la violencia', que explora las diferentes maneras de solucionar la violencia contra una madre y contra una mujer joven. Ha ayudado al sindicato a empezar a incluir la violencia contra la mujer en el convenio colectivo con especial atención a todas formas de violencia contra la mujer, incluyendo violencia doméstica, violencia en espacios públicos y en el trabajo. En Emilia-Romaña, Italia, las tres federaciones de sindicatos han estado trabajando conjuntamente con los sindicatos de otras regiones y países en la formación, la cual ha contribuido a producir en el 2009 una declaración conjunta de las tres federaciones estableciendo acciones contra la violencia contra la mujer.
- ▶ En Bélgica, un proyecto fundado bajo el programa Daphne III, incluye un programa de formación a los sindicatos sobre violencia en el trabajo hecho por FGBT/ABVV (COFACE, 2011) (véase el cuadro 19 más abajo). En el 2015, el Sindicato Liberal (CGSLB) en Wallonia, Bélgica, desarrolló un programa de formación para mujeres y hombres que incluía violencia doméstica (Huchet et al., 2015). Un nuevo programa de formación del sindicato nacional sobre discriminación y acoso que comenzó en septiembre del 2016 - Junio 2017 ha incluido sesiones de violencia contra la mujer, entre ellas la violencia doméstica en el trabajo.
- ▶ Algunos sindicatos en los Países Bajos han realizado cursos de formación que han hecho hincapié en el problema de la violencia de género en el trabajo. FNV Transporte, por ejemplo, ha efectuado una formación para combatir la violencia contra la mujer a través la Federación de Transporte Europea y de la Federación de Transporte Internacional. Brigitta Paas del sindicato de transporte FNV afirmó: 'Yo siempre digo en mis lecciones a representantes sindicales de que 1 de cada 3 mujeres son víctimas de violencia de género, intento hacerles ver lo mucho que ocurre a su alrededor. Para muchos hombres es un impacto conocer esto. Pero es muy difícil hablar de ello'.



### **CUADRO 19: MANTENIMIENTO DEL PUESTO LABORAL, FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA (BÉLGICA)**

Un proyecto del FGBT (2009-2011) financiado por un programa Daphne III de la UE ha desarrollado formación, herramientas e investigación sobre violencia doméstica en el trabajo. El proyecto fue concebido por la preocupación de que las víctimas de violencia doméstica pudieran conservar sus empleos y acceder a formación profesional e inserción laboral si están fuera del mercado laboral. Está orientado a proporcionar conocimiento y formación a las víctimas de violencia en el puesto laboral o a la hora de integrarse en el empleo. Se organizó un programa de formación para diferentes grupos (representantes sindicales, de inserción laboral y profesores de formación profesional). El proyecto está basado en una alianza de la COFACE, Confederación de Asociaciones de Familia en la Unión Europea y ha incluido los siguientes colaboradores en Bélgica: Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS) y el sindicato FGVB junto con las ONG compañeras de Bulgaria, España y Grecia.

El proyecto ha conducido a la publicación de 'Violencia doméstica: el intruso en el trabajo e inserción laboral', poniendo en marcha actividades, investigación y conclusiones del proyecto (Leroy, 2011) y un panfleto producido en inglés y francés 'Violencia entre compañeros: su impacto en la vida profesional de la víctima y qué se puede hacer para ayudarle'. Las conclusiones y recomendaciones del proyecto fueron comunicadas en la conferencia mantenida en Bruselas el 21-22 de Noviembre de 2011. Un comunicado de prensa 'Violencia doméstica: ¿Cómo afecta en el Trabajo?' fue producida por COFACE (2011) subrayando los problemas que tienen las víctimas de violencia doméstica para encontrar y mantener empleo.

Una importante conclusión del proyecto es el papel que tienen los representantes sindicales, junto con otros enlaces con el trabajador de confianza, en la negociación de acuerdos laborales para víctimas de violencia doméstica. Seis áreas de intervención han sido destacadas del proyecto donde los enlaces sindicales podrían actuar para contribuir a los planes de integración y empleo para víctimas de violencia doméstica (escuchar y observar; concienciar e informar; derivación a recursos especializados; acuerdos laborales y de formación adaptados y asistencia práctica; negociar normativas de empresa y apoyar legislaciones para salvaguardar el trabajo a víctimas).

El proyecto también ha recomendado que las empresas deberían incluir protección para las víctimas de violencia doméstica en el convenio colectivo y las políticas laborales ofreciéndoles (por tiempo

limitado) protección contra el despido, como el que existe para trabajadoras embarazadas y baja prorrogada. Además, las medidas preventivas y protección para las víctimas podrían estar basadas en la normativa de bienestar en el trabajo que establece 'medidas para fomentar mejoras en la seguridad y salud de los trabajadores en el puesto laboral'. La evaluación del proyecto encontró que ha habido un beneficioso intercambio de experiencias entre los colaboradores del proyecto y a través de la formación de representantes y enlaces sindicales, haciendo una gran concienciación del problema y de la subyacente dimensión humana.

La coordinadora del proyecto, Liliane Leroy del FPS que tiene formación en psicología, habló en una entrevista de la importancia del trabajo de los representantes sindicales para concienciar de cómo ellos pueden desarrollar simples medidas laborales para asistir a las víctimas de la violencia doméstica. Ella destacó la importancia de abordar un gran rango de tipos de violencia contra la mujer, el incluir el abuso financiero y de asegurar que los representantes sindicales, 'personas de confianza' y médicos y enfermeras de seguridad y salud laboral reciben el entrenamiento necesario para detectar la violencia doméstica en el trabajo y de proporcionar una ayuda apropiada y sensible para las mujeres. Otro problema era asegurar que los sindicatos tuvieran la información necesaria y competencia para llegar a acuerdos y normativas laborales con las empresas.

En algunos Estados Miembros, existen retos relacionados con el acceso a la formación de los representantes sindicales. Sindicatos en Eslovenia y Bulgaria han señalado la falta de recursos para subvencionar los programas de formación. En el Reino Unido ha habido reducciones en el tiempo de formación y reducciones en el presupuesto para educación a los sindicatos, lo cual ha llevado a TUC y a algunos de sus socios a desarrollar programas de formación en línea. El Servicio de Educación de TUC desarrolló un curso de formación en línea, con la ayuda de Women's Aid, llamado programa de aprendizaje electrónico sobre violencia doméstica. A fecha de hoy 205 participantes han asistido al curso.

Los sindicatos entrevistados han sugerido la necesidad de hacer más formación para concienciar y abrir el diálogo sobre la violencia doméstica en el trabajo. Una sugerencia es contactar con supervivientes de violencia doméstica e involucrarles en la formación y las charlas sobre violencia doméstica en el trabajo. Como un responsable sindical ha declarado, esto ayudaría a mostrar que es un problema 'del que no habría que avergonzarse', y que contar historias de cómo la violencia doméstica afecta al trabajo de la mujer sería la mejor manera de presentarlo a un representante sindical.



Algunas mujeres en el movimiento sindical han roto el silencio hablando acerca de sus previas experiencias sobre violencia doméstica en conferencias sindicales y reuniones. Esto ha ofrecido una perspectiva y una concienciación dentro del movimiento sindical, particularmente sobre el papel que pueden desempeñar los representantes para ayudar, en el puesto laboral, a las víctimas de violencia doméstica. Una líder sindical que fue entrevistada fue víctima de violencia doméstica así que sabía de primera mano cómo afecta a la mujer. Ella habló del impacto de la violencia y del control en su vida en casa, y cuando finalmente fue capaz de hablar de su experiencia a un compañero, recibió mucha ayuda.

**“ Sólo necesitaba alguien que estuviera ahí, que me diera la mano mientras poco a poco tomaba decisiones, en vez en vez de ser arrinconada y despedida. Fue un tiempo muy difícil ya que estaba muy controlada. Mi pareja me dijo que dejara el trabajo... Sufrí una pérdida total de autoestima y evitaba cualquier situación social porque no sabía cómo actuaría él. Estaba siempre sobreprotegiéndome y controlándome y fue muy abrumador. La violencia era horrible, pero lo más duro era tratar con la crueldad psicológica: recibir innumerables llamadas para controlarme, lo mental fue lo que me destrozó. Me costó siete años llegar a una posición para tener la suficiente confianza para dejarlo. A menudo podemos ser críticos con los demás. Cuando alguien le dice a la víctima que se vaya, no ayuda - a veces tú no estás en una posición de tomar decisiones, no eres racional o no tienes la confianza de dejarlo.”**

*(Líder sindical y superviviente de violencia doméstica)*

### **c) Campañas sindicales**

Muchos sindicatos han organizado eventos para discutir y hacer campaña en contra de la violencia contra la mujer y han tomado parte en iniciativas de la sociedad civil para combatir la violencia contra la mujer, normalmente como parte del

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. A través de esto han realzado las consecuencias de la violencia contra la mujer en el puesto laboral. Los siguientes ejemplos son campañas de los sindicatos centradas específicamente en la violencia doméstica.

- ▶ Los sindicatos en España celebran el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer haciendo campaña para el fin de la violencia doméstica y concienciar sobre ella. Ejemplos son la campaña de la UGT, ‘Los sindicatos dicen NO a la violencia contra la mujer y niños’ y la de CCOO, ‘Los Puños no son la única cosa que duelen’ y ‘No a la violencia machista’ y más recientemente el 25 de Noviembre de 2016, ‘No a la violencia machista contra las mujeres, queremos ser libres’ (CCOO, 2016). Campañas para prevenir violencia doméstica también han sido dirigidas a concienciar estudiantes y profesores, como por ejemplo la campaña de USO: ‘Hay heridas que no se pueden ver’, y la campaña de UGT: ‘Educando sobre igualdad’.
- ▶ Las tres confederaciones italianas han hecho campaña activamente y han señalado el impacto de la violencia doméstica en el ámbito social y laboral. CGIL por ejemplo ha hecho campañas sobre la violencia contra la mujer, y tiene una pancarta en la fachada de su sede que lee: ‘Violencia Contra la Mujer es una Derrota de Todos’ (La violenza contro le donne è una sconfitta per tutti). Las campañas de CGIL sobre violencia contra la mujer han cambiado su dirección en los últimos años de las imágenes que retratan a las mujeres como frágiles, débiles y necesitadas de protección por una de mujeres valientes y capaces de crear cambio. Loredana Taddei, Oficial Nacional Responsable de la Igualdad de Género, CGIL comenta que: ‘No tenemos más campañas de mujeres escondiéndose detrás de una esquina con morados y sangre, en su lugar tenemos un estilo comunicativo de una mujer fuerte y audaz’. El 10 de Marzo una conferencia en Emilia-Romaña del CGIL fue lugar de una charla acerca de las diferentes acciones a tomar respecto la publicidad sexista y de género; el sindicato hizo campaña para que la Universidad de Bolonia retirara una publicidad mostrando mujeres en posiciones ‘provocativas’, que perpetuaba la cultura de desigualdad con la mujer y mandando un mensaje de que es aceptable vulnerar mujeres.
- ▶ En la República de Irlanda, ICTU ha estado involucrado en varias campañas contra la violencia de género que se centran en concienciar a los hombres de los efectos nocivos. En una campaña de larga duración ‘Apaga la Luz Roja’, una coalición de asociaciones de mujeres, sindicatos, y asociaciones de comunidades en Irlanda solicitan cambios en la ley sobre prostitución y trata. Esto ha llevado a la introducción de una nueva legislación basada en el ‘Modelo Nórdico’, penando la compra de sexo, bajo la Ley de delitos sexuales de 14 de febrero del 2017. ICTU es una de la muchas confederaciones que por toda Europa ha estado haciendo campaña y desarrollando un estrecha relación con la Campaña del Lazo Blanco. Los

líderes sindicales del consejo ejecutivo de ICTU han asistido a varios eventos del Lazo Blanco y han colaborado con la red contra la violencia doméstica Irlanda Segura en el lanzamiento y distribución de la campaña 'Man Up'. El secretario general de ICTU habló en el lanzamiento de la campaña 'Man Up' el 22 de Octubre de 2014, recalando que la violencia doméstica es una cuestión laboral. Los sindicatos han identificado 'Embajadores del Lazo Blanco', y algunos líderes sindicales han hecho declaraciones públicas y vídeos en YouTube sobre tolerancia cero con respecto a la violencia contra la mujer como parte de una iniciativa para persuadir a hombres en ser paladines en contra de la violencia contra la mujer. En 2015, ICTU celebró una recepción de 'Embajadores de Lazo Blanco', junto con representantes de departamentos del gobierno, empleadores, ONG, y personalidades de los medios de comunicación. En Irlanda del Norte, miembros de UNITE se aseguraron de que todos los conductores de autobús del área de Belfast llevaran un lazo blanco durante 16 días como parte de la campaña del 2015.

- ▶ El departamento de igualdad de la confederación francesa lanzó una completa campaña de información y concienciación sobre violencia doméstica para el público en general en el 25 de noviembre de 2015. Carteles, panfletos, y folletos están orientados a informar a representantes sindicales, víctimas y compañeros. Un cartel con la pregunta '¿No estás avergonzado?' dirigido a los agresores de las víctimas de violencia doméstica, recalca que los representantes sindicales del CFDT en la compañía están también para ofrecer ayuda, consejo y asistencia en estos casos. Un folleto ha sido enviado a todos los empleados y afiliados del sindicato con el objetivo de contribuir en hablar del tema y de difundirlo para que sea conocido. Un folleto para activistas sindicales en las empresas proporciona información de cómo apoyar, efectivamente, a una víctima de violencia doméstica. La CGT ha promovido campañas concentrándose en combatir todas las formas de violencia de género y en 2014 la CGT FP mantuvo en París una conferencia sobre violencia de género para sus representantes incluyendo el problema de la violencia doméstica. En 2016, la CGT publicó un folleto sobre la violencia de género para sus representantes, que incluía la cuestión de la violencia doméstica.
- ▶ En el Reino Unido el sindicato del servicio público, UNISON, ha estado haciendo campaña desde la última década para reconocer el impacto del abuso doméstico en la vida laboral de las mujeres. El cartel 'No miraremos hacia otro lado' acerca de la violencia doméstica ha sido distribuido y ahora está colgado en muchos puestos laborales. El manual de campaña de UNISON de 2015-2016 'Mujeres en UNISON activas, comprometidas y punteras' contiene la sección 'Fin a la Violencia Contra la Mujer'. UNISON actualmente está haciendo campaña para que el gobierno, en cumplimiento de su deber para con la igualdad de género (conforme a la Ley de Igualdad), haga obligatorios los convenios de empresa para todos los empleadores del sector público.

### 3.9 LAZOS Y COOPERACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL Y ASOCIACIONES DE MUJERES.

Algunos sindicatos han establecido una buena cooperación con la sociedad civil y asociaciones de mujeres para solventar la violencia doméstica en ámbito laboral. Todos los sindicatos y asociaciones de mujeres entrevistados han mencionado la importancia y el valor de alianzas para asociar el puesto de trabajo con el entorno doméstico.

- ▶ Los sindicatos españoles han establecido una buena cooperación con la sociedad civil, asociaciones de mujeres y sindicatos de trabajadores, y regularmente brinda su apoyo a iniciativas de organizaciones comprometidas con la promoción de la igualdad de género y el fin de la violencia contra la mujer. Por ejemplo, han apoyado a la asociación de mujeres juristas THEMIS cuando demandaron en nombre de una víctima de violencia doméstica. La víctima buscaba protección del Tribunal Constitucional para que el Estado asumiera responsabilidad en el asesinato de su hija a manos de su marido durante un periodo de visita. Los sindicatos también atendieron cada octubre 'un círculo de hombres' contra la violencia doméstica organizado por AHIGE (Asociación de Hombres por la Igualdad de Género). Este acto es un homenaje a las víctimas de la violencia doméstica y envía el mensaje de que los hombres también consideran estos actos inaceptables. De manera similar, los sindicatos han apoyado los comunicados de prensa de organizaciones feministas que criticaron a los partidos políticos por sus mensajes electorales, que sentían abordaban de forma irresponsable la cuestión de la violencia doméstica.
- ▶ En Italia, representantes de las tres confederaciones de sindicatos han creado buenos vínculos con las asociaciones de mujeres ya que comparten objetivos comunes en erradicar la violencia contra las mujeres. Las actividades incluyen: reuniones conjuntas, ruedas de prensa y campañas para presionar al gobierno. Por ejemplo, en Emilia Romagna ha habido una buena colaboración entre sindicatos, asociaciones de mujeres y consistorios a nivel de negociación territorial llegando a concretar estrategias para combatir todas las formas de violencia contra la mujer. Las tres confederaciones colaboraron con éxito en recomendar cambios a la ley regional y trazar guías para prevenir la violencia de género. El 20 de julio de 2015 CGIL, CSIL y UIL los empleadores y la sociedad civil celebraron un acuerdo de planes de material de varios niveles integrados a nivel regional para aplicar directrices conjuntas, concienciar y aplicar la legislación de 2013 sobre violencia de género aprobada a nivel regional.
- ▶ En la República de Irlanda existen muy buenas conexiones entre los sindicatos y las asociaciones de mujeres y violencia doméstica. El Consejo Nacional de Mujeres de Irlanda (NWCI, por sus siglas en inglés), que incluye miembros de los principales sindicatos de Irlanda<sup>24</sup>, ha

24 Los miembros del sindicato son: La Asociación de Profesores de Secundaria de

realizado bastantes campañas contra la violencia de género. Parte de este trabajo deriva del rol de la NCWI como presidente del Observatorio Irlandés sobre la Violencia Contra la Mujer que permite a sus organizaciones miembros y ONG eliminar toda forma de violencia contra la mujer. De manera trimestral, la NCWI hace un seguimiento de los avances sobre violencia contra la mujer, que ha sido usado como plataforma para presionar al gobierno (NCWI/ Observatorio Irlandés sobre la Violencia Contra la Mujer, 2013). La NCWI, junto con los sindicatos laborales, ha recalado el impacto de la crisis económica en el acceso a los servicios por parte de las víctimas de violencia doméstica, que ha sido abordado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU. El comité señaló la falta de legislación para investigar y sancionar a los agresores, y la inadecuada protección y dotación de servicios a las víctimas supervivientes de la violencia debido a los recortes presupuestarios (ONU, 2015). El Consejo Nacional de Mujeres de Irlanda ha diseñado una Carta de Tolerancia Cero Contra las Mujeres que está siendo diseminado por las organizaciones, incluyendo empleadores y sindicatos laborales, escuelas, órganos públicos y otras grandes entidades para mostrar el compromiso en frenar toda forma de violencia contra la mujer en Irlanda. Al firmar esta carta, las organizaciones se comprometerán a fijar unas bases para rechazar todas las maneras de violencia contra la mujer. Su objetivo es concienciar al público de las causas y repercusiones del problema y contribuir al cambio cultural en la sociedad irlandesa, reconociendo que la violencia contra la mujer es inaceptable.

- ▶ En algunos países como en Eslovenia, la unión y cooperación entre sindicatos laborales y asociaciones civiles y de mujeres existen a menudo a nivel informativo. Los sindicatos laborales anticipan que si el problema de prevenir la violencia doméstica en el trabajo se tiene que zanjar será imperativo que se desarrolle con la cooperación de organizaciones contra la violencia doméstica.
- ▶ En algunos países de la Unión no han colaborado con las asociaciones de mujeres en campañas como ha sido el caso de los sindicatos búlgaros. De todas maneras, ahora reconocen que la violencia doméstica en el trabajo es un problema sindical donde hay un vínculo muy fuerte entre violencia en el trabajo y violencia familiar y una posibilidad de trabajar conjuntamente con las organizaciones de violencia doméstica. La ONG búlgara Mujeres y Madres contra la Violencia ha participado en el proyecto Daphne III fundado por la UE sobre violencia doméstica en el trabajo, aunque los sindicatos no formaron parte de este proyecto. El proyecto estaba destinado a diseminar información, formación y recursos aparte de

recomendaciones a proyectos hermanados ya trabajando en el área. Durante el transcurso del proyecto de la CES se realizó un encuentro con la Asociación de violencia doméstica Animus y se mantuvo contacto con la coordinación búlgara del Lobby Europeo de Mujeres con vistas a desarrollar lazos entre las asociaciones de mujeres y los sindicatos, a fin de llegar a una audiencia más amplia para concienciar del problema laboral de la violencia doméstica. También una reunión como parte del proyecto CES entre el director de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Sofía y del Presidente y jefe de la sección internacional de FTTUB, fue una oportunidad para discutir el interés común en desarrollar un marco de acuerdo con el Ayuntamiento de Sofía e incluir ayuda práctica para violencia doméstica en el trabajo. FTTUB ha señalado al necesidad de un proyecto piloto, posiblemente modelado a partir del Programa Canadiense de Defensa a la Mujer y diseñarlo como en acuerdos ya existentes en otros países.

**“ No había apreciado la importancia del problema, eso demuestra lo que se puede hacer cuando miramos las cosas desde otro ángulo, estoy muy impresionada. Los sindicatos son muy importantes, como también lo es la patronal. Una víctima de violencia doméstica que trabaja rendirá poco, estará aislada y su empleador se verá afectado. El lugar de trabajo es algo que tendríamos que considerar en un futuro... Necesitamos directrices para aplicar la ley de violencia doméstica, incluso podría incluir el rol del puesto de trabajo. Podemos trabajar juntos, ya que somos los primeros en intervenir, y podemos trabajar con los sindicatos y los empleadores... Los sindicatos tienen un papel muy importante que desempeñar.”**

*(Mina Yovcheva, Directora de la División Social, Ayuntamiento de Sofía)*

Irlanda, la Asociación de Profesores de Economía Doméstica, el sindicato público y civil CPSU, el sindicato de energía ESBOA, Impact, la Federación Irlandesa de Profesores Universitarios, la Organización Nacional de Profesores de Irlanda, la Organización Irlandesa de Enfermeras y Comadronas, Mandate, el Sindicato de Profesores de Irlanda, el comité de mujeres de Unite y el comité de mujeres nacional de SIPTU.

- ▶ En Francia los sindicatos han apoyado a un número de organizaciones, incluyendo la Federación Nacional de Solidaridad a las Mujeres (Fédération Nationale Solidarité Femmes, FNSE) una federación de al menos 25

ONG locales que trabajan en la lucha contra la violencia doméstica de género. FNSE ha creado una alianza con la Fundación Kering para informar y formar a su dirección sobre el problema de la violencia doméstica. Desde 2014, profesionales del FNSE han asumido la tarea de gestionar el teléfono oficial de ayuda francés '3939' dando soporte y orientación a mujeres que se enfrentan a problemas de violencia. Los sindicatos también han cooperado con FIT (una mujer, un tejado/une femme, un toit), una ONG especialista en violencia doméstica en el trabajo que ha formado e informado a empleados, directivos y personal sobre detección de violencia doméstica en el trabajo, y las consecuencias y acciones que forman parte de las empresas. En 2016, junto con el Centro Hubertine Auklet y financiado por la Región Ille de France, FIT publicó un extenso manual sobre cómo mejorar el acceso al trabajo para víctimas de violencia doméstica.

- ▶ TUC en el Reino Unido es un miembro activo de la Coalición para el Fin de la Violencia contra la Mujer (EVAW) la cual junto con otras áreas prioriza la violencia doméstica. Gracias a TUC, EVAW ha conseguido asegurar que se da prioridad al impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral. TUC también ha colaborado y ha realizado proyectos comunes con asociaciones de mujeres y de violencia doméstica, como por ejemplo el informe publicado por TUC sobre abuso financiero que fue elaborado por Women's Aid.
- ▶ En Dinamarca los sindicatos han cooperado bien con organizaciones de violencia doméstica. Por ejemplo, la organización de violencia doméstica de Copenhague, Danner, ha hablado y atendido regularmente conferencias sobre la violencia doméstica en el trabajo. Solucionar el problema de la violencia doméstica en el trabajo ha sido uno de los temas principales de la UIF Red Europea de Igualdad de Género que se expande a diez ciudades diferentes en Dinamarca. Miembros de la red han hecho contactos con casas de acogida locales y organizaciones locales de violencia doméstica. Una entrevista con Mette Marie Yde, de la organización de violencia doméstica Danner, puntualizó la importancia de la colaboración entre sindicatos, ONG en prevenir la violencia doméstica en el trabajo '... el problema de la violencia doméstica es el denominador común de las dos organizaciones'. Ella ve el desarrollo de proyectos e iniciativas para prevenir la violencia doméstica en el trabajo como un acontecimiento muy positivo, particularmente el uso de modelos de permiso parental como modelo para permisos o bajas por violencia doméstica.
- ▶ En los Países Bajos, el FNV se ha aliado con el Consejo Holandés de la Mujer y asociaciones de casas de acogida locales y regionales en un proyecto llamado 'De Nieuwe Toekomst' (El nuevo futuro). Pone énfasis en la participación e independencia financiera a las víctimas de violencia de género, mediante formación y empleo a las mujeres que han sido sometidas a violencia domés-

tica. Las intervenciones incluyen ayuda activa para buscar empleo, un programa de diez semanas llamado 'Toekomstwerplaats' (El Futuro Taller), un asesor personal que les apoya durante nueve meses y trabajar como voluntaria. El objetivo es permitir a la mujer el ganar independencia financiera ya que ésta es la mejor forma de protección contra la violencia doméstica. Un proyecto piloto en 2012-2013 realizado en la provincia de Overijssel demuestra que la dirección tomada está dando buenos resultados: más de la mitad de los participantes forma parte del sistema educativo, laboral o están activos haciendo voluntariado. Hoy el proyecto está siendo gestionado en ocho administraciones locales. Está siendo desarrollado en colaboración con la policía, servicios sociales, casas de acogida de mujeres, y el Consejo Holandés de la Mujer. Lo financian el Ministerio de Educación y las administraciones locales que participan.

Sindicatos de toda Europa y la CES participan en una red sobre la violencia doméstica en el trabajo, incluyendo la Red Internacional de Violencia doméstica en el trabajo (<http://dva-tworknet.org/>), establecida en 2014 para concienciar acerca de la violencia en el puesto de trabajo e introducir normativas y medidas jurídicas para apoyar a las mujeres que sufren violencia doméstica en su puesto de trabajo. La red reúne a investigadores, expertos en violencia doméstica, sindicatos, ONG y empleadores. La CES y varios sindicatos nacionales, junto con especialistas de género y ONG en Europa, son miembros de la red. La red, organizada por el Centro para la Investigación y Educación sobre Violencia contra Niños y Mujeres, Universidad West Ontario, organiza conferencias, seminarios y produce un boletín de noticias.

La CES ha trabajado estrechamente con ONG europeas, incluyendo el Lobby de Mujeres Europeas (LEM), Mujeres contra la Violencia de Europa (WAVE) y la Coalición Europea para el Fin de la Violencia contra la Mujer y las Niñas, para hacer campaña por un marco jurídico más fuerte en materia de violencia de género (mencionado en el capítulo 1). La participación de la CES ha sido particularmente importante para concienciar a las ONG europeas sobre la importancia de medidas laborales, mientras las ONG europeas han ayudado a los sindicatos a entender el amplio impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral y del hogar. Para el Lobby Europeo de Mujeres la violencia doméstica en el trabajo es un nuevo tema a tratar. Aunque el LEM no se centra en exclusiva en la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, incluye la violencia doméstica como una cuestión de dicho ámbito, y también reconoce la falta de una mejor atención al problema de violencia doméstica en el trabajo por parte de sindicatos y empleadores, y para que se reconozca oficialmente como un problema de diálogo social en el puesto laboral, a nivel nacional y a nivel europeo. Más importante aún, el LEM comenta, es la necesidad de una legislación contundente, ya que esto es lo que finalmente conduce al cambio.

## CUADRO 20: ONG EUROPEAS

**Lobby Europeo de Mujeres:** Desde 1997, el Lobby Europeo de Mujeres (LEM), ha organizado el Observatorio Europeo sobre Violencia de género, que abarca 30 países europeos. El Observatorio ha sido importante en la identificación de temas críticos y emergentes, proporcionando pruebas para la mejora de la provisión de servicios y políticas de prevención y apoyo a las mujeres víctimas de violencia machista y en el aumento de visibilidad de la cuestión a nivel local, regional, nacional y europeo (LEM, 2001). El documento normativo del LEM 'Hacia una Europa libre de toda forma de violencia masculina contra las mujeres' (LEM, 2010) hace un llamamiento a la Unión Europea para luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer mediante la prevención, persecución jurídica, protección, disposición y colaboración, y a implementar un Plan de Acción Europeo y una Directiva Europea sobre la violencia contra las mujeres.

Respecto al trabajo del LEM en la sensibilización sobre la violencia doméstica en el trabajo, su informe de 1999 'Desvelar los datos ocultos sobre la violencia doméstica en la Unión Europea', destacó el impacto de la violencia doméstica en la salud de la mujer, bienestar y rendimiento en el lugar de trabajo. El documento de posicionamiento del LEM sobre la violencia contra las mujeres en el trabajo afirma que 'las estructuras patriarcales y las conductas, junto con valores liberales (como la competencia, actividades de lucro, etc.) en el mercado laboral, banalizan la violencia del hombre en el trabajo o en situaciones relacionadas con el trabajo y, por lo tanto, hacen muy difícil de detectar y denunciar este tipo de violencia' (LEM, 2010: 11).

**WAVE:** La red WAVE es la red europea enfocada específicamente hacia violencia contra las mujeres. Se estableció como una red informal en 1994 y se convirtió en una entidad legal en 2014, operando como una red formal de ONG de mujeres europeas que trabajan en el campo de la lucha contra la violencia contra las mujeres y los niños. La red comprende organizaciones de mujeres que trabajan para combatir la violencia contra las mujeres y los niños a nivel nacional. La red facilita el intercambio de ideas y la difusión de información en toda Europa, y WAVE realiza campañas y presiona a gobiernos nacionales y las instituciones de la UE, particularmente sobre la sostenibilidad de los servicios de violencia doméstica. El trabajo más reciente de WAVE incluye la investigación sobre temas como feminicidio, servicios para mujeres con discapacidad, el papel de los servicios de apoyo especializados para las víctimas de la violencia doméstica, así como recursos de formación en temas como la cooperación interinstitucional efectiva.

WAVE y LEM han llevado a cabo trabajo de presión pionero para mejorar la recolección de datos, incluyendo la influencia en los estudios realizados por EIGE y FRA. WAVE y LEM son miembros de la Coalición Europea para terminar con la violencia contra las mujeres y las niñas, que ejerció presión en la UE para que ratificara el Convenio de Estambul.

“ Gracias a la conversación entre la CES y el LEM, y las pruebas recogidas a través del proyecto de “Seguridad en casa, seguridad en el trabajo” de la CES, el LEM reconoce que el lugar de trabajo debe ser un área prioritaria para la prevención de la violencia doméstica en el futuro y sobre todo como parte de la ratificación de Europa del Convenio de Estambul y su aplicación en todos los Estados miembros de la UE. El LEM también identifica la necesidad de mejores datos sobre el impacto de la violencia doméstica en el trabajo, la ratificación europea del Convenio de Estambul y ha puesto de relieve el efecto de las medidas de austeridad que comporta una reducción de servicios especializados para las víctimas de violencia doméstica, y que ha dejado a algunos países sin o pocas casas de acogida’

*(Iliana Stoicheva, Vice Presidenta del Lobby Europeo de Mujeres).*

### Vínculos y cooperación con las empresas en materia de violencia doméstica en el trabajo

Los sindicatos reconocen la importancia de crear vínculos con empresas y persuadirlas de que la violencia doméstica en el trabajo es un problema. Maria Pia Mannino, responsable de igualdad de oportunidades y jefa del Comité de mujeres (UIL, Italia) comenta: 'Tenemos que establecer cooperación con empresas como parte del bienestar de la organización. También necesitamos un cambio de cultura de género en el puesto de trabajo, lo que puede ser un detonante para el cambio en la sociedad'. Es por esta razón que la CES y sus



afiliados han agradecido la participación de los representantes del proyecto fundado por la Unión Europea: Empresas Contra la Violencia de Género (CARVE) 2014-2016. El proyecto gestionado por FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion/ Fundación Acción Contra la Exclusión) es una fundación creada en 1993 por 13 de las más grandes empresas francesas, con más de 5.000 miembros. En 2016 se publicó un completo manual de los mejores ejemplos de buenas prácticas en cinco países europeos con estrategias de prevención y propuestas concretas en la violencia doméstica en el trabajo.

**“ Es crucial que todos trabajemos juntos para acabar con la violencia de género en el ámbito laboral. Los sindicatos son unos socios muy importantes para combatir la violencia contra la mujer en el puesto laboral. A través del proyecto CARVE hemos diseñado una guía para las empresas, también formación y una campaña informativa para combatir la violencia de género. Nos gustaría seguir colaborando con los sindicatos en este trabajo tan importante’**

*(Gigi Guizzo de CEPS Proyectos Sociales, participante del proyecto CARVE, hablando en la conferencia CES en Madrid).*

En España una red de empresas por una sociedad libre de violencia fue establecida en 2012 bajo la anterior estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016). Comprende 85 empresas españolas e internacionales (BBVA, DANONE, PSA, Mango, etc.) y seis empresas públicas que trabajan con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Esta red tiene dos objetivos: el concienciar acerca de la violencia de género como parte de la campaña del gobierno ‘Hay Salida’, y apoyar la reintegración profesional y social de las mujeres que han sufrido violencia de género (CARVE, 2016a). Según la estrategia nacional de erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016), hasta el 31 de Diciembre de 2012 3.687 mujeres se beneficiaron de una ayuda al contrato de empleo y se asignaron 1.015 contratos temporales de empleo para víctimas de violencia de género.

En el Reino Unido la Corporación Alianza Contra la Violencia Doméstica, una ONG formada en 2004 para asesorar a las empresas sobre cómo reconocer y mitigar el riesgo de violencia doméstica que amenaza a la empresa y sus empleados. Ser socio está abierto a cualquier empleador, sindicato u organismo representativo en el Reino Unido. Sin embargo, los sindicatos no tienen apenas contacto, si tienen, con la

Alianza, y TUC comunica que ha tenido una reunión con el coordinador. Un estudio encargado por la Corporación Alianza contra la Violencia Doméstica (2010) descubrió que sólo el 18% de los jefes de recursos humanos estaba de acuerdo en que la violencia doméstica era una alta prioridad en sus negocios. Un tercio creían que no tenían responsabilidad jurídica en proteger la seguridad de sus empleados. Alrededor de 60 empresas se han registrado para el Acuerdo de Responsabilidad de Abuso Doméstico que ha sido promovido por el gobierno y la Corporación Alianza contra la Violencia Doméstica. Estos hallazgos no son muy alentadores respecto al número de empresas que están actuando.

### **3.10 APRENDIZAJE Y DESAFÍOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LOS SINDICATOS**

Este capítulo ha mostrado una importante lección de cómo los sindicatos han abordado el problema de la violencia doméstica en el trabajo, haciendo hincapié en el innovador trabajo iniciado por los sindicatos en negociar acuerdos, convenios y políticas, emitir material de orientación, y concienciar de que la violencia doméstica es un problema importante para los sindicatos y el entorno laboral. Aunque este informe ha mostrado que algunos sindicatos, en algunos de los Estados miembros, han hecho avances significativos en materia de acuerdos, políticas y legislación que otorga derechos a víctimas de violencia de género en el trabajo, aún quedan muchos retos para los sindicatos en toda Europa.

Una desafío clave es tener el tiempo y los recursos para convencer a los empleadores (y en algunos casos representantes sindicales) de la importancia de desarrollar y aplicar políticas laborales sobre violencia doméstica en el trabajo. Esto es particularmente evidente en la incorporación de la violencia doméstica en el trabajo en las políticas e iniciativas en materia de seguridad y salud laboral y de bienestar en el trabajo, en una época en que los negociadores de los sindicatos les cuesta defender derechos ya existentes y parar la erosión de la negociación colectiva. Numerosos sindicatos han planteado el desafío de la fuerte carga laboral y los múltiples problemas que hay que solucionar en el ámbito laboral.

Otras cuestiones planteadas tienen que ver con la falta de recursos para investigar la conducta en el puesto de trabajo o de hacer seguimiento de proyectos pilotos sobre violencia doméstica en el trabajo, así como una falta de evaluación de las políticas laborales existentes y su impacto que hace difícil medir el éxito de las políticas aplicadas. La ausencia de datos sobre la violencia doméstica en el trabajo es ya un problema identificado por los sindicatos, especialmente cuando tratan de convencer a los empleadores y gobiernos de ponerse en acción. Además, la crisis económica ha hecho más difícil de mantener en las prioridades de los sindicatos los problemas de igualdad de género y discriminación de género. De todas maneras, los sindicatos entrevistados declararon que los empleadores a menudo son reacios a acometer el problema en el trabajo. Esto está confirmado en un estudio encargado por la Corporación Alianza contra la Violencia Doméstica del

Reino Unido (2012) que reveló que solo el 18% de los jefes de recursos humanos reconocían que la violencia doméstica era una gran prioridad para sus negocios. Un tercio creían que no tenían responsabilidad jurídica en proteger la seguridad de sus empleados. Esto es claramente un área de la que los sindicatos, mediante el diálogo social, pueden sensibilizar a los empleadores sobre los beneficios, incluidos los beneficios empresariales, de negociar políticas laborales.

La prevención de la violencia doméstica en el trabajo es también una forma integral de erradicar desigualdad de género en el trabajo y en la sociedad en conjunto, según los sindicatos. Por ejemplo, el bajo salario y la brecha salarial entre géneros afectan a la falta de independencia de la mujer y, en algunos Estados miembros, la dependencia a la seguridad social de las mujeres afecta a su potencial de ser económicamente independientes y de tener recursos para abandonar relaciones de control/violencia. Los sindicatos italianos están dando una gran atención a integrar y ampliar estos nuevos derechos legales que incluyan la baja por violencia doméstica. Las empresas, sin embargo, son reacias a aceptar disposiciones que amplían lo dispuesto en la legislación, lo ven como un coste adicional.

#### **a) La importancia de un marco jurídico sobre la violencia doméstica en el trabajo**

Para muchos sindicatos, persuadir a empleadores a firmar acuerdos en políticas laborales es un reto, a menos que ya exista un marco jurídico que obligue a actuar en casos de violencia doméstica en el trabajo. Como resultado, varios sindicatos han reclamado en campañas una legislación, como es el caso del Reino Unido. En Italia y en España, tener un marco jurídico ha dado peso al poder de negociación colectiva sobre esta cuestión. En Dinamarca, se trata el problema de manera algo diferente, ya que algunos empleadores son reacios a establecer políticas laborales y prefieren soluciones individualizadas (a menudo 'ad hoc') propuestas por representantes sindicales.

#### **b) Grupos de trabajadoras en riesgo de violencia doméstica en el trabajo.**

Algunos sindicatos han advertido de los particulares riesgos a los que algunos grupos de trabajadoras se enfrentan, incluyendo trabajadoras migrantes que pueden sufrir violencia doméstica. Esta cuestión se destacó en relación a trabajadores migrantes que hacían trabajos de temporada en Eslovenia, y migrantes que hacían trabajos de agricultura y domésticos en Italia. Por ejemplo, en Italia la ley laboral de 2016, la cual establece el rango de derechos, incluyendo la baja por violencia doméstica, excluye a los trabajadores domésticos, que están particularmente en riesgo de violencia. Los sindicatos resaltan que muchos trabajadores viven en el hogar de sus empleadores y que, por esta razón, deberían tener derecho al acceso a los servicios sociales por violencia doméstica y

a la baja laboral. En Italia, el informe del Relator Especial de la ONU de 2012 (Consejo de Derechos Humanos, 2012) señaló que las mujeres emigrantes que trabajan en servicios domésticos o de cuidado están en riesgo de explotación y discriminación por parte de sus empleadores. Muchas afrontan múltiples maneras de discriminación y prejuicios, además de violencia sexual y acoso.

#### **c) La necesidad de la intervención temprana en el lugar de trabajo para prevenir la escalada de la violencia doméstica**

Una importante lección señalada por los sindicatos y expertos en violencia doméstica es que es vital contactar con las víctimas de violencia de género antes de que abandonen el puesto de trabajo, ya que este es el momento cuando los sindicatos y los empleadores pueden tener una función de prevención. Normalmente, una mujer habrá perdido ya su trabajo cuando llegue a una casa de acogida.

#### **d) Tratar con los responsables de violencia doméstica en el trabajo**

Encontrar soluciones al problema de tratar con los responsables que pueden ser compañeros o representantes sindicales es importante y un reto que afrontar. Varios sindicatos indican la necesidad de formación y guías sobre cómo actuar con agresores en el puesto laboral.

#### **e) Reconocer la importancia de la conexión entre trabajo y hogar.**

Bastantes retos han sido señalados por los sindicatos de los Países Bajos y Bélgica acerca de las dificultades en persuadir a empleadores y sindicatos, también a representantes de seguridad y salud laboral, para debatir el ámbito 'privado' de una casa, especialmente cómo la violencia doméstica afecta el trabajo de la mujer y cómo los empleadores pueden ser proactivos a la hora de prevenir la violencia doméstica en el trabajo.

# CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 4.1 CONCLUSIONES

Este capítulo final reúne los dos temas de violencia de género y acoso laboral y la violencia doméstica en el ámbito laboral. Junto con la violencia procedente de terceros, existen diferentes manifestaciones de violencia y acoso en el trabajo y puede, por tanto, abordarse de forma integrada, por ejemplo, en los convenios y las políticas vigentes en materia de seguridad y salud, igualdad de género y no discriminación o en convenios específicos que se ocupen exclusivamente de violencia y acoso en el trabajo. No obstante, la cuestión tiene más probabilidades de abordarse en el futuro principalmente en el contexto de salud, seguridad, y bienestar en el trabajo, a través de un enfoque integrado hacia la violencia y el acoso que afectan a todos los trabajadores. El reto es garantizar que la violencia de género se entienda como una forma generalizada de violencia y acoso en el trabajo, que afecta desproporcionadamente a las mujeres trabajadoras, y como una cuestión fundamental que afecta negativamente al ambiente de trabajo y al logro de la igualdad de género en el trabajo.

## 4.2 RESUMEN DE LAS CONCLUSIONES PRINCIPALES

El siguiente resumen recoge las principales conclusiones de los estudios de caso de once países, junto con las de los debates de la Conferencia de la CES, celebrada en Madrid el 24 y 25 de noviembre de 2016.

### Marco jurídico

- ▶ En todos los estudios de caso de los once países, la acción sindical y la negociación colectiva se apoya en un marco jurídico sobre violencia de género en el trabajo. En este marco se incluye la legislación en materia de igualdad de género y de no discriminación, y/o la legislación sobre seguridad y salud/bienestar en el trabajo.
- ▶ Generalmente se entiende la violencia de género en el trabajo como acoso sexual. Aunque los sindicatos sostienen que un marco jurídico sólido es importante, existen diferentes enfoques jurídicos en la UE. Los once países estudiados en este informe han aplicado la Directiva 2006/54/CE y suelen incluir cláusulas en sus códigos laborales/normativa laboral o en la legislación sobre salud, seguridad/bienestar en el trabajo.
- ▶ En España e Italia se ha introducido el marco jurídico sobre violencia de género y violencia doméstica en el ámbito laboral, así como varios planes de acción/estrategias nacionales para combatir la violencia contra la mujer que contienen medidas para el lugar de trabajo y acciones dirigidas a sindicatos y la patronal.

### Acciones sindicales y negociación colectiva

- ▶ En cada uno de los once países, se han firmado convenios colectivos entre los sindicatos y los empresarios haciendo referencia a la violencia y el acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual. Se han firmado convenios colectivos contra la violencia doméstica en el trabajo por los sindicatos de Dinamarca, Francia, Italia, España y Reino Unido. Las estructuras de negociación de cada país reflejan diferentes niveles de negociación, diferentes derechos sobre la negociación colectiva y diferentes niveles de cobertura de la negociación.
- ▶ El 'Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo' de 2007 firmado por la CES, BusinessEurope, UEAPME y el CEEP ha hecho hincapié en las negociaciones a nivel de empresa o lugar de trabajo.
- ▶ En los últimos años el acoso sexual ha vuelto a aparecer en las agendas de negociación, y los sindicatos sostienen que, para que el tema se tome en serio en la negociación de agendas, es crucial contar con una base sólida de datos y evidencias. Lo mismo ocurre para cuestiones más recientes como la violencia procedente de terceros y la violencia doméstica en el trabajo. Transversalizar estas cuestiones incorporándolas a las políticas de seguridad y salud y de entorno laboral es un modo estratégico para asegurar que se toman en serio en las negociaciones a nivel de empresa. Sin embargo, algunos sindicatos apuntan al riesgo de olvidar los problemas de género y subrayan la importancia de generar concienciación sobre discriminación sexual y las relaciones desiguales de poder y género.
- ▶ Han surgido algunas prácticas prometedoras por parte de sindicatos que han abordado la violencia doméstica en el tra-

bajo, como la inclusión de la violencia doméstica en el trabajo en los planes de igualdad de la empresa y los convenios colectivos en España, Francia, Alemania y el Reino Unido; el apoyo a las mujeres víctimas de violencia doméstica y ayudarlas a encontrar o permanecer en su trabajo en España; una guía práctica para el lugar de trabajo en Francia, Irlanda y el Reino Unido; la capacitación de los representantes sindicales para negociar el apoyo a las víctimas de la violencia doméstica y políticas laborales y la celebración de una conferencia anual sobre el tema, en Dinamarca.

- ▶ Los sindicatos en los once países en estudio han llevado a cabo campañas, formación y aumento de concienciación. Los vínculos y la cooperación con las organizaciones de mujeres se han desarrollado con éxito en la mayoría de los países, se han establecido asociaciones consideradas buenas prácticas en Francia, Irlanda, Italia, España y el Reino Unido. Se identifica como algo crucial las alianzas y las relaciones entre los sindicatos y las organizaciones/asociaciones de mujeres contra la violencia doméstica en el avance de los esfuerzos sobre violencia doméstica en el ámbito laboral.

### **Desafíos a los que se enfrentan los sindicatos**

- ▶ Los estereotipos de género negativos y persistentes sobre las mujeres, el sexismo y las culturas patriarcales en los sindicatos y en las sociedades europeas son grandes barreras para que algunos sindicatos y ciertos sectores tomen en serio estas cuestiones. Se perpetúa una cultura de relaciones y roles de género desiguales, así como los estereotipos de género, debido a que continúan las desigualdades de género en el trabajo, en la sociedad y en la familia.
- ▶ El aumento de concienciación sobre violencia de género en el trabajo sigue siendo un desafío, ya que es un tema oculto en el lugar de trabajo: los trabajadores temen represalias si denuncian los casos y todavía hay un bajo nivel de comprensión sobre las causas del acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer.
- ▶ La crisis económica ha dificultado conseguir introducir la violencia de género en agendas de negociación – y al mismo tiempo, los sindicatos de varios países han identificado un aumento en la incidencia de casos de acoso y violencia desde que comenzó la crisis.
- ▶ Los cambios en la organización del trabajo y el aumento del trabajo eventual y precario han incrementado el riesgo de violencia y acoso en el trabajo, predominantemente en sectores dominados por la mujer.
- ▶ La disminución en los niveles de financiación de los servicios públicos y las reducciones de plantillas, por ejemplo en la sanidad, ha conducido a crecientes niveles de violencia y acoso en el trabajo, incluida la violencia procedente de terceros.
- ▶ La crisis económica y la consiguiente austeridad ha llevado a reducciones en la financiación de servicios básicos, como el apoyo específico a víctimas de violencia de género.
- ▶ La estructura de la negociación impacta en cómo los sindicatos negocian sobre esta cuestión. Los sindicatos también señalaron la tendencia a la negociación descentralizada y la importancia de acuerdos marco para establecer principios, definiciones y procedimientos en relación con la violencia de género. Algunos sindicatos señalan la importancia de los convenios a nivel de empresa para la configuración de códigos de conducta más detallados y para la introducción de procedimientos laborales para prevenir y combatir el acoso sexual.
- ▶ Algunos sindicatos señalan la necesidad de que las medidas específicas para el lugar de trabajo tengan en cuenta las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, y los riesgos a los que se enfrentan las mujeres que trabajan en empleos precarios.
- ▶ El hecho de que haya mujeres en puestos de responsabilidad y capacidad de negociación es un elemento importante para introducir la violencia de género en agendas de negociación colectiva, y podemos ver ejemplos concretos de esto en sectores con predominancia masculina por ejemplo en Eslovenia e Italia.

El Convenio de Estambul y la posibilidad de un marco jurídico comunitario sólido en materia de violencia de género, son de crucial importancia para el desarrollo de un enfoque integrado y coordinado para combatir la violencia contra las mujeres y ver cómo estos instrumentos puede elaborarse en más detalle en el lugar de trabajo. Los sindicatos también hablaron de la importancia de ejercer presión para la creación de un Convenio de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo, y para garantizar que introduce un fuerte enfoque sobre violencia de género en el ámbito laboral.

La acción sindical para luchar contra la violencia de género en el trabajo reconoce que las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la violencia debido a los roles y relaciones de género desiguales que afectan su seguridad y la seguridad tanto en el trabajo, como en los espacios públicos y en la familia. Este informe ha ofrecido innumerables evidencias de campañas, acciones y negociaciones de los sindicatos para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo, con especial atención a la violencia de género en el ámbito laboral. Como ya se ha mencionado, es necesario dar un enfoque de género fuerte para el sostenimiento de las medidas sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo y, en particular, para demostrar cómo la desigualdad, la discriminación y las relaciones de poder desiguales tienen un efecto sobre el riesgo a las mujeres sufran violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Este informe también ha demostrado que en los últimos años ha habido un renovado interés en abordar el tema de violencia de género. Algunos sindicatos sostienen que se ha presentado este nuevo interés porque nunca se eliminó el acoso sexual,

aunque hubiera desaparecido de las agendas sindicales. También entran en juego otras dinámicas recientes. Incluidas la creciente incidencia de la violencia y el acoso, particularmente el acoso sexual en el trabajo; la visibilidad de los nuevos problemas laborales, como el aumento de la violencia de terceros relacionado con las medidas de austeridad impuestas por el gobierno en el sector público; la creciente incidencia de la violencia doméstica en el trabajo y los costes asociados a los empleadores; y el impacto negativo del cambio de organización del trabajo, las condiciones de trabajo precarias y el aumento de la eventualidad, que agregan vulnerabilidad, estrés y presión y han dado lugar a nuevos riesgos de violencia y acoso en el ámbito laboral. Estos acontecimientos, junto con los nuevos datos de la encuesta, confirman que el acoso y la violencia de género siguen siendo un problema importante y creciente. Además, la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluso en ocupaciones no tradicionales, ha dado nueva urgencia a la necesidad de abordar la violencia basada en género como una cuestión laboral. Los sindicatos del sector de transporte en Italia, Bulgaria y Países Bajos hablaron del creciente número de mujeres que trabajan como conductoras de tren y de autobús en los últimos años, y cómo esto ha cambiado de lugar el foco de la actividad sindical en respuesta a los niveles crecientes de violencia procedente de terceros y acoso dirigidos contra las mujeres. Los sindicatos que representan a los trabajadores en servicios de primera línea en la atención sanitaria, transporte y otros sectores de servicios también han señalado la importancia de desarrollar marcos jurídicos sólidos sobre la violencia procedente de terceros.

Cada vez más, los sindicatos amplían su atención hacia una gama de cuestiones del 'mundo del trabajo' y reconocen que la violencia puede ocurrir lejos del lugar de trabajo tradicional, como durante el trayecto hacia o desde el trabajo, o relacionados con los efectos que la violencia doméstica sufrida en el hogar tiene en el lugar de trabajo. En este contexto, el lugar de trabajo no es algo aislado o separado de la familia y de la sociedad en general. En consecuencia, es útil entender que el lugar de trabajo desempeña una función que es parte de un compromiso social más amplio para combatir la violencia en todos los contextos institucionales, en la familia, en la comunidad y en los espacios públicos. El Convenio de Estambul refleja este enfoque interconectado y señala el potencial para una amplia gama de actores, que pueden incluir a los interlocutores sociales, para desempeñar un papel importante en la erradicación de la violencia contra la mujer. Conectar los mundos del trabajo y del hogar es una de las mediadas laborales más claras y evidentes para prevenir la violencia doméstica en el trabajo.

El proyecto de la CES 'Seguridad en casa, seguridad en el trabajo' llega en un momento de gran interés hacia la violencia y el acoso tanto en Europa como a nivel mundial. La ratificación del Convenio de Estambul por los Estados miembros de la UE y por la propia UE ha llevado a una discusión sobre un nuevo estándar jurídico comunitario sobre la violencia contra las mujeres así como a un debate sobre el papel del lugar de trabajo. La reunión tripartita de expertos la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en Ginebra el 3-6 octubre de 2016, confirmó el importante papel que los interlocutores sociales pueden desempeñar en la prevención y lucha contra las consecuencias de la violencia y acoso en el lugar de trabajo. Existe gran potencial para un enfoque amplio que incluya la violencia doméstica en el trabajo y la necesidad de un fuerte componente de violencia de género en un nuevo instrumento mundial de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo, que se debatirá en la Conferencia Internacional del trabajo de 2018, que establecerá normas para las acciones de los gobiernos, las patronales, las empresas, y los sindicatos.

Un mensaje clave proveniente de los sindicatos nacionales y europeos entrevistados en este informe es que el diálogo social y sistemas eficaces para la negociación colectiva son fundamentales para asegurar que la violencia y el acoso se combaten tanto a nivel sectorial como de empresa. El informe también confirma que la negociación colectiva, aunque bajo presión, sigue siendo la herramienta más importante utilizada por los sindicatos para prevenir y combatir la violencia y el acoso sexual en el trabajo, acoso de terceros y los efectos de la violencia doméstica en el trabajo. Los sindicatos también señalan que la negociación colectiva puede reforzarse considerablemente cuando la legislación establece obligaciones claras para los gobiernos, los empleadores y los sindicatos.

Otros problemas y retos identificados por los sindicatos son una preocupación que, si la violencia de género se integra en las iniciativas de seguridad y salud, esto podría conducir a un proceso de olvido de la cuestión de género y falta de atención a las cuestiones emergentes como el impacto de la violencia doméstica en el trabajo. A menudo el problema se aborda de una manera neutra al género, bajo los títulos de 'mobbing', 'acoso' o 'acoso moral'.

Aunque es útil incluir el acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres en un acuerdo marco integral sobre violencia y acoso en el trabajo, como es el caso del Acuerdo de marco Europeo que firmaron en 2007 los interlocutores sociales, a veces existe confusión sobre los dos enfoques principales: el 'enfoque de discriminación' dirigido a las mujeres u otros colectivos protegidos y el 'enfoque de daños a la dignidad' dirigido a todos los trabajadores. Por un lado, el enfoque de daños a la dignidad puede ayudar a un denunciante a considerar el acoso sexual menos estigmatizante; por otro lado, puede resultar en la invisibilidad de desigualdades estructurales y de violencia contra las mujeres y, por ende, en la reticencia de la sociedad en general a reconocer el acoso sexual como discriminación por razón de sexo (Numhauser-Henning & Laulom, 2011).



La continua poca visibilidad del problema se agrava por el bajo nivel de sensibilización entre sindicatos y patronal, que no consideran la violencia como una cuestión de igualdad de género, por la falta de prioridad dada a la cuestión entre otras prioridades que compiten con ella y la falta de formación sobre el tema, todo lo cual puede reducir la efectividad de los comités conjuntos de seguridad y salud en cuanto a su trabajo en materia de prevención y evaluación de riesgos. Los sindicatos y el ETUI también han expresado su seria preocupación sobre la marcha atrás de la Comisión Europea sobre un marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en lo que afecta a los riesgos psicosociales. Esto es especialmente preocupante al fragmentarse más el mercado laboral debido a los cambios en la organización del trabajo y de los patrones de trabajo. En particular, los riesgos psicosociales derivados de la violencia – resultantes de las crecientes presiones y estrés laborales, los cambios en la organización del trabajo, la vigilancia y el acoso por parte de los empleadores en el sector tecnológico y digital, las largas jornadas de trabajo impredecible en algunos sectores y la precarización y mayor eventualidad del trabajo, etc. Especialmente afectados se ven aquellos cuyas condiciones de trabajo son precarias, la mayoría de los cuales son mujeres. En particular, las condiciones de trabajo pueden desempeñar un papel significativo en la creación de un ambiente propicio para la violencia y acoso en el lugar de trabajo y los sindicatos señalan la necesidad de abordar el impacto negativo de la crisis económica, la precarización del trabajo, el trabajo de alta intensidad, el estrés, la mala gestión y la mala conciliación laboral a la que se enfrentan muchos trabajadores hoy en día.

## 4.2 RECOMENDACIONES

**“Es muy importante que definamos el acoso sexual y dejemos claro que es una cuestión de violencia contra mujeres y niñas y que se fundamenta en las desigualdades de poder. Tenemos que hacer algo más radical y debatir sobre sexo y relaciones de poder.”** *(Scarlet Harris, Responsable de igualdad de TUC)*

Existe un amplio consenso entre los sindicatos que participaron en el proyecto de la CES “Seguridad en casa, seguridad en el trabajo” sobre que los sindicatos deben ser pioneros en introducir nuevas iniciativas (y reforzar las ya existentes) para combatir la violencia de género en el trabajo, incluida la violencia doméstica en el trabajo, mediante el estableciendo políticas, procedimientos y sistemas de apoyo que den confianza a los trabajadores. Muchos sindicatos argumentan que hay que repensar los enfoques sindicales a la hora de abordar las desigualdades de género y se deben observar más de cerca los roles de género y relaciones desiguales tanto a nivel individual como institucional. Esto requiere un compromiso fuerte para cambiar los esquemas mentales y abordar cuestiones como el prejuicio inconsciente y las formas institucionales de discriminación de género, así como las desigualdades estructurales en la sociedad y el lugar de trabajo. Un mensaje claro de muchas mujeres pertenecientes a sindicatos europeos es que una cultura de discriminación y desigualdad en el trabajo no puede separarse del patriarcado y las relaciones de género desiguales en la sociedad, en la comunidad y en la familia.

Las siguientes recomendaciones proceden de las entrevistas a nivel nacional y de los debates mantenidas en la Conferencia de Madrid de la CES, 24-25 noviembre de 2016.

### A) RECOMENDACIONES PARA SINDICATOS A NIVEL NACIONAL

#### 1. Ejercer presión para la creación de un marco jurídico sólido

**“Necesitamos un marco jurídico que garantice el derecho de todas las mujeres a trabajar en un entorno que garantice su seguridad y la igualdad – necesitamos que se establezcan normas internacionales en forma de un Convenio de la OIT, y tenemos que instar al Consejo Europeo para poner en práctica un marco jurídico sólido.”**

*(Gloria Mills, Presidenta del Comité de mujeres de la CES)*

Para muchos sindicatos, el punto de partida es contar con un buen marco jurídico dentro del cual abordar el tema de la violencia de género en el trabajo, ya que éste proporcionaría una base para la negociación colectiva y garantizaría la integración de la violencia de género en el ámbito laboral en la negociación colectiva. El marco jurídico debe hacer referencia a la prevención y a los procedimientos para combatir el acoso sexual, la violencia procedente de terceros y la violencia doméstica en el trabajo, así como a los derechos de las víctimas para acceder a las bajas remuneradas y los servicios de apoyo.

Una recomendación importante es asegurar que la ley protege a los trabajadores contra el acoso sexual procedente de terceros. Este punto es particularmente importante para las mujeres que trabajan en servicios de primera línea en sectores como el transporte, la sanidad y la asistencia social o en tiendas, hoteles, bares o restaurantes.

También debe contemplar los derechos jurídicos de las víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo, incluido el derecho a una baja remunerada y apoyo, junto con otras medidas laborales a nivel de empresa y obligaciones para los empleadores en materia de prevención y lucha contra esta forma de violencia.

La introducción de estos derechos debe significar también imponer obligaciones a los empleadores para introducir medidas sectoriales y de empresa en consulta con los sindicatos, que dispongan y establezcan medidas de prevención, procedimientos eficaces para ocuparse de las quejas, abordar las sanciones a los agresores, proporcionar información para asegurar que los trabajadores entiendan las políticas y los procedimientos y brinden apoyo a las víctimas de la violencia y acoso en el ámbito laboral.

Un Convenio de la OIT y un marco jurídico comunitario en materia de violencia de género, con un fuerte enfoque en el ámbito laboral, también pueden ser una manera para asegurar que los gobiernos se comprometen a establecer un marco jurídico sólido a nivel nacional y europeo, dando visibilidad y función específica a la negociación colectiva en cuanto a prevención y lucha contra la violencia de género en el trabajo.

Además, el proceso de inspección de trabajo en el futuro puede desempeñar una labor importante en el control y lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral, una tarea que podría estar apoyada por unas guías acordadas conjuntamente entre sindicatos y patronal, así como por una formación para los inspectores de trabajo sobre cómo identificar la violencia de género como un riesgo psicosocial en el trabajo.

## **2. Aplicar plena y efectivamente el Convenio de Estambul**

Se necesita ejercer más presión sobre los gobiernos para que proporcionen servicios para la violencia de género con suficientes recursos, integrados y coordinados, y con un fuerte énfasis en la prevención. Esto significa ratificar plenamente la aplicación del Convenio de Estambul y separar las implicaciones para la empresa de las acciones preventivas establecidas en el Convenio.

## **3. Combatir la violencia y el acoso como una forma de discriminación por razón de género**

La violencia de género en el trabajo debe abordarse en el contexto amplio de todas las formas de violencia contra las mujeres, como una manera de promover un cambio cultural. En el desarrollo de buenas prácticas, el lugar de trabajo puede desempeñar un papel positivo mediante el establecimiento de normas aceptables de comportamiento y respeto por las mujeres, con un efecto de propagación a la comunidad y la familia.

Un tema crucial es que los sindicatos y la patronal necesitan entender que la violencia de género, en todas las formas que asuma en el lugar de trabajo, es una forma de discriminación por razón de género, lo que significa que hay que hacer hincapié en la lucha contra las desigualdades estructurales de género. Una reducción de las desigualdades y de la segregación de género reducirá los riesgos de violencia contra la mujer.

Los medios de comunicación tienen una gran influencia en la sociedad y pueden ser un socio clave para los sindicatos en la superación de estereotipos nocivos sobre la violencia de género, participando en campañas públicas y en los medios para poner fin a la violencia de género en el trabajo y en lugares públicos y asegurar que estas campañas lleguen a la policía, la judicatura y otras instituciones públicas.

Los sindicatos europeos recomiendan una campaña sistemática y continua de concienciación, para que los trabajadores y sindicalistas y empleadores hombres, entienden la naturaleza de género de la violencia contra las mujeres. Esto es de particular importancia para asegurar que el acoso sexual y la violencia doméstica en el trabajo están incluidos en los convenios sobre violencia y acoso en el trabajo, en la negociación colectiva y en las políticas laborales a nivel de empresa.

En un contexto más amplio, una función clave de los sindicatos es continuar abogando para que las mujeres tengan acceso a un empleo de buena calidad y que reciban la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Es crucial que los sindicatos refuercen la integración de la discriminación de género de una manera transversal a través de múltiples terrenos utilizando un enfoque intersectorial.

#### **4. Promover la negociación colectiva como una manera eficaz y sostenible para reducir la violencia y el acoso en el trabajo**

Los sindicatos y el gobierno tienen mucho que hacer en persuadir a los empresarios para fortalecer la negociación colectiva, particularmente en el sector privado, donde algunos empleadores son reticentes a la firma de convenios.

Los sindicatos deberían examinar y redactar el lenguaje de las cláusulas modelo y acuerdos de buenas prácticas mencionados en este informe como una forma de asegurar que los acuerdos y convenios son integrales. Por ejemplo, los CC deben especificar las obligaciones del empleador para formar tanto a la dirección como a los trabajadores, e informar a los trabajadores sobre las normas y procedimientos establecidos a nivel de empresa y lugar de trabajo.

Todas las iniciativas, políticas y procedimientos de empresa, deben llevarse a cabo con la consulta y participación de los sindicatos.

La patronal y los sindicatos implicados en las negociaciones deben recibir formación sobre cómo combatir la violencia de género en el ámbito laboral y, particularmente, sobre cómo elaborar y aplicar procedimientos para la prevención de la violencia, hacer denuncias y abordar las consecuencias de la violencia y acoso en el trabajo.

A través de la negociación colectiva, los sindicatos también pueden abordar la conexión entre el aumento de los niveles de violencia y acoso en el trabajo y las condiciones de trabajo, el debilitamiento de los derechos laborales y la creciente precarización del trabajo. Esto también significa que necesitan abordar las posibles repercusiones de los riesgos psicosociales derivados de la violencia y el acoso causados por las crecientes presiones de trabajo y el estrés, los cambios en la organización del trabajo, etc. y argumentar que existen costes económicos y sociales asociados a las mismas.

**“ Los sindicatos han jugado un papel vital en el desarrollo tanto de la estrategia como la política de empresa y de lugar de trabajo. El papel del representante sindical es de vital importancia en el contexto del lugar de trabajo y los sindicatos tienen un papel importante en cuanto a trabajar con los empleadores para negociar, desarrollar y aplicar políticas laborales para proteger los derechos de las víctimas de la violencia doméstica ”.**

*(Clare Moore, Irish Congress of Trade Unions, Irlanda del Norte, hablando en la Conferencia de Madrid de la CES, el 25 de noviembre de 2016)*

#### **5. Participar en litigio estratégico y recurrir a derechos jurídicos**

Algunos sindicatos, por ejemplo, en Dinamarca y el Reino Unido, recomiendan que los sindicatos deberían desempeñar un papel clave a través del litigio estratégico con los empleadores que no ofrecen un ambiente de trabajo seguro en el que los trabajadores estén protegidos contra el acoso sexual. Los sindicatos italianos y españoles recomiendan que debe prestarse más atención a la educación de los jueces sobre violencia de género en el trabajo, mientras que los sindicatos franceses subrayan la necesidad de insistir en las obligaciones legales de los empleadores.

Una recomendación constante es que los sindicatos deberían hacer más para aumentar la concienciación y proporcionar información entre los trabajadores con el fin de fomentar una mayor tasa de notificación de casos de violencia y acoso. Esto se considera crucial para aumentar la visibilidad de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo y aumentar la concienciación de los trabajadores sobre la gravedad de la cuestión, que a su vez contribuirá a garantizar que las mujeres tienen acceso a asesoramiento jurídico para llevar sus casos ante los tribunales.

## **6. Formación y aumento de concienciación para los representantes sindicales, directivos y supervisores**

Los gerentes, directivos y supervisores necesitan más formación sobre cómo identificar, prevenir y eliminar el acoso sexual, en particular para garantizar un mayor énfasis en la prevención primaria: reaccionar rápidamente es una parte importante de la prevención primaria, ya que se detiene un problema antes de que vaya a peor.

Para las personas de apoyo y asesores, la 'persona de confianza', médicos de empresa y representantes de seguridad y salud laboral, es importante recibir formación en el lugar de trabajo sobre la prevención y lucha contra el acoso sexual, violencia de terceros y violencia doméstica en el trabajo.

Considerar la aplicación de los programas nacionales y de empresa para defensores de las mujeres, que son representantes sindicales especialmente designados y formados para prestar apoyo a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

Pueden utilizarse métodos innovadores de formación para crear concienciación sobre el impacto de la violencia, y establecer la relación entre el lugar de trabajo y la violencia doméstica y la salud los trabajadores y las consecuencias económicas para las empresas. Es importante que la violencia de género en el ámbito laboral se identifique como un riesgo básico de seguridad y salud laboral.

En lo referente a la formación específica sobre violencia doméstica en el trabajo, hay que hacer notar el modo en que la violencia doméstica difiere de otras formas de violencia y acoso en el trabajo. Algunos enfoques de buenas prácticas sugieren la necesidad de:

- ▶ Tener en cuenta los abusos, incluido el abuso físico, psicológico, financiero y otras formas de control coercitivo – que con frecuencia tienen un efecto en el lugar de trabajo –, y centrarse en contrarrestar los estereotipos sobre víctimas de violencia, en particular los estereotipos culturales y raciales.
- ▶ Considerar indicadores para identificar los signos de la violencia doméstica, como los frecuentes cambios en puesto de trabajo y ubicación, no asistir a eventos sociales, estar aislado en el lugar de trabajo, o altos niveles de bajas por enfermedad y absentismo laboral.
- ▶ Desarrollar orientaciones y habilidades para la comunicación efectiva, en particular sobre cómo ofrecer respuestas empáticas y sin prejuicios, y sobre cómo escuchar y responder sensiblemente a las necesidades de las víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo. La formación también será importante para dar conocimiento sobre cuándo intervenir, cuándo dar un paso atrás y a quién derivar a una víctima para recibir servicios especializados.
- ▶ Incluir los beneficios sociales y económicos de la prevención y lucha contra la violencia doméstica en el lugar de trabajo, como una manera de persuadir a los empleadores de que va en su propio interés elaborar y aplicar convenios y políticas laborales.

Integrar la violencia doméstica en el ámbito laboral en los procedimientos de formación de la policía, los fiscales, el poder judicial y otros funcionarios públicos con responsabilidad en los servicios de violencia doméstica, y asegurarse que la formación futura cubre el papel del lugar de trabajo y cómo los sindicatos y la patronal pueden ser socios útiles en las iniciativas futuras. Esto es particularmente importante para la concienciación sobre la violencia doméstica y de género entre la policía y el poder judicial.

La formación y el aumento de concienciación deben desempeñar un papel fundamental en el cambio de cultura de género y para implicar a hombres y mujeres en todos los niveles de los sindicatos a actuar como defensores de la causa, sobre todo en sectores dominados por hombres. Así se aumentaría la concienciación sobre las causas de la violencia y el acoso y la comprensión de por qué ésta es una cuestión de igualdad de género.

Es importante formar a hombres para que puedan hablar con otros hombres sobre violencia de género, incluida la violencia doméstica, para que puedan sostener conversaciones sobre el tema. Esto también significa garantizar que los sindicatos entienden que un agresor en el hogar puede ser un acosador en el trabajo.

## **7. Garantizar que hay mujeres en altos cargos y en puestos de negociación**

Debe ser una prioridad que haya mujeres en cargos de toma de decisiones, liderazgo y negociación en los sindicatos, ya que puede contribuir a garantizar que sea una prioridad, objeto de defensa por los dirigentes sindicales y que sea puesta en el primer plano de las estrategias sindicales.

## 8. Elaborar directrices para delegados y representantes sindicales

Elaborar directrices específicas sobre el papel que pueden desempeñar los representantes sindicales, incluyendo los delegados y representantes sindicales en materia de seguridad y salud, para que puedan responder de manera efectiva a una persona en una situación vulnerable. Podrían incluirse directrices sobre cómo comunicarse con una mujer para capacitarla y permitirle tomar decisiones por sí misma y para negociar apoyo práctico con el empleador. E incluir también las vulnerabilidades a las que pueden enfrentarse determinados colectivos de trabajadores, por ejemplo, las mujeres embarazadas, las mujeres con discapacidad, las mujeres de negras y de una minoría étnica.

Las directrices deben cubrir cómo negociar políticas y ofrecer apoyo en el lugar de trabajo en las siguientes áreas:

- ▶ Violencia de género ejercida por gerentes, directivos, supervisores y compañeros de trabajo
- ▶ Violencia procedente de terceros
- ▶ Violencia doméstica en el ámbito laboral
- ▶ Integración de la violencia de género en las medidas de seguridad y salud laboral
- ▶ Tratar con los responsables de la violencia y acoso en el trabajo, incluso en casos de violencia doméstica en el trabajo y cuando el agresor y la víctima trabajan en el mismo lugar.

## 9. La violencia de género como problema de seguridad y salud en el trabajo

Debe prestarse más atención a la violencia de género en las evaluaciones de riesgo de seguridad y salud en el trabajo, incluidas la formación y la orientación para los representantes de seguridad y salud en el trabajo, así como darle mayor prioridad en los comités de seguridad y salud laboral.

Además, debe usarse un enfoque de género transversal al elaborar políticas de seguridad y salud en el trabajo así como políticas e iniciativas laborales en el lugar de trabajo, para asegurar que se da prioridad al acoso sexual, la violencia procedente de terceros y la violencia doméstica en el trabajo como problemas laborales clave.

## 10. Aprender de las buenas prácticas

Se recomienda intercambiar buenas prácticas (nacionales y transnacionales) ya que compartir y aprender de los diferentes enfoques adoptados por los sindicatos y de lo que funciona bien es muy importante. Los sindicatos opinan que es muy útil crear buenas prácticas y demostrar los beneficios de buenas políticas laborales.

Se anima a los sindicatos a evaluar y hacer un seguimiento de los convenios, protocolos y políticas laborales regularmente. Debería incluirse la documentación de buenas prácticas en cuanto a acuerdos, convenios y políticas laborales en el lugar de trabajo, para compartir los conocimientos y aumentar la concienciación a nivel nacional y europeo.

Se insta a las Confederaciones sindicales a que evalúen los convenios y las políticas existentes e identifiquen las particularmente buenas prácticas nacionales que podrían servir como modelos creíbles y convincentes para las negociaciones con las empresas.

Esta tarea puede desarrollarse aún más a través de un intercambio entre sindicatos de información y recursos y de seminarios sindicales conjuntos. Esto sería particularmente relevante para los sindicatos que son nuevos en el tema de la violencia doméstica en el trabajo, donde estos acuerdos modelo podrían ensayarse en las negociaciones y convenios laborales de empresa y de lugar de trabajo, posiblemente en asociación con un sindicato o sindicatos de países con mayor experiencia de desarrollo de políticas laborales en esta área.

Varios sindicatos destacan la importancia de tener acceso a fuentes de financiación europeas y nacionales para posibilitar que los sindicatos y las ONG lleven a cabo proyectos conjuntos, proyectos piloto e iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir la violencia de género en el trabajo, incluida la violencia doméstica en el trabajo.

Los sindicatos que ya han participado en la firma y aplicación de convenios políticas laborales deben buscar recursos para revisar y evaluar periódicamente la efectividad y aceptación de los mismos y divulgar lo que han aprendido en su aplicación, y qué funciona.



Debe alentarse a los interlocutores sociales a incluir mecanismos de control en los términos de los CC, para que puedan realizar un seguimiento conjunto de su avance en el logro de los fines y objetivos establecidos en estos acuerdos, que también podrían pasar informaciones actualizadas para nuevos acuerdos y convenios.

**“ Debemos incluir, expresamente por escrito en los convenios colectivos, procedimientos específicos y obligaciones para la patronal y los sindicatos para que resuelvan este problema. Éste es el primer paso. El segundo paso es realizar una encuesta nacional sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Es absolutamente necesario contar con estadísticas y resultados sobre las que basarse. También hay que preparar a las personas y tener debates sobre acoso sexual - no solo mobbing, sino también acoso sexual.”**

*(Metka Roksandic, Lobby de mujeres de Eslovenia)*

### **11. Integrar la prevención de la violencia doméstica en el ámbito laboral en los marcos y mecanismos institucionales existentes**

Deben hacerse modificaciones a algunos regímenes existentes bien establecidos de permisos y bajas en áreas como educación, enfermedad, permiso parental y conciliación de la vida laboral y familiar. Ésta podría ser la base de las negociaciones de regímenes de permisos y bajas para las víctimas de violencia doméstica en los CC nacionales y de empresa.

En concreto, puede incluir establecer relaciones entre el trabajo sindical sobre conciliación y violencia en el trabajo, integrando el derecho a permisos y trabajo flexible para las víctimas de violencia de género en los arreglos que ya existen sobre horario de trabajo flexible, incluida la posibilidad de contabilizar las horas (un banco de horas), para permitir que las víctimas de violencia doméstica puedan acogerse a bajas flexibles dentro del mercado de trabajo. Esto podría ser de gran beneficio para las mujeres víctimas de violencia doméstica, permitiéndoles acogerse a permisos temporales, por ejemplo para asistir a los tribunales, o tener controles sanitarios o psicológicos u otras formas de apoyo.

Debería convencerse a los empresarios de que ofrezcan a las mujeres víctimas de violencia doméstica tiempo adicional, a crédito, para ello. Los sindicatos italianos, por ejemplo, han recomendado el principio de préstamo de horas/permisos para personas que lo necesiten - más allá de un banco de tiempo al permitir a los trabajadores ceder horas a otras personas - que puede aplicarse en situaciones donde las mujeres víctimas de violencia necesitan tiempo libre del trabajo.

Debería establecerse un sistema de información sobre formas de apoyar a víctimas de violencia doméstica en el trabajo mediante las medidas de apoyo laboral ya existentes, por ejemplo, a través de los médicos y abogados de empresa/personal de apoyo, etc., teniendo en cuenta la necesidad de formación y orientación específicas sobre los temas particulares y las vulnerabilidades a las que se enfrentan las víctimas de la violencia doméstica.

Las obligaciones de los empleadores para prevenir y combatir el absentismo laboral podrían incluir también indicadores para la prevención de la violencia doméstica en el trabajo, argumentando que es un factor de riesgo para faltar al trabajo.

Es importante asegurarse de que la violencia doméstica en el ámbito laboral se integra en las políticas y estrategias sindicales sobre la igualdad de género, con énfasis en asegurar que las mujeres tienen la posibilidad de alcanzar independencia financiera, incluso mediante el acceso a prestaciones de seguridad social individualizada.

### **12. Participar en campañas nacionales**

Los sindicatos deben colaborar con las partes interesadas (gobiernos, patronales, organizaciones de mujeres y ONG) a nivel nacional para aumentar la concienciación y realizar campañas conjuntas de sensibilización hacia la violencia de género en el trabajo, para animar a denunciar y promover un enfoque de colaboración compartida para combatir la violencia contra la mujer.

### **13. Garantizar el acceso a los servicios de apoyo a los trabajadores que han sido víctimas de violencia de género en el trabajo**

La ayuda a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral debe ser una ayuda estructurada y profesional, incluyendo asesoramiento confidencial y apoyo psicológico para ayudarles a lidiar con los daños causados por la violencia y el acoso.

Los sindicatos tienen un papel importante que desempeñar en el enfrentamiento a los recortes en los servicios de primera línea para las víctimas de violencia doméstica, en la promoción de la atención social de buena calidad y el apoyo a las mujeres y en el aumento de recursos para fomentar la inclusión laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

### **14. Promover alianzas entre sindicatos y ONG, así como iniciativas de colaboración entre múltiples interesados**

Promover el establecimiento de grupos de trabajo interinstitucional y asegurar que se incluyen cuestiones laborales en su cometido.

El diálogo entre las partes interesadas pertinentes - los sindicatos, la patronal, las autoridades públicas, la sociedad civil y las ONG – puede jugar un papel importante en la construcción de políticas y estrategias eficaces para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

Considerar maneras de fomentar la colaboración y alianzas entre proveedores de formación de sindicatos y organizaciones de violencia doméstica, en la provisión de capacitación interinstitucional.

Desarrollar o mantener cooperación con las organizaciones de mujeres víctimas de violencia y casas de acogida, y establecer acuerdos con ellos como una forma de promover el debate sobre cuestiones laborales y el mantenimiento de las mujeres en su puesto de trabajo.

### **15. Mejorar el acceso a datos comparables sobre acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral**

Se necesitan más datos sobre el alcance del acoso sexual en el trabajo. Se recomienda llevar a cabo un estudio europeo sobre violencia de género, que puede ser integrado dentro de la encuesta EU-FRA sobre la violencia contra la mujer, y seguir desarrollando la cuestión en las futuras encuestas de Eurofound sobre condiciones de trabajo.

Se considera la posibilidad de replicar los estudios de TUC sobre acoso sexual y violencia doméstica en el trabajo en otros países o sectores.

Examinar si el estudio de la ETF podría adaptarse a otros sectores cubiertos por las federaciones sindicales europeas.

## **B) RECOMENDACIONES PARA LA CES Y LAS ORGANIZACIONES A NIVEL EUROPEO**

### **1. Recomendaciones para la CES**

- ▶ Garantizar que la violencia contra las mujeres es una prioridad alta y continua en el trabajo y la política de la CES y de sus afiliados. Establecer objetivos europeos y nacionales sobre cómo combatir la violencia de género y el acoso en el ámbito laboral utilizando la evidencia y las recomendaciones de este informe y a través del trabajo del Comité de Mujeres, el Comité de negociación colectiva y el Comité de seguridad y salud de la CES.
- ▶ La CES, en colaboración con otras ONG europeas, debe buscar más financiación europea y/o nacional para llevar a cabo una campaña de concienciación a nivel europeo y nacional sobre la erradicación de la violencia de género en el trabajo.
- ▶ Elaborar una guía de mejores prácticas de la CES, incluyendo convenios y acuerdos modelo en el lugar de trabajo para que los afiliados la circulen entre los representantes sindicales, los representantes de seguridad y salud y los equipos de

negociación colectiva, con el fin de apoyar los esfuerzos de la negociación para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo, incluida la violencia procedente de terceros y la violencia doméstica en el ámbito laboral.

- ▶ El Comité de mujeres de la CES debe continuar presionando a la Comisión Europea para incluir la violencia doméstica en el trabajo en la orientación, política, estrategias y campañas futuras de la UE, entre ellas los seminarios de aprendizaje mutuo sobre igualdad de género.
- ▶ La CES debe divulgar información sobre la campaña 'No a la violencia de género en el trabajo' de la CSI. La CES puede desempeñar un papel importante en mantener afiliados informados sobre la evolución de la OIT y el apoyo a sus esfuerzos para presionar a los gobiernos y las organizaciones de empleadores antes de la Conferencia Internacional del trabajo de 2018.
- ▶ Hay que trabajar más arduamente tanto a nivel europeo como internacional para establecer legislación, políticas y orientación sobre violencia doméstica en el ámbito laboral. Esto es particularmente importante en la elaboración de las disposiciones contenidas en el Convenio de Estambul y la CEDAW, y en ofrecer orientación sobre cómo el lugar de trabajo puede ser un área importante para la intervención temprana y la prevención de la violencia doméstica.
- ▶ En el avance en sus tareas sobre la violencia doméstica en el trabajo, el Comité de mujeres de la CES debe considerar solicitar la Comisión más fondos para un nuevo proyecto sobre esta cuestión, que profundizaría en la evaluación la eficacia de los convenios y políticas laborales vigentes y en la recopilación de datos europeos a través de una encuesta por internet. Esto brindaría también a la CES una oportunidad para emitir directrices detalladas para negociadores sindicales y modelos de convenios y políticas laborales. Una selección de sindicatos podría pilotar las directrices y, a través de éstas, apoyar la introducción de convenios o políticas laborales. También podrían celebrarse seminarios europeos para una mayor divulgación de prácticas prometedoras y para informar a los sindicalistas de toda Europa sobre la violencia doméstica en el ámbito laboral.
- ▶ Incluir la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres como un contenido más en los programas de formación del ETUI y preparar materiales de formación, incluyendo a una guía de 'formación para formadores', que puede circularse entre los afiliados. El Departamento de formación del ETUI debe incluir un programa sobre violencia doméstica en el trabajo, ya sea como un programa de formación independiente o como parte de un programa sobre todas las formas de violencia y acoso en el trabajo. El ETUI debe introducir esto en su agenda de trabajo futuro.
- ▶ Es importante que se considere introducir la violencia doméstica en el trabajo como un tema prioritario en el trabajo del ETUI en materia de seguridad y salud y en relación con las prioridades futuras de investigación.
- ▶ La CES y el ETUI deben solicitar conjuntamente a la EU-OSHA que introduzca un programa de trabajo, que incluya un Seminario Europeo y la producción de guías de buenas prácticas, sobre cómo los programas de seguridad y salud en el trabajo y las evaluaciones de riesgo pueden combatir la violencia doméstica en el ámbito laboral.
- ▶ La CES y el ETUI deben hablar con los sindicalistas del Comité Consultivo de Eurofound sobre la recomendación de un nuevo programa de Eurofound para llevar a cabo investigaciones sobre buenas prácticas en las acciones de los interlocutores sociales para prevenir y combatir la violencia doméstica en el trabajo.

## **2. Recomendaciones para las federaciones sindicales europeas**

- ▶ Todas las federaciones europeas deberían considerar maneras en las que pueden plantear la cuestión de la violencia de género en el trabajo en el marco del diálogo social europeo, para que se incluya en los convenios, las declaraciones conjuntas, y las formaciones y la investigación conjuntas.
- ▶ FSESP está en una buena posición para comenzar a incorporar medidas específicas de prevención contra la violencia doméstica en el trabajo en su labor actual y en las directrices sobre violencia procedente de terceros en los servicios públicos (sanidad, gobierno local, gobierno central). También se recomienda que, ya que existen numerosas buenas prácticas en el sector público en cuanto a políticas e iniciativas contra la violencia doméstica en el trabajo, FSESP debería considerar desarrollar un proyecto específico sobre los enfoques de buenas prácticas relacionadas con la violencia doméstica en el trabajo, incluidas las directrices para los servicios públicos.
- ▶ El trabajo de ETF sobre la violencia contra las mujeres, incluyendo el desarrollo de un nuevo módulo de formación, debe asegurar que la violencia doméstica en el trabajo se incluye como un aspecto de la violencia laboral y el acoso.

- ▶ Difundir los resultados de la encuesta de ETF sobre violencia de género en el trabajo en el sector del transporte y examinar cómo la encuesta puede adaptarse y utilizarse en otros sectores.
- ▶ Basándose en la campaña mundial de UNI 'romper el círculo (vicioso)', UNI Europa debería considerar desarrollar un proyecto específico de diálogo social europeo sobre violencia doméstica en el trabajo, incluida la recabación de buenas prácticas en la prevención de la violencia doméstica en el trabajo en los sectores cubiertos por UNI Europa.

### **3. Recomendaciones para las instituciones comunitarias**

#### ***Comisión Europea:***

- ▶ Aplicar el Convenio de Estambul utilizando el marco jurídico e institucional comunitario más sólido posible, y poner en práctica un control efectivo del Convenio. En el seguimiento de cómo los Estados miembros han aplicado la Convención, incluir un enfoque sobre el lugar de trabajo, particularmente con respecto a las medidas de prevención.
- ▶ Se insta a la Comisión Europea a desarrollar un estándar jurídico común para la violencia de género en el trabajo y a incluirlo en una Directiva marco para reforzar la aplicación y el seguimiento del Convenio de Estambul. Una directiva es una oportunidad para desarrollar y aclarar en más detalle la función de la prevención y otras disposiciones conexas con el Convenio y para mostrar cómo pueden aplicarse en los lugares de trabajo. Será particularmente importante para reforzar el marco jurídico comunitario existente sobre la discriminación de género y su aplicación en cuanto a la prevención de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- ▶ Además, la Comisión Europea está en una posición fuerte para explicar cabalmente la forma en que las políticas existentes sobre igualdad de género en el trabajo son relevantes para la violencia doméstica en el ámbito laboral, por ejemplo, en las áreas de horarios de trabajo flexibles y conciliación entre vida laboral y personal.
- ▶ En el contexto de la aplicación de las órdenes europeas de protección, será importante que la Comisión ofrezca una guía sobre su aplicabilidad en el lugar de trabajo y que aclare cuáles son las responsabilidades de los empleadores. Ésta podría ser una de varias maneras en las que la Comisión puede dar una mayor atención a la violencia doméstica en el ámbito laboral.
- ▶ Al desarrollar aún más sus datos sobre la violencia contra la mujer, se anima a Eurostat a examinar la viabilidad de la recogida de datos relevantes sobre la violencia de género en el trabajo, incluida la violencia doméstica en el trabajo (como el número de víctimas en el trabajo, efectos sobre el rendimiento en el trabajo y la retención, las empresas con políticas, etc.).

#### ***Instituto Europeo de la igualdad de género:***

- ▶ El Instituto Europeo de la igualdad de género debe incluir en sus competencias la identificación de buenas prácticas y la recopilación de datos sobre la violencia doméstica en el ámbito laboral. Esto podría constituir un valioso recurso para compartir y difundir las lecciones aprendidas sobre las iniciativas laborales prácticas para desarrollar convenios entre los interlocutores sociales y políticas laborales en lugar de trabajo.
- ▶ En colaboración con los sindicatos y los empleadores, también se anima al Instituto de la igualdad de género a elaborar una política y una orientación para buenas prácticas en relación con las políticas laborales y las iniciativas prácticas.

#### ***La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA):***

- ▶ Basarse en el trabajo de EU-OSHA sobre la introducción de la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo y desarrollar un enfoque de género para abordar los riesgos psicosociales relacionados con la violencia y acoso en el trabajo.
- ▶ Introducir un nuevo programa de trabajo sobre la violencia doméstica en el ámbito laboral con el objetivo de generar concienciación. Esto podría adoptar la forma de un Seminario europeo, documentos informativos y directrices de trabajo para los comités de seguridad y salud.

***Eurofound:***

- ▶ Se recomienda a Eurofound que desarrolle en mayor detalle la encuesta sobre condiciones de trabajo, para incluir en el futuro una serie de preguntas sobre violencia doméstica en el ámbito laboral.
- ▶ Se recomienda un análisis adicional de la sexta Encuesta sobre condiciones de trabajo y crear un nuevo proyecto para reunir ejemplos de cómo las empresas y los interlocutores sociales abordan la violencia de género en el ámbito laboral - teniendo en cuenta las dimensiones de la violencia y el acoso en el trabajo, la violencia proveniente de terceros y la violencia doméstica en el ámbito laboral.



# ANEXO 1: MARCO JURÍDICO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Este anexo recoge el marco jurídico sobre violencia de género de los once casos de estudio por países relacionados con: a) el marco jurídico sobre violencia y acoso en el trabajo y b) el marco jurídico sobre violencia doméstica en el ámbito laboral. Violencia doméstica en el trabajo.

## A) MARCO JURÍDICO SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

### Bélgica

La Ley sobre el Bienestar en el Trabajo de 28 de febrero de 2014 (que complementa la Ley de 4 de agosto de 1996) aborda la violencia, el acoso y el acoso sexual en el trabajo. Presenta una definición amplia de los factores que pueden provocar estrés en el trabajo, incluyendo las condiciones de trabajo y la organización del trabajo. La Ley de 28 de marzo de 2014 modificó el Código Judicial y el Real Decreto de 10 de abril de 2014 en consecuencia. Una particularidad de la Ley belga es que los casos de acoso sexual y acoso basado en la discriminación deben estar directamente contemplados en la Ley sobre el Bienestar en el Trabajo. El artículo 7 de la Ley de Género se modificó en consecuencia para que las denuncias sobre acoso sexual se ampararan en la Ley sobre el Bienestar en el Trabajo. La Ley de 2014 especifica que el acoso, el acoso sexual y la violencia en el trabajo pueden referirse a los criterios contemplados en las tres Leyes contra la discriminación de 10 de mayo de 2007.

### Bulgaria

La Ley sobre Protección contra la Discriminación de 2004 prohíbe todas las formas de discriminación, incluyendo el acoso sexual. El Código del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo hace referencia a un entorno de trabajo seguro y digno y exige al empleador cumplir sus disposiciones en el trabajo, estableciendo comités de seguridad y salud con representación de los trabajadores, facilitando anualmente cursos de formación y haciendo un seguimiento del uso de los servicios médicos derivados de riesgos laborales que hacen los empleados. El Código de Trabajo no facilita mecanismos de compensación para las víctimas de acoso sexual, que se recogen en el artículo 150 del Código Penal. La Ley de Enjuiciamiento Civil y la Ley de Enjuiciamiento Penal protegen a las víctimas de violencia en caso de amenazas, coacción o abuso de poder, pero no existe ninguna disposición específica para la protección de las víctimas de violencia en el lugar de trabajo. En 2013, los sindicatos de los sectores de la educación y la salud lograron que el gobierno se comprometiera a modificar el artículo 133 del Código Penal, declarando ilegal la violencia contra los profesores y los profesionales de la salud.

### Dinamarca

La Ley sobre el Entorno de Trabajo de 2010 protege a los empleados y proporciona un entorno de trabajo seguro y saludable. La sección 9 de dicha Ley establece que el desempeño del trabajo debe asegurar que este no resulte en un riesgo para la salud física o psicológica como resultado de la intimidación, incluyendo el acoso sexual. El 22 de enero de 2015 se adoptaron cambios en la legislación para incluir el acoso, tanto físico como virtual, y otras formas de situaciones relacionadas con el trabajo que podían suceder durante el tiempo libre de los empleados. Esto implicaba que los empleadores son responsables del entorno de trabajo de sus empleados, incluso cuando estos no estén trabajando. La Ley de Igualdad de Trato contiene disposiciones para asegurar que no exista discriminación contra los hombres y mujeres de la población activa. La Ley cubre a todos los empleadores, autoridades y organizaciones de la administración y empresas públicas; a las autoridades, organizaciones y personas proveedores de bienes y servicios tanto en el sector público como en el privado, incluyendo a los organismos públicos. En caso de no haber tomado las medidas necesarias para evitar o detener el acoso, el empleador será responsable del acoso y acoso sexual llevado a cabo por los gerentes y compañeros de trabajo.

### Francia

El Código Laboral y la legislación penal francesa prohíben la violencia de género y el acoso sexual, y la violencia como tal se prohíbe en diversos artículos del Código Penal. El empleador es responsable de proteger a los trabajadores contra cualquier riesgo para su salud e integridad. En agosto de 2012 se modificó la definición jurídica de acoso sexual en la legislación penal, laboral y administrativa, convirtiendo al Derecho laboral y el Derecho civil en complementarios. Desde agosto de 2015, el Derecho laboral francés ha protegido a los empleadores ante cualquier comportamiento sexista en el lugar de trabajo y prohíbe cualquier forma de comportamiento sexista que propicie un entorno de trabajo (...) intimidatorio. La ley no prevé sanciones pero el empleador puede establecerlas en el reglamento interno. Los empleadores tienen la obligación de garantizar la seguridad en el trabajo, de evaluar los riesgos y de adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud física y psicológica de los trabajadores. El empleador está obligado por ley a prevenir los riesgos de acoso o mobbing sexual, sexista y moral, desde que se modificó el Código de Trabajo en el año 2008.

<b>Alemania</b>	La Ley General de Igualdad de Trato de 14 de agosto de 2016 es aplicable tanto al sector público como al privado, protegiendo contra la violencia sexual y el acoso y obligando a los empleadores a prevenir y proteger a las víctimas contra la violencia o el acoso sexual. Cada región (Land) ha adoptado una Ley regional de Igualdad de Género que prohíbe el acoso sexual en el sector público. Además, el Código Penal alemán protege, en cualquier situación y bajo ciertas condiciones, contra la violencia (sexual) y la agresión sexual. La legislación laboral establece la obligación "general" de proteger a los empleados contra cualquier posible riesgo y de crear y mantener un lugar de trabajo seguro.
<b>Irlanda</b>	Las Leyes de Igualdad en el Empleo de 1998 a 2011 constituyen el principal marco jurídico para el acoso y el acoso sexual en el trabajo. La sección 4 de la Ley sobre Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de 2005 establece que los empleadores deberían "adoptar, ejecutar y controlar una política exhaustiva, eficaz y accesible sobre la intimidación (bullying) en el trabajo" y se les exige que identifiquen riesgos y medidas preventivas relacionadas con el bullying.
<b>Italia</b>	Las disposiciones legales pertinentes sobre la violencia de género en el trabajo incluyen el Decreto Legislativo n.º 198/2006 ("Código de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres"), la Ley 183 de 2010 sobre Igualdad de Género y Empleo Femenino y la legislación introducida en 2013 que impone penas más estrictas para los autores de violencia doméstica, violencia sexual y acoso. Amparados en el Código, los "asesores de igualdad" pueden asistir a las víctimas de discriminación y actuar en su nombre. En algunos casos, la prevención del acoso sexual se deriva a los Observatorios nacionales y locales o a las Comisiones Conjuntas de Igualdad de Oportunidades a nivel nacional o local. Además de la legislación sobre igualdad, en la legislación penal y laboral existen otras disposiciones relativas al acoso y al acoso sexual. En el Código Civil se encuentra la protección de los trabajadores contra el acoso psicológico (mobbing), el acoso y la violencia, señalando las responsabilidades generales del empleador con respecto a la protección de la salud de los trabajadores. El acoso por otros motivos de discriminación (raza u origen étnico, religión, creencia, discapacidad, edad u orientación sexual en cuanto al empleo y ocupación) se describe en los Decretos n.º 215 y 216 de 2003 y en la Ley n.º 67/2006.
<b>Países Bajos</b>	La Ley de Igualdad de Trato (ETA) para Hombres y Mujeres de 1994 y la Ley General de Igualdad de Trato (GETA) contemplan la no discriminación y el acoso en el trabajo. En 2007, tras la inclusión de la prohibición del acoso sexual en la ETA y la GETA, se modificó la Ley de Condiciones Laborales, que dejó de incluir la definición de acoso sexual. La Ley de Condiciones Laborales modificada obligó a los empleadores en general a prevenir o limitar las condiciones psicosociales perjudiciales (que también pueden abarcar acoso sexual, acoso psicológico (mobbing) y acoso discriminatorio). La Ley establece que el empleador debe ejecutar una política destinada a la prevención de la carga de trabajo psicosocial relacionada con el empleo o, en caso de que la prevención no fuera posible, limitarla, como parte de la política de condiciones laborales generales (artículo 3, párrafo 2). Se describe la carga de trabajo psicosocial relacionada con el empleo como los factores directos o indirectos, incluyendo la intimidación sexual, la agresión y la violencia, la intimidación (bullying) y la presión laboral, que causan estrés en la situación laboral (artículo 1, párrafo 3, letra e)). Los empleadores están obligados a redactar informes anuales de evaluación de riesgo y a desarrollar medidas para prevenir riesgos. El acoso sexual se considera como un riesgo para la salud y la seguridad y debe incluirse en estos informes. La inspección laboral tiene la tarea de supervisar este proceso.
<b>Eslovenia</b>	La Ley por la que se ejecuta el Principio de Igualdad de Trato (2004) sustituida por la Ley de Protección contra la Discriminación (2016), la Ley de Relaciones Laborales (de 2002, modificada en 2007 y en 2013) y la Ley de Funcionarios Públicos (2005, 2007) son las principales medidas legales que abordan la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual en el trabajo. La Ley de Relaciones Laborales modificada (ERA-1), adoptada en 2013, introdujo disposiciones y requisitos más amplios para que los empleadores previnieran y abordaran sistemáticamente el acoso y el acoso sexual. La Ley hace referencia a la violación de la dignidad de la persona y, concretamente, al acoso sexual como cualquier forma de acción o comportamiento verbal, no verbal o de naturaleza física que afecte o pretenda afectar negativamente a la dignidad de la persona, especialmente cuando implique la creación de un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo. El empleador debe facilitar un entorno de trabajo en el que los trabajadores no estén sujetos a acoso, acoso sexual o intimidación (bullying) por parte del empleador, ningún superior o compañero de trabajo. Conforme a esta Ley, el acoso sexual o cualquier forma de acoso se consideran discriminatorios. La Ley define la responsabilidad por daños de los empleadores en caso de incumplimiento de la prohibición de discriminación o de acoso psicológico (mobbing) en el lugar de trabajo, así como la compensación al candidato o trabajador conforme a las normas generales del Derecho civil previstas para estos casos. Se debe incluir a los trabajadores o a sus representantes en el proceso de adopción del Reglamento interno.
<b>España</b>	El acoso en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de género, se recogen en el Código Laboral. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que contempla la igualdad de género en el lugar de trabajo, legisla sobre la protección contra la violencia en el lugar de trabajo y contempla la inclusión de medidas para impedir y combatir el acoso sexual y de género (artículo 46). Esta Ley estipula que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de género y les exige arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias y reclamaciones de las víctimas (artículo 48). En caso de procedimiento por acoso, las empresas deben proporcionar representación a los miembros del personal. La Ley estipula que estas podrán negociar con los representantes de los trabajadores, quienes deben contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género en el lugar de trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de la dirección de la empresa (artículo 48).

**Reino Unido**

La Ley de Igualdad de 2010 constituye el principal marco jurídico para el acoso y la violencia de género en el trabajo. En 2013, una modificación de la sección 40 de la Ley para derogar las disposiciones de la Ley sobre la violencia procedente de terceros, lo que implica que no se considerará responsables a los empleadores en caso de violencia perpetrada por clientes o usuarios. Además, en 2013 el Gobierno introdujo el pago de costas para los casos llevados ante los tribunales, resultando en una importante reducción del número de casos llevados ante la justicia.

## B) MARCO JURÍDICO SOBRE VIOLENCIA DOMÉSTICA, INCLUYENDO LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO

**Bélgica**

La Ley belga de 2012 sobre protección contra la violencia doméstica facilita órdenes de protección y la prohibición temporal de residencia en casos de violencia doméstica. La violencia doméstica se define como delito penal, a la luz del artículo 410 del Código Penal belga.

**Bulgaria**

La Ley de Protección contra la Violencia Doméstica de 2005 establece que la violencia doméstica es "cualquier acto de violencia física, mental o sexual, o cualquier intento de este tipo de violencia", así como la restricción forzosa de la libertad individual y de la intimidad (...) (artículo 2). El artículo 5 introduce una serie de medidas de protección contra la violencia doméstica, incluyendo la prohibición al demandado de acercarse a las inmediaciones de la vivienda, lugar de trabajo, etc., del demandante.

**Dinamarca**

Dinamarca ratificó el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) de 23 de abril de 2014. La Ley de Consolidación nº. 904 de 2011 establece los derechos de las víctimas de la familia o de la violencia de pareja; estancia temporal en casas de acogida, protección y apoyo a las mujeres y niños. La Ley se dirige principalmente al nivel municipal, en el que se financian y facilitan los servicios de acogida y apoyo.

**Francia**

La Ley 2010-769, de 9 de julio de 2010, sobre Violencia contra las Mujeres, Violencia Conyugal y los Efectos de estos tipos de la Violencia en Niños, establece nuevos medios de protección contra la violencia en las estructuras familiares. Esta Ley creó un nuevo título en Código Civil, el título XIV, sobre "Medidas de Protección para las Víctimas de la Violencia". Conforme al Código Laboral, el empleado tiene derecho a abstenerse de su obligación de trabajar si hubiera sido víctima de violencia de género. Debe informar a su empleador de forma inmediata sobre los hechos, el peligro para su vida o salud al que se enfrenta y sobre su falta de protección. Mientras no se garantice la protección, el trabajador puede abstenerse de trabajar.

**Alemania**

La Ley de Protección contra la Violencia de 2011 reforzó las competencias policiales y judiciales en aquellos casos en que las víctimas cuenten con una orden de protección. La sección 1 obliga al autor a no acercarse a la persona protegida en el lugar donde se encuentre generalmente, lo que a menudo incluye el lugar de trabajo. No existen obligaciones específicas para que los empleadores protejan o apoyen a las víctimas de violencia doméstica en el trabajo.

**Irlanda**

Los instrumentos jurídicos principales son la Ley de Violencia Doméstica de 1996 y la Ley de Delitos no Mortales contra la Persona de 1997. La Estrategia Nacional sobre Violencia Doméstica, Sexual y de Género (2016-2021) apenas hace referencia al lugar de trabajo o al papel desempeñado por los sindicatos o empleadores como partes interesadas en la eliminación de la violencia de género.

**Italia**

La Ley Penal nº.38 de 23 de abril de 2009 introdujo el nuevo delito de "actos persecutorios" (acecho). La Ley de Trabajo de 2016 incluye tres meses de permiso remunerado para las víctimas de violencia doméstica con una orden de protección, que pueden disfrutarse de forma flexible en el plazo de tres años. La Ley pretende ofrecer una reglamentación única para la parentalidad y la conciliación de la vida familiar. La Ley establece que los empleadores no pueden rechazar el permiso y que el derecho de las mujeres a disfrutarlo está garantizado por ley. Durante los tres meses de permiso las mujeres recibirán el salario completo, la seguridad social y los permisos de vacaciones, además de cualquier otra compensación otorgada por el empleador, basándose en los mismos principios que los establecidos para el permiso por maternidad. Los empleadores pueden deducir en la nómina la cantidad pagada en concepto de cotización a la Seguridad Social que deban pagar a las entidades correspondientes de la Seguridad Social. Las trabajadoras pueden alternar entre trabajo a tiempo total y tiempo parcial o disfrutar de permisos o bajas de manera flexible, por ejemplo, por horas o en base diaria, en el plazo de tres años. Estas peticiones deben negociarse en los CC y debatirse con los empleadores y los agentes sociales.

<b>Países Bajos</b>	Los Países Bajos ratificaron el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica (Convenio de Estambul) en noviembre de 2015. La violencia doméstica no es un delito separado en la Ley holandesa, pero puede procesarse bajo otros delitos graves (sexuales) a la luz del Código Penal (artículo 304). Las órdenes de alejamiento se contemplan en el Derecho civil.
<b>Eslovenia</b>	Eslovenia ratificó el Convenio de Estambul en diciembre de 2014. La principal normativa que facilita protección y apoyo a las víctimas de violencia doméstica es la Ley de Violencia Familiar y Protección (ZNPND) de 2008, modificada en noviembre de 2016. La Ley estableció la base para la Resolución gubernamental sobre el Programa Nacional para la Prevención de la Violencia Familiar 2009-2014 y sirvió de base para la revisión del Código Penal de 2008, que tipifica por primera vez la violencia familiar como un delito penal.
<b>España</b>	<p>La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de 2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece una serie de medidas integrales destinadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia doméstica, incluidas las medidas en el lugar de trabajo que tienen como objetivo adaptar la situación laboral para las víctimas de violencia doméstica en ámbitos como las horas de trabajo, los traslados, la suspensión o la terminación de relaciones laborales (artículo 21). El artículo 1 define la violencia de género como “ (...) la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”</p> <p>Es interesante señalar que la Ley catalana 5/2008 sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia de género utiliza el concepto de “violencia machista” para reflejar que la violencia procede de hombres que la ejercen contra mujeres. El preámbulo de la Ley establece que: “Es una violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo, en el marco de unas relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres”. En esta Ley aparecen otras formas de violencia, incluidas la física, psicológica o económica, el acoso sexual, los matrimonios forzados, la agresión sexual y la mutilación genital femenina.</p>
<b>Reino Unido</b>	La violencia doméstica, al igual que el acecho o el acoso continuado, aparecen tipificados en la legislación de Inglaterra y Gales. Con la modificación de la Ley de Delitos Graves de 2015 se introdujo el delito de dominación o de comportamiento coercitivo en entornos personales o relaciones familiares.

## ANEXO 2: DATOS DE ENCUESTAS NACIONALES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUYENDO ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO.

Este anexo presenta datos nacionales sobre violencia doméstica de los once casos de estudio por países en relación con: a) violencia de género y acoso en el trabajo y b) violencia doméstica en el trabajo.

### A) DATOS DE LA ENCUESTA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

#### Bélgica

Entre 2004 y 2010, el 14% de los empleados flamencos sufrió acoso que en gran medida se mantuvo estable durante ese período. Durante el mismo período el acoso sexual aumentó del 2,1% al 3% de los empleados (la Fundación para la Innovación y el Trabajo, según Numhauser-Henning & Laulom, 2011).

El sindicato CSC de alimentos y servicios (CSC- Alimentation et Services), que reúne a trabajadores en empleos predominantemente dominados por mujeres como limpieza, servicios, hostelería y sectores de ayuda a domicilio, ha lanzado recientemente una encuesta a gran escala para medir el problema de la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, en el lugar de trabajo. Hasta la fecha ha habido 7.500 respuestas y los resultados se publicarán durante décimo aniversario del “Día de la Limpieza”, el 20 de junio de 2017.

#### Bulgaria

Una encuesta a 177 mujeres llevada a cabo por el sindicato FTTUB (2010) reveló que:

- ▶ Más de la mitad (53,3%) de los casos de violencia contra las mujeres los perpetraron los pasajeros, un tercio provenían de colegas y el 16,6% provenían de los cargos directivos.
- ▶ Los actos de agresión incluían contacto físico no deseado, comentarios sexuales, violencia física, amenazas físicas, amenazas verbales y presión psicológica.
- ▶ Una proporción importante de mujeres que trabajan en el sistema de transporte urbano en Sofía informó haber sido expuesta a intimidación (bullying) o acoso en el trabajo. Una alta proporción de las encuestadas indicaron que habían sido expuestas a la violencia de sus colegas, principalmente directivos, revelándose el mayor número de incidencias en la empresa de autobuses.

In the health sector, there are significant problems of workplace violence, including sexual harassment (CITUB, 2003). Patients were most commonly the perpetrators of physical abuse and staff members or manager/supervisors were more typical perpetrators of verbal abuse and harassment; women were more affected by verbal abuse while men and women are almost equally affected by bullying. Although only 2.2% of the respondents said they have been subjected to sexual harassment in the past 12 months, the authors noted a lack of understanding of the issue and the absence of laws or disciplinary procedures that existed at the time.

#### Dinamarca

Dinamarca tiene uno de los mayores índices declarados de acoso sexual en Europa, el 80% de las mujeres que respondieron a la encuesta de la FRA indicó haber sido acosado sexualmente en algún momento de sus vidas y el 37% había experimentado acoso sexual en el año anterior (FRA, 2014).

Un estudio nacional reveló que el 4% de mujeres danesas ha sido objeto de atención sexual no deseada en el lugar de trabajo en los 12 meses previos a la encuesta; el 60% dijo que habían sido sometidas a acoso sexual de los ciudadanos o clientes en el curso de su trabajo, el 21% señaló a los colegas y el 15% a los cargos directivos. Las mujeres jóvenes tenían un mayor riesgo de acoso sexual que los hombres. Las trabajadoras del transporte público, seguidas por las asistentes sociales y de la salud, experimentaron el nivel de acoso sexual más alto (Centro Nacional de investigación para el entorno de trabajo/Det Nationale Forskningscenter para Arbejdsmiljø, 2012). Otro estudio en el año 2016 reveló que una de cada cuatro mujeres ha sido víctima de acoso sexual, intimidación, violencia o amenazas de violencia en el trabajo en el último año (comparado con un 16% de hombres). Principalmente son las mujeres menores de 30 años las que están en riesgo, habiendo sido sometidas a acoso sexual el 10% de las mujeres menores de 30 años. Además, más mujeres que hombres experimentan intimidación (bullying) en el lugar de trabajo y el doble de hombres que de mujeres sufren violencia o amenazas en el trabajo (14% de las mujeres, frente al 7% de los hombres).



Un estudio realizado por el Consejo Económico del Movimiento Sindical (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd) encontró que una de cada cuatro mujeres (y el 16% de hombres) en Dinamarca ha sufrido acoso sexual, amenazas de violencia o intimidación (bullying) en el trabajo durante el año pasado. 3F y FOA informaron de que el 17 a 20% de sus miembros ha estado expuesto a acoso sexual.

En 2015 se llevó a cabo un estudio sobre el acoso sexual perpetrado por terceros con miembros de 3F del sector de los servicios privados, hostelería y restauración que tenían contacto habitual con el público. Este reveló que una cuarta parte de todos los empleados (24%) sufrió de acoso sexual (el 27% de las mujeres y el 19% de los hombres), afectando sobre todo a las mujeres más jóvenes. La forma más habitual de acoso sexual fue el acoso verbal, seguido por el contacto inadecuado. Solo alrededor de un cuarto de los encuestados conocían la existencia de una política formal para el manejo del acoso sexual en el trabajo y casi un cuarto de ellos eran conscientes de que había un representante sindical en su lugar de trabajo.

Un tercio de las enfermeras en el sector público en Dinamarca habían sido expuestas a violencia u otra forma de comportamiento amenazador en el trabajo durante el año pasado (Organización de Enfermeras Danesas / Dansk Sygeplejeråd, DSR, 2015).

La Organización de Profesores Daneses (Danmarks Lærerforening), divulgó en 2015 el aumento de los niveles de violencia física de estudiantes contra profesores, en donde los incidentes han aumentado en más del 50% (de 66 casos en 2013 a 102 en 2015). Estos casos son de violencia física, y no de violencia psicológica o acoso verbal, por de parte los estudiantes. El sindicato cree que muchos casos no se notifican.

El acoso sexual en el lugar de trabajo en Dinamarca es el tema de un nuevo estudio de investigación realizado por la profesora Anette Borchorst, de la Universidad de Aalborg, con la participación de varios sindicatos. El estudio tiene como objetivo proporcionar datos más detallados y análisis sobre casos de acoso sexual y llenar un vacío de investigación sobre el acoso sexual en el trabajo, principalmente en relación con los excesivos requisitos de documentación para los casos, y evaluar casos de compensación a los trabajadores y casos de acoso sexual anteriores en los tribunales.

## Francia

Un estudio llevado a cabo en enero de 2014 para el Defensor del Pueblo francés (IFOP, 2015) reveló que del 20% de los entrevistados había sido víctima de acoso sexual en el trabajo, el 16% en una ocasión y el 4% por lo menos dos veces. El 57% de las mujeres trabajaron en un ambiente profesional donde hacían con frecuencia comentarios y chistes sexistas y el 57% declara no estar suficientemente informada sobre sus derechos y la prohibición de acoso sexual. El 94% manifestó que el acoso sexual no está suficientemente identificado como tal en el lugar de trabajo. En el 30% de los casos, las mujeres trabajaban con un contrato precario (plazo fijo o prácticas) y en el 25% de los casos fueron aisladas.

En una encuesta sobre sexismo y acoso sexual en el lugar de trabajo llevada a cabo por el Consejo superior francés sobre igualdad de género (CSEP, 2015), el 80% de las encuestadas afirmó que regularmente se enfrenta con actitudes o decisiones sexistas, que tienen un impacto en su autoestima, bienestar y actuaciones. El 86% de los hombres piensa que este comportamiento sexista puede modificar el comportamiento de las mujeres.

Una encuesta llevada a cabo en 2012 en la provincia de Essonne encontró que un 43% de las mujeres había sufrido en los últimos 12 meses acoso sexista, un 16% acoso sexual, un 45% acoso (sexual o moral) y un 4% de agresiones sexuales o violaciones.

## Alemania

Una encuesta realizada por el Ministerio Federal de la mujer (BMFSFJ, 2003) descubrió que el 19% de los actos de violencia se cometen en el lugar de trabajo, perpetrados por colegas, superiores y terceras personas o clientes. El 52,2% de las mujeres entrevistadas había sufrido violencia sexual y acoso en espacios públicos, en el trabajo o en su esfera privada.

Una encuesta realizada por la Agencia Federal de lucha contra la discriminación (Eurofound, 2015) encontró que el 81% no sabía que su empleador estaba obligado a protegerles contra el acoso sexual y el 70% no conoce a la persona responsable dentro de la empresa con la que poder hablar. El 60% de los representantes de los Comités de empresa afirmó que no en su empresa no se hace nada para prevenir el acoso sexual a pesar de asegurarse de que el empleador cumpla con sus deberes de prevención forma parte de sus tareas. El 46% de los entrevistados no era consciente de ningún tipo de prevención o medidas adoptadas en sus empresas. Se despiden a un 2% de las víctimas como consecuencia de denuncias internas y un 5% renunció a su trabajo con el fin de protegerse a sí mismas.

## Irlanda

Un estudio acerca de experiencias de estudiantes sobre acoso sexual realizado por el Sindicato de estudiantes de Irlanda (USI, 2013) reveló que una de cada cinco mujeres fue objeto de atención sexual no deseada, un 11% experimentó contacto sexual no deseado y un 9% de las mujeres estudiantes recibieron comentarios con insinuaciones sexuales.

En un estudio sobre los riesgos psicosociales (Watson, Maître y Russell, 2015), el 2,3% de los empleados en Irlanda había experimentado una atención sexual no deseada (en el mes anterior) y el 5,5% habían sufrido intimidación y acoso (en los 12 meses anteriores).

Un estudio realizado por el sindicato de matronas y enfermeras, el INMO (McMahon, 2013) encontró que el 80% de los encuestados indicaron que habían sentido intimidación (bullying) en el lugar de trabajo. En julio de 2014, se actualizó la encuesta y se descubrió un incremento de casi el 14% en el número de casos de intimidación (bullying) en los últimos cuatro años y que el 6% de los encuestados declaró haber sido intimidado en forma diaria (INMO, 2014).

Una encuesta nacional sobre intimidación (bullying) en el lugar de trabajo (Economic and Social Research Institute, Instituto de Estudios Económicos y Sociales, 2007) encontró que las mujeres tenían más riesgo de intimidación (bullying); un 11% de las mujeres declaró haberla sufrido en los últimos seis meses, en comparación con casi el 6% de los hombres. Las mayores tasas de intimidación (bullying) se dieron en el sector educativo, en la administración pública, en el trabajo social y sanitario y en el transporte y las telecomunicaciones. Se descubrió una mayor incidencia de (bullying) entre trabajadores con contratos eventuales (14%) y contratos temporales (9%), frente a los trabajadores con contratos fijos (7,6%).

## Italia

Una encuesta llevada a cabo por FIT-CISL sobre violencia y acoso contra las mujeres en el sector del transporte reveló altos niveles de violencia contra la mujer en el sector y reflejó actitudes negativas y sexualizadas hacia las mujeres en el sector. Los resultados de la encuesta, basados en mil cuestionarios respondidos, señalaron un acoso sexual sistemático y actitudes negativas para las mujeres.

## Países Bajos

El análisis de la encuesta de la FRA (ADF) llevada a cabo por el Instituto holandés para la historia de mujeres y la igualdad de género (Dutch Institute for Gender Equality and Women's History), ATRIA (Römkens et al., 2016) encontró que en los Países Bajos el 78% de los encuestados habían experimentado acoso sexual (no limitado a los lugares de trabajo) (frente a la media de la UE que es del 55%). El 26% de los encuestados habían sido víctimas de acoso (frente a la media de la UE que es del 18%).

La encuesta sobre condiciones de trabajo en los Países de 2011 (TNO/CBS, 2011) encontró que el 24% de los trabajadores estuvo expuesto al menos una vez a alguna forma de violencia perpetrada por terceros como clientes, usuarios, estudiantes y pasajeros, y un 16% se vio expuesto a violencia en el trabajo por parte de compañeros o supervisores. El tipo más prominente de violencia perpetrada por terceros es la intimidación (19%), seguido por el acoso y el bullying (7%), la violencia física (6%) y la intimidación sexual (5%). La intimidación también aparece como el tipo de violencia relacionada con el trabajo más frecuente (11%), seguida por el acoso y el bullying (8%), la intimidación sexual (2%) y la violencia física (1%). Cerca del 9% de las empleadas encuestadas ha sido víctima de atención sexual no deseada por parte de los clientes en los doce meses anteriores. Menos del 3% había recibido esta atención de un supervisor o compañero. Los empleados, que han sido victimizados, declararon estar enfermos más a menudo que la media, de siete días al año.

Un estudio sobre la agresión en el trabajo encontró que la exposición a la violencia conduce a una mayor ausencia del trabajo, problemas de salud, disminución de la satisfacción en el trabajo y ganas de cambiar de trabajo. Se estima que la violencia cuesta a los empleadores alrededor de 1 700 millones EUR al año (según Römkens *et al.*, 2016).

El 4% de los profesores y alumnos de las escuelas secundarias había experimentado alguna forma de acoso sexual. En 2007 y 2008, el 7% de todas las escuelas informó a la inspección sobre "incidentes" en esta área (Mooij et al, 2008).

Más de un tercio de las enfermeras y asistentes sanitarios han sufrido acoso sexual (Rademakers et al, 2008). Más de la mitad de los casos implicó comentarios de índole sexual y un tercio incluían contacto físico. Una encuesta realizada a estudiantes de medicina reveló que el 25% de las estudiantes habían experimentado acoso sexual. Tres de cada diez estudiantes informaron de que el incidente tuvo una influencia negativa en su trabajo

El Ministerio de asuntos sociales, en colaboración con FNV, recientemente ha realizado investigaciones sobre la violencia sexual en la comunidad polaca. Sin embargo, existe un tabú para hablar sobre la violencia sexual y muchas mujeres son reticentes a tratar el tema. Muchas contaban con empleos precarios y temían perderlos si hablaban sobre la violencia. FNV considera que este es un tema que a menudo se ha escondido entre los trabajadores, sobre todo entre los inmigrantes.

## Eslovenia

Una encuesta sobre el acoso sexual en el trabajo, que se remonta a 1999, encontró una de cada ocho mujeres había experimentado acoso sexual. Otra encuesta de 2007 de la Oficina para la igualdad de oportunidades, en colaboración con los sindicatos, reveló que una de cada tres mujeres era víctima de acoso sexual verbal y una de cada seis era víctima de acoso sexual físico (según Numhauser-Henning & Laulom, 2011).

El Consejo tripartito gubernamental para Salud ocupacional y Seguridad de enero de 2009 (Council for Occupational Health and Safety) presentó una encuesta nacional de 2008 sobre el mobbing/acoso. Esta mostró que, en los seis meses anteriores, el 10,4% de los trabajadores fueron víctimas de acoso laboral y el 18,8% fueron testigo de acoso de compañeros de trabajo.

El estudio llevado a cabo por Sonja Robnik, realizó una encuesta sobre la intimidación (bullying) en el lugar de trabajo desde una perspectiva de género entre profesores. En este estudio, realizado en colaboración con los sindicatos de educación, ciencia y cultura de Eslovenia, se entrevistaron 700 profesores, siendo el 85% de ellos mujeres. Los datos revelaron que el 8% de las víctimas experimentaron formas de intimidación (bullying) grave en el lugar de trabajo, muchas de ellas de contenido sexual.

## España

El estudio realizado por el Instituto de la mujer en 2006 - órgano independiente bajo el Ministerio de empleo y asuntos sociales - encontró que casi el 15% de las mujeres españolas reportaron alguna forma de acoso sexual en el trabajo durante el año 2005. Los tipos de acoso registrado más comunes fueron las bromas sexuales y los piropos inadecuados. El informe se basó en una encuesta en el trabajo a 2 007 mujeres de edades comprendidas entre 16 y 64 años.

## Reino Unido

Una encuesta (2016) de TUC sobre acoso sexual en el trabajo a 1 533 mujeres en el Reino Unido reveló que más de la mitad de las mujeres y casi dos tercios de las mujeres de 18 a 24 años de edad afirmaba haber sido víctimas de acoso sexual en el trabajo. El 32% fue objeto de chistes sexuales no deseados y el 28% fue objeto de comentarios sexuales sobre su cuerpo o ropa. Casi una de cada cinco mujeres sufrieron insinuaciones sexuales no deseadas; una de cada ocho mujeres fue tocada de forma íntima o besada contra su voluntad. Una de cada cinco declaró haber evitado ciertas situaciones de trabajo como consecuencia del acoso sexual y un 15% declaró sentirse menos segura en el trabajo. Otra encuesta de los miembros de TUC descubrió que muchas de las víctimas de acoso sexual no informaban sobre los casos ni buscaban el apoyo de sus representantes sindicales.

Una encuesta de 2016 de mujeres miembro de la Universidad de Reino Unido y el College Union (UCU) sobre el acoso sexual en el sector universitario, reveló a partir de 1 953 respuestas que el 54% de las encuestadas había vivido personalmente alguna forma de acoso sexual en el trabajo. El 57% informó sobre comentarios inoportunos o despectivos sobre su aspecto o vestimenta, seguido por un 42% de gestos lascivos y sugerentes y observaciones, y por un 38% de contacto físico invadiendo el espacio personal y tocamientos no deseados. Las formas menos comunes de acoso sexual eran comentarios ofensivos a través de redes sociales (9%) y agresión sexual (2%). El 89% no habló con ningún representante sindical. Los temores a la hora de notificar los casos, la falta de confianza sobre la seriedad con la que se tomarían las quejas o las posibles consecuencias (represalias, en el estatus profesional o en las relaciones con los compañeros) hicieron que muchos de los casos no se reportaran. Este dato es especialmente preocupante, ya que el 75% de las personas afectadas trabajaba en organizaciones que contaban con una política y procedimientos sobre el acoso sexual.

El sindicato de enseñanza NASUWT llevó a cabo una encuesta en línea sobre acoso y maltrato en 2016 y encontró que el 50% de los miembros eran conscientes de comentarios o de información publicada en línea acerca de ellos y su relación con su papel como profesores. Muchas personas también reportaron el acoso en línea perpetrado por niñas o niños en la escuela, incluyendo el hacer circular fotografías de desnudos sin consentimiento.

Una encuesta de 2015 realizada por la Federación de sindicatos de entretenimiento (BECTU, NUJ, Equity, Musicians' Union and the Writers' Guild- Equidad, Sindicato de músicos y gremio de escritores) reveló importantes niveles de intimidación (bullying) y acoso, principalmente porque la mayoría de los empleados trabajan con contratos a corto plazo o como autónomos, con pocos derechos legales. El acoso sexual era la forma de intimidación (bullying) y acoso que aparecía más a menudo en los informes, incluyendo la presión para entablar relaciones sexuales con personas en posición de poder, abuso sexual físico, gestos lascivos, comentarios e insinuaciones no deseadas.

Una encuesta de 2016 sobre el acoso sexual en lugares públicos, desarrollada por la Coalición Fin de la Violencia contra las Mujeres (MANUA, End Violence Against Women) encontró que el 85% de las mujeres de 18 a 24 años de edad había sufrido acoso sexual o atención sexual indeseada en lugares públicos y el 45% había experimentado tocamientos sexuales no deseados. Esto afecta especialmente a las mujeres cuando viajan hacia y desde el trabajo y a aquellas que dependen del transporte público o tienen que caminar por calles mal iluminadas tras terminar un turno tardío. La encuesta encontró que casi la mitad de ellas había planeado una ruta segura para los trayectos nocturnos, evitando el transporte público y pagando un taxi, saliendo más temprano o cambiando de ruta.

## B) DATOS SOBRE VIOLENCIA Y VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO

### Bélgica

Encuesta realizada por FGTB en 2011, como parte de un proyecto Daphne III (2009-2011) doméstica en el lugar de trabajo en la que se entrevistaron a 382 representantes sindicales en los sectores de limpieza industrial, servicios públicos, fabricación de metales, ayuda a domicilio, productos químicos y venta al por menor FGBT sobre violencia doméstica en el lugar de trabajo (2011) como parte de la participación de FGBT en un proyecto de Daphne III (2009-2011). Ésta reveló que una minoría de hombres concebía la violencia como una cuestión susceptible de sensibilización en el lugar de trabajo. En cambio, el 89% de las mujeres pensaba la cuestión debe dejar de ser privado y convertirse en una preocupación para la sociedad, la salud pública y el bienestar en el trabajo. Las víctimas (sector de la limpieza y de venta al por menor) ya habían solicitado directamente ayuda o información al 3,30% de los representantes sindicales. Dentro de estos sectores, el 60 % de representantes sindicales había identificado señales de maltrato físico o psicológico. Sin embargo, solo el 5,72% de representantes en el lugar de trabajo cree que los representantes sindicales necesitan un conjunto de herramientas para usar como referencia cuando presten los servicios adecuados. Las consecuencias de violencia doméstica que más se citaron fueron las ausencias por enfermedad de corto y largo plazo y los retrasos en el trabajo. Esto recalca la importancia de la negociación entre los representantes sindicales y el empleador. La encuesta sugiere que aún es necesario sensibilizar mucho más a los representantes del lugar de trabajo con el fin de convencerles de que la violencia doméstica en el trabajo es una cuestión a tratar por los sindicatos.

Un estudio sobre las consecuencias de la violencia doméstica en el trabajo, llevado a cabo por el grupo contra la violencia doméstica de Lieja "Collectif contre les violences" ha puesto de manifiesto la pérdida de la autoestima de las víctimas, que hace difícil construir una positiva de uno mismo y mantener contactos sociales, que son vitales para poder trabajar. En concreto, "Experiencias de relaciones dominadas por la violencia que pueden hacer que la persona rechace todas las formas de autoridad en el trabajo, o no se sea capaz de posicionarse en un rol "autoritario", dejándole vulnerable a la intimidación (bullying)". COFACE (2011)

### Bulgaria

No existen datos sobre violencia doméstica en el trabajo. El estudio nacional más completo sobre las actitudes públicas frente a la violencia doméstica lo desarrolló, por encargo del Ministerio del interior, el Centro nacional de investigación para la opinión pública en 2003 (National Centre for Public Opinion Research) (OSI, 2007). Una encuesta realizada por la ONG búlgara "Mujeres y madres contra la violencia en el trabajo" (Women and Mothers against violence at work) como parte de un proyecto europeo sobre violencia doméstica en el trabajo (Leroy, 2011), reveló que de los 180 hombres adultos y mujeres entrevistadas en 18 diferentes localidades búlgaras, el 40% de los encuestados conocía personalmente a una víctima de la violencia y el 62,2% de las personas había conocido a alguna mujer maltratada psicológicamente por un miembro de la familia. El 5,5% había estado o estaba soportando malos tratos físicos y el 12,5% había experimentado acoso, humillación o violencia verbal. El informe señaló la importancia de que el 49,2% de los encuestados (principalmente hombres) pensara que la violencia era un asunto privado, mientras que el 50,8% (principalmente mujeres) pensaba que era un asunto público.

### Dinamarca

Datos del gobierno danés muestran que unas 29 000 mujeres y unos 10 000 hombres (entre 16 y 74 años) son víctimas de violencia en sus relaciones personales en Dinamarca cada año. Los datos de 2005 revelaron que, de las 2 000 mujeres que viven en casas de acogida (de una estimación de 28 000 mujeres que sufren malos tratos cada año), muchas se arriesgaban a sufrir rechazo en el mercado laboral y a ser marginadas por su débil vínculo con el mercado laboral. Las estadísticas muestran que las mujeres maltratadas presentan una mayor tasa de desempleo que la población general. Una de las razones citadas para esto es que las mujeres maltratadas suelen ausentarse del puesto de trabajo con frecuencia por enfermedad. Un estudio realizado en 2007 por la Junta nacional danesa de servicios sociales (Danish National Board of Social Services) encontró que las víctimas de violencia doméstica que estaban trabajando presentaban el doble de absentismo laboral que sus compañeras; el doble de mujeres no podían trabajar, habían cambiado de puesto de trabajo o trabajaban a tiempo parcial debido a problemas de salud como consecuencia de los malos tratos y, además, causaban cuatro veces más conflictos con sus compañeros de trabajo. El estudio encontró que muchas mujeres escondían la violencia en el lugar de trabajo, tenían mala salud, mala calidad de vida laboral, menos influencia en el trabajo y relaciones con los compañeros.

Un nuevo informe de la Junta nacional de servicios sociales de 2009 mostró que al 83% de las mujeres empleadas en los tres años anteriores les había afectado negativamente los malos tratos en su trabajo, lo que les dificultó poder mantener un puesto de trabajo. El 35% de las mujeres maltratadas entrevistadas encontró dificultades para lograr sus objetivos profesionales como consecuencia de la violencia. Los problemas psicológicos y sociales resultantes de los malos tratos influyeron en su participación y contribución en el trabajo. Muchas no pudieron trabajar y solicitaron permisos por enfermedad. El 35% de las mujeres encontró dificultades para terminar sus tareas en el trabajo como consecuencia de la violencia, y presentó pérdidas de concentración, fatiga, depresión, irritabilidad, trastorno de estrés postraumático, paranoia y ansiedad. Estos factores llevaron a una pérdida de productividad, desmotivación de compañeros y terceras personas y una mayor tasa de absentismo, aumentando el riesgo de que la víctima dejará de trabajar. En el caso del 77% de las mujeres que habían trabajado durante los últimos tres años el autor había extendido sus malos tratos a la situación laboral de la víctima, por ejemplo, menospreciando su trabajo, mostrando celos de los compañeros, controlando los salarios, y acosando, maltratando y amenazando en persona o por teléfono en el lugar de trabajo. El 55% estaba preocupado por lo que podrían pensar los compañeros de trabajo.

<b>Francia</b>	Existen muy pocos estudios sobre el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Una encuesta realizada en 2014 por el Ministerio del Interior reveló que un 1% entre más de 223 000 mujeres son víctimas cada año de violencia doméstica cometida por sus parejas (Leroy, 2011). Descubrió que un 83% de los empleados que fueron víctimas de violencia doméstica afirma que existieron efectos negativos sobre su situación profesional y su capacidad para continuar en el lugar de trabajo. El proyecto europeo Daphne CARVE - Companies Against Gender Violence (Empresas contra la violencia de género) - presenta los siguientes datos: El 83% de las víctimas entre empleados de las agresiones sufren un impacto negativo como consecuencia de la violencia, que les dificulta mantener su trabajo; el 75% de los autores tenía dificultades para concentrarse y el 19% provocó un accidente en el trabajo (CARVE, 2016b).
<b>Alemania</b>	En Alemania los datos disponibles sobre la violencia doméstica son limitados. Los resultados de la encuesta de la FRA (ADF) de 2014 encontraron que, en Alemania, una de cada tres mujeres había sufrido violencia física y/o sexual desde los 15 años de edad, y el 38% de personas en Alemania declararon conocer a alguna mujer en su círculo de amigos y familiares que hubiera sido víctima de violencia doméstica.
<b>Irlanda</b>	En 2014, ICTU participó en una encuesta sobre el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo (junto con sindicatos del Reino Unido de Inglaterra, Escocia y Gales). Entre las dos jurisdicciones (República de Irlanda e Irlanda del Norte) hubo casi 2 000 respuestas a la encuesta, revelando que un tercio de los encuestados habían sufrido violencia doméstica; casi el 20% conocía a alguien en el trabajo que la hubiera sufrido; casi todos los encuestados (94%) declararon que pensaban que la violencia doméstica puede tener un impacto en la vida laboral de los empleados. Los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo incluyeron amenazas (70,2%), lesiones físicas o reclusiones (66,5%), negativas a cuidar de los niños que les impidieron asistir al trabajo (28,7%), parejas que ocultaron o robaron las llaves del coche o dinero (26,1%), o documentos personales (16,5%). Casi el 90% declaró ser acosado en el trabajo a través de llamadas telefónicas o mensajes de correo electrónico. La encuesta se presentó en un seminario en Belfast en noviembre de 2014 (ICTU, 2014).
<b>Italia</b>	Existen muy pocos datos -o ninguno- sobre la violencia doméstica en el trabajo, aunque los datos nacionales y de la FRA (ADF) de 2014 muestran altos niveles de violencia en Italia.  Según el informe de 2015 del Instituto Nacional de estadística italiano (Italian National Institute of Statistics), casi 1 de cada 3 mujeres en Italia ha revelado casos de violencia física o sexual. El porcentaje de mujeres ente 16 y 70 años víctimas de algún tipo de violencia es del 31% (20% para violencia física y 21% para violencia sexual).
<b>Países Bajos</b>	El estudio de la FRA (ADF) encontró que un 41% de los encuestados de los Países Bajos había sido víctima de violencia física en algún momento de su vida. Esto es superior a la media de la UE, que es del 31%. El 22% de las mujeres holandesas declaró que la violencia física que sufrieron fue perpetrada por una pareja o ex pareja. Aproximadamente la mitad de las víctimas de violencia a manos de su pareja del momento habían sufrido más de un incidente violento, y aproximadamente dos tercios de las víctimas a manos de una ex pareja habían experimentado violencia repetida. Casi un tercio de los que conocen este tipo de violencia habían sufrido cambios drásticos en sus vidas como consecuencia. El 80% de los casos los cometen por hombres. Los datos de la FRA (ADF) se corresponden con los resultados del primer estudio holandés llevó a cabo en 1992 sobre la frecuencia de violencia de pareja, donde una de cada cinco mujeres (20,8%) declararon haber sufrido violencia física a manos de su pareja o ex pareja. En un estudio holandés más reciente, publicado en 2010, más del 11% de las mujeres encuestadas reportó haber sido víctima de "violencia evidente" a manos de una pareja o ex pareja en los últimos cinco años (Van der Veen & Bogaerts, 2010).
<b>Eslovenia</b>	En 2010 se llevó a cabo una encuesta nacional sobre la frecuencia de la violencia doméstica: " El alcance y la capacidad de respuesta a la violencia en la esfera doméstica y en las asociaciones" (cofinanciada por la Oficina de igualdad de oportunidades - Office for Equal Opportunities- el Ministerio del Interior, la policía y la Agencia de investigación de Eslovenia - Slovenian Research Agency) (Leskošek, Urek & Završček, 2010). La encuesta encontró que una mujer de cada dos (56,6%) había sufrido alguna forma de violencia desde los 15 años. La forma de violencia más frecuente fue la violencia psicológica (49,3%), seguida de la física (23%) y de la violencia relacionada con la propiedad (14,1%), la restricción de movimiento (13,9%) y la violencia sexual (6,5%). La encuesta encontró que las víctimas sufrían mayores niveles de estrés, ansiedad, indigestión, pérdida de apetito, problemas estomacales, dolor de cabeza, trastornos del sueño y falta de concentración. La encuesta informó sobre algunos aspectos del impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, basándose en la información proporcionada por los encuestados sobre cómo la violencia psicológica y física tenía un impacto sobre su conexión con el lugar de trabajo, por ejemplo, sobre restricciones a la libertad de movimiento, el acoso de sus parejas en el lugar de trabajo y la constante vigilancia de las víctimas. Algunas víctimas explicaron que evitaban las relaciones en el lugar de trabajo y la mayoría no comentó nada con sus compañeros.



## España

En 2010 se llevó a cabo una encuesta nacional sobre la frecuencia de la violencia doméstica: “ El alcance y la capacidad de respuesta a la violencia en la esfera doméstica y en las asociaciones” (cofinanciada por la Oficina de igualdad de oportunidades - Office for Equal Opportunities- el Ministerio del Interior, la policía y la Agencia de investigación de Eslovenia - Slovenian Research Agency) (Leskošek, Urek & Zaviršek, 2010). La encuesta encontró que una mujer de cada dos (56,6%) había sufrido alguna forma de violencia desde los 15 años. La forma de violencia más frecuente fue la violencia psicológica (49,3%), seguida de la física (23%) y de la violencia relacionada con la propiedad (14,1%), la restricción de movimiento (13,9%) y la violencia sexual (6,5%). La encuesta encontró que las víctimas sufrían mayores niveles de estrés, ansiedad, indigestión, pérdida de apetito, problemas estomacales, dolor de cabeza, trastornos del sueño y falta de concentración. La encuesta informó sobre algunos aspectos del impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, basándose en la información proporcionada por los encuestados sobre cómo la violencia psicológica y física tenía un impacto sobre su conexión con el lugar de trabajo, por ejemplo, sobre restricciones a la libertad de movimiento, el acoso de sus parejas en el lugar de trabajo y la constante vigilancia de las víctimas. Algunas víctimas explicaron que evitaban las relaciones en el lugar de trabajo y la mayoría no comentó nada con sus compañeros.

## Reino Unido

20% de las víctimas de violencia doméstica se había ausentado del trabajo durante al menos un mes debido a violencia doméstica y el 56% de las mujeres maltratadas llegaron con retraso al trabajo por lo menos cinco veces al mes, y el 53% de las mujeres perdió al menos tres días de trabajo según el Departamento de asunto internos de la Fiscalía de la Corona (Crown Prosecution Service, 2015; Home Office, 2009). Más de una de cada diez víctimas de violencia doméstica decide confiar en un jefe o compañero de trabajo (Refuge, 2010). Una encuesta del TUC encontró que el 41,6% de los 3 449 encuestados habían vivido alguna experiencia de violencia doméstica (TUC, 2014).

- ▶ El 40% declaró que la violencia doméstica afectó a su capacidad para llegar al trabajo y casi las tres cuartas partes de estas personas dijeron que se debió a lesiones físicas o reclusiones; otra cuarta parte dijo que se debió a que el perpetrador había escondido o robado las llaves del coche o el dinero para transporte público.
- ▶ Más de uno de cada diez víctimas de violencia doméstica declararon que esta continuaba en el lugar de trabajo. El 81% afirmó que esta implicaba acoso o abusos a través de correos electrónicos o llamadas telefónicas, y que derivó en la presencia física de la pareja en el lugar de trabajo o acosándoles en la salida de este.
- ▶ Menos de una de cada tres víctimas de violencia doméstica comentaron esta violencia con otras personas en el trabajo y menos del 10% se lo hizo saber a su representante sindical. Más de un tercio dijo que a pesar de que no habérselo dicho a nadie creían que sus compañeros de trabajo sabían lo que estaba sucediendo. Las razones alegadas para no comentar nada eran el miedo, la vergüenza y la intimidad.
- ▶ Para aquellas personas que hablaron con alguien de su situación no cambió nada realmente – el 4% de los que lo comentaron declararon que esto solo había empeorado las cosas.

# ANEXO 3: EJEMPLOS DE CONVENIOS COLECTIVOS Y POLÍTICAS LABORALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Este anexo presenta datos nacionales sobre convenios, cláusulas y políticas en el lugar de trabajo de los once casos de estudio por países en relación con: a) violencia de género y acoso en el trabajo y b) violencia doméstica en el trabajo.

A) ACUERDOS, CLÁUSULAS Y POLÍTICAS DE TRABAJO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO	
<b>Bulgaria: Transporte</b>	Cuatro convenios a nivel municipal por los que se han llegado a acuerdos entre el sindicato de transportes, FTTUB y las autoridades municipales para la prevención de la violencia contra la mujer en el trabajo: Sofía (2009), Varna (2015), Burgas (2015) y Gabrovo (2015).
<b>Bulgaria: Transporte</b>	FTTUB negoció en el CC de transporte sectorial 2010-2012 un capítulo especial sobre "Protección contra la violencia en el lugar de trabajo e igualdad de género", con acciones conjuntas entre empleadores y sindicatos para prevenir la violencia y presentar un enfoque de tolerancia cero. Las cláusulas pertinentes especifican que: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El empleador, junto con los sindicatos, deberá tomar medidas eficaces para prevenir toda forma de violencia física y psicosocial y garantizar condiciones de trabajo que ayuden a evitar que los trabajadores padezcan estrés crónico, discapacidades físicas y mentales en el trabajo;</li> <li>▶ El empresario se asegurará de que se garantice el principio de igualdad de género en salarios, acceso a la formación y desarrollo profesional;</li> <li>▶ El empleador está obligado a aplicar una política de tolerancia cero contra la discriminación y violencia en el lugar de trabajo en sus diversas manifestaciones: físicas, mentales y sexuales;</li> <li>▶ Las partes desarrollarán planes de formación para sensibilizar a los directivos y empleados con el fin de identificar signos de violencia y abusos en el lugar de trabajo e iniciar acciones preventivas o correctivas. Estas medidas deben ser aplicables a la violencia perpetrada por terceros;</li> <li>▶ El empleador deberá desarrollar procedimientos a seguir en casos de intimidación o violencia, que deben contener: (1) Una investigación interna inmediata y justa; (2) estadísticas; (3) comentarios (feedback); (4) medidas disciplinarias adecuadas contra los responsables que se tomarán si son empleados del mismo establecimiento; (5) apoyo a la víctima y, si es necesario, ayuda psicológica en el proceso de reintegración;</li> <li>▶ El empleador puede decidir garantizar el tratamiento adecuado al empleado lesionado.</li> </ul>
<b>Bulgaria: Transporte</b>	CC entre FTTUB y los ferrocarriles búlgaros (Bulgarian Rail) sobre la violencia contra las mujeres en el trabajo, firmado el 7 de marzo de 2012.
<b>Bulgaria: Transporte</b>	CC entre FTTUB y aeropuerto de Sofía sobre la violencia contra las mujeres en el trabajo, firmado el 25 de noviembre de 2012.
<b>Bulgaria: Sector educativo</b>	El CC del sector educativo de 2012 pidió medidas para abordar la tasa de enfermedad de profesores y alumnos y los factores que influyen (artículo 6).
<b>Bulgaria: Sector del metal</b>	CC sectorial en el sector del metalúrgico (CITUB, PODKREPA y el sindicato de empresarios del sector metalúrgico), de 16 de abril de 2015. Capítulo 9 Cooperación Social: Las partes han acordado trabajar juntas para no permitir ninguna forma de discriminación directa o indirecta en la ejecución de los derechos laborales y obligaciones en las empresas del sector (artículo 40, párrafo 3). Las partes han acordado consultar sus respectivas opiniones e intercambiar información e interactuar con iniciativas conjuntas para la protección de su interés común en el área de atención y apoyo a los trabajadores más vulnerables y empleados de las empresas (artículo 42, párrafo 4).
<b>Bulgaria: Sector de la energía</b>	CC de la Federación nacional de trabajadores del sector de la energía, 2013. Tomar medidas contra la violencia física y moral de un trabajador o empleado desempeñando sus funciones en el lugar de trabajo. Aumento de la cultura de la salud y del nivel de actitud profesional hacia la salud y la seguridad en el trabajo.

<b>Bulgaria: Sector postal</b>	CC de correos búlgaros, 2014-2016. Capítulo 7 prevención de la discriminación en el trabajo. Artículo 85, párrafo 1: El empleador se compromete a tolerancia cero con la discriminación y la violencia en el trabajo en sus diversas manifestaciones: física, psicológica y sexual. Artículo 87, párrafo 2: Los sindicatos y sus secciones pueden 1) reclamar en nombre de las víctimas de violación de derechos, 2) actuar como parte interesada en un procedimiento abierto en caso de vistas pendientes, 3) presentar su propia denuncia según el artículo 7.1 de la Ley contra la discriminación en el caso de discriminación cuando exista una violación de derechos.
<b>Bulgaria: Explotación de recursos minerales</b>	CC sectorial en la explotación minera de recursos minerales, 2015. Las partes en este contrato deberán vigilar cualquier manifestación de discriminación expresada verbalmente o de cualquier otra forma que tenga como objetivo o resulte en una violación de la dignidad de una persona o en la creación de ambiente de trabajo hostil o peligroso, junto con otros indicadores según el artículo 4, párrafo 1 de la Ley contra la discriminación (artículo 9 del CC).
<b>Bulgaria: Sector de las cervecerías</b>	CC en el sector de las cervecerías, de 27 de agosto de 2015. Artículo 34, párrafo 1: Las partes han acordado que el empleador debe garantizar la calidad de trabajo para todos los trabajadores de la empresa y la empresa debe emprender las medidas necesarias para evitar cualquier forma de discriminación.
<b>Bulgaria: Sector de la salud</b>	<p>La Federación de sindicatos de la salud y la CITUB acordaron primero las cláusulas sobre la violencia en el trabajo en 2004, incluyendo la prevención de la violencia y la introducción de una mejor seguridad en espacios públicos para reducir la violencia perpetrada por terceros. En los convenios de 2006, 2008, 2010 y 2014 se han incluido y mantenido cláusulas sobre la violencia y el acoso (en la parte III del CC sectorial en relación con "Salud y seguridad en el trabajo"), incluyendo medidas de prevención conjuntas entre los empleadores y los sindicatos y el establecimiento de Comités sobre condiciones de trabajo para investigar y tratar con las denuncias. El CC sectorial de la salud para el 2014 establece que el empleador, conjuntamente con las organizaciones sindicales, debe tomar medidas eficaces para la prevención de toda forma de discriminación (directa o indirecta) o de acoso físico o psicosocial, y debe garantizar las condiciones de trabajo que eviten estrés crónico, y daño físico y psicológico en el trabajo en los trabajadores (capítulo 8).</p> <p>Un CC sectorial de la salud entre el Fondo de seguros de salud nacional búlgaro, el Sindicato de funcionarios y la Federación de sindicatos de salud, de 14 de mayo de 2015. Se establece que el empleador deberá proteger la dignidad y el honor del empleado durante el desempeño de sus funciones dentro del contrato de trabajo (art. 12, párrafo. 5). El empleador deberá realizar todas las medidas previstas por la Ley, incluyendo la protección legal contra la violación física o moral contra el empleado durante el tiempo de desempeño de funciones laborales según el contrato de trabajo (art. 6).</p>
<b>Bulgaria: Proyecto de acuerdo marco</b>	Proyecto de convenio marco sobre la violencia, el acoso y el estrés en el trabajo (aplicación de los acuerdos marco europeos de 2007 y 2004), elaborado por expertos de la CITUB (en colaboración con PODKEREPA). Los empleadores se han negado sistemáticamente a firmar el acuerdo y este sigue sobre la mesa.
<b>Dinamarca: Convenio nacional</b>	Convenio nacional firmado por la Autoridad del entorno laboral danesa (Danish Working Environment Authority), la patronal y la Confederación de sindicatos LO, de 2001, estipula que deben adoptarse los acuerdos locales para afrontar el acoso psicológico (mobbing), el acoso y el acoso sexual en el trabajo. El acuerdo condujo a la adopción de las directrices del gobierno y una enmienda para el apartado de la normativa sobre empleo del Ministerio de trabajo que afirma que: "el trabajo no implica riesgo de deterioro de la salud física o mental debido a la intimidación o acoso, incluido el acoso sexual". El acuerdo ha conducido a una amplia gama de acuerdos locales (principalmente a nivel empresarial empresa y en los municipios o regiones).
<b>Dinamarca: Sector estatal</b>	Acuerdo de 2008 sobre Comités de cooperación consulta mutua. Las partes - Autoridad del empleador estatal y Confederación de organizaciones de empleados del estado daneses - (State Employer' Authority y Confederation of Danish State Employer's Organisations) acordaron incorporar una nueva cláusula sobre acoso y violencia: "El Comité de cooperación establecerá pautas que garanticen un ambiente de trabajo en el que los empleados no estén expuestos a acoso psicológico (mobbing), acoso (sexual) o violencia de compañeros, directivos o a terceros. El Comité de cooperación deberá supervisar continuamente que se cumplan las directrices." (Artículo 5, párrafo 10)
<b>Dinamarca: Ámbito regional y municipal</b>	El CC general de 2008 para el ámbito regional y los municipios daneses, 2008, cubre prevención, identificación y gestión del acoso y la violencia, incluyendo el acoso sexual y la violencia perpetrada por terceros en el trabajo. El acuerdo, firmado por los dos sindicatos de empleadores (Gobierno local de Dinamarca y las regiones danesas) y por la Asociación danesa de organizaciones de empleados de gobiernos locales (el órgano de negociación colectiva 46 sindicatos representando a los miembros empleados por los gobiernos locales y regionales) especifica que los lugares de trabajo municipales y regionales, a través de comités de codecisión en cada región/municipio, tienen que preparar directrices sobre la prevención del acoso y la violencia antes del 1 de abril de 2010.

<b>Dinamarca: Gobierno local</b>	Acuerdo firmado por la patronal y la asociación danesa de organizaciones de empleados de gobiernos locales, firmado el 1 de abril de 2015, destinó 2 millones de DKK (270 000 EUR) para financiar un estudio sobre el ambiente de trabajo psicosocial en el sector.
<b>Dinamarca: Correos de Dinamarca (Post Denmark)</b>	La política de la zona postal de Funen y Jutlandia del sur sobre “Intimidación (bullying), acoso y violencia”, acordada en 2013, establece la intención de la empresa de prevenir y abordar el comportamiento acosador y ofensivo como parte de un ambiente sano. Se facilita asistencia y apoyo a los empleados que puedan verse afectados por intimidación (bullying), acoso o violencia, independientemente de si se trata de víctimas o espectadores, incluyendo el acoso que tiene lugar fuera del lugar de trabajo, así como formas electrónicas de acoso a través de medios como Facebook, etc.
<b>Francia: CC nacional</b>	CC nacional “sobre acoso y violencia en el trabajo” firmado el 26 de marzo de 2010, transponiendo el Acuerdo Marco europeo de 2007. El 23 de julio de 2010 el gobierno amplió el acuerdo mediante una decisión ministerial. El convenio invita a sindicatos y empresas a: “adoptar el acuerdo a nivel de empresa, declarar que no se toleran la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y prever medidas concretas y adecuadas de prevención y reacción en caso de que se produzca”. Incluye una lista de puntos que debería abordarse a nivel de la empresa.
<b>Francia: BNP PARIBAS</b>	El convenio sobre acoso y violencia en el trabajo entre BNP PARIBAS y el sindicato de banca SNB y CFE-CGC (1 de julio de 2014), incluye definiciones, la prevención, los papeles de diferentes actores, la sensibilización y formación, los procedimientos para la identificación de situaciones de acoso y de denuncias, el establecimiento de un comité nacional confidencial y las medidas para proteger a víctimas y testigos.
<b>Francia: SAFRAN</b>	El CC de SAFRAN (aeroespacial, defensa, seguridad) adoptado en junio de 2013 sobre “Prevención del acoso sexual y violencia en el trabajo” incluye la definición de acoso y violencia en el trabajo; identifica las medidas que deben tomarse para prevenir y garantizar la seguridad y proteger la integridad física y psicológica; identifica, alerta y trata las denuncias de acoso y violencia; apoya a las víctimas de acoso; y sanciona y ofrece medidas para proteger la salud de los trabajadores.
<b>Francia: La Poste (correos)</b>	El CC de la Poste (correos) sobre “ igualdad profesional ”, firmado por todos los sindicatos el 3 de julio de 2015 incluye un capítulo sobre “Violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo, violencia perpetrada por clientes y violencia doméstica”. Cubre la prevención del acoso moral sexual y La Poste se compromete a informar y comunicar para prevenir el acoso. Describe su recurso interno y, en caso de violencia perpetrada por el cliente, La Poste paga los costes legales y se reserva el derecho de presentar una reclamación contra el cliente.
<b>Francia: L’Udes</b>	L’UDES (economía social y solidaria), con doce ramas, en 2015 concluyó un CC para la igualdad profesional entre mujeres y hombres. El artículo 9 aborda la lucha contra la violencia de género y la violencia sexual. Define los conceptos, subraya la obligación del empleador de prevenir el acoso sexual, exige un artículo especial sobre lucha contra el sexismo para que se incluya en los reglamentos de las empresas sobre la lucha contra el sexismo, y prevé un procedimiento para tratar con la violencia interna y externa en el lugar de trabajo.
<b>Francia: Sector público</b>	El sector público francés adoptó el primer CC sobre igualdad de género en el trabajo el 8 de marzo de 2013. El capítulo 4 del convenio aborda la obligación de prevenir todo tipo de violencia de género en el trabajo, así como la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Entre la definición de los conceptos, obligaciones jurídicas y sanciones, se prevén sesiones de formación sobre el tema de la seguridad y salud en el trabajo para todos los funcionarios nuevos y directivos, centrándose en la especificidad de la violencia de género. Subraya la importancia del papel del Comité CHSCT para detectar y prevenir la violencia.
<b>Francia: Carrefour</b>	Un acuerdo sobre seguridad y salud, firmado en mayo de 2009, ofrece un enfoque específico para la lucha contra el acoso moral y sexual, incluido el apoyo psicológico y otros tipos de apoyo para las víctimas de agresión y violencia perpetradas por clientes.  El Acuerdo Marco Global entre UNI y Carrefour (2015) “para la promoción del diálogo social y la diversidad y el respeto de los derechos básicos del empleado” tiene el objetivo de promover el diálogo social, la diversidad y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.
<b>Alemania: Volkswagen AG</b>	Volkswagen AG (592 600 empleados, industria de la logística y el automóvil) comenzó en 1996 con un convenio colectivo de empresa que constituía una iniciativa del Comité de Empresa para prevenir e informar de toda clase de discriminaciones, acoso laboral y sexual. El convenio se titula “Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz”/“Trabajo armónico en el lugar de trabajo”.

<b>Alemania: Deutsche Telekom</b>	El acoso sexual y la violencia constan en una directiva de la empresa denominada Política relativa a la seguridad personal, la cual otorga el derecho a todo empleado a disponer de un lugar de trabajo exento de violencia física y psicológica, así como a un entorno laboral en el que el miedo no tenga cabida. La directiva en cuestión vela por concienciar y llevar a cabo talleres formativos para directores, entre los que se encuentran los “directores del acoso” que dan consejo, orientación y apoyo tanto a los trabajadores como a las víctimas. Los grupos de trabajo que abordan la “gestión del acoso” se reúnen periódicamente y asesoran y realizan el seguimiento a los “directores del acoso”.
<b>Alemania: Charité – Clínica Universitaria Berlín</b>	Charité, esto es, la Clínica Universitaria de Berlín, ha confeccionado un proyecto de política laboral en forma de “directiva” “en materia de prevención y tratamiento del acoso sexual en Charité”. El ámbito de aplicación de esta directiva abarca a los trabajadores y estudiantes del hospital y su adopción por parte de la Junta Directiva se efectuará en verano de 2016. En su elaboración han intervenido significativamente sindicatos representados.
<b>Deutsche Bahn AG</b>	Convenio colectivo de empresa de enero de 2016 de la Deutsche Bahn AG “por la igualdad de trato y la protección del acoso (sexual) y la discriminación”. En él se engloban las obligaciones jurídicas de la Academia de Cooperativas Alemanas (Akademie Deutscher Genossenschaften, ADG) (procedimiento de apelación, sanciones), sesiones de formación para directores y trabajadores, líneas de asistencia externa para el personal, medidas para capacitar y enseñar a sus empleadas, por ejemplo, cursos de defensa personal contra violencia física y sexual perpetrada por clientes.
<b>Irlanda: Política de la administración pública</b>	En la administración pública se negoció en 1999 una Política relativa a la erradicación del acoso, el acoso psicológico y sexual: un entorno laboral positivo y fue la primera política en su género en la función pública en Irlanda. Mediante la misma, se obligó a los empleados a contar con una política clara, consistente y firme para afrontar las denuncias del acoso, acoso psicológico y acoso sexual. Como fruto de la negociación y las consultas, se creó en 2015 una nueva política, a saber, Dignidad en el Trabajo: política relativa a la erradicación del acoso, acoso psicológico y el acoso sexual para la Administración Pública irlandesa que categorizaba cuatro niveles de denuncias. Asimismo, la política comprende datos referentes a la asistencia a disposición de las partes de una denuncia.
<b>Irlanda: Política de Asistencia Sanitaria y Procedimiento</b>	Una Política relativa a la erradicación del acoso, el acoso psicológico y sexual integrada en el Servicio Sanitario irlandés reconoce el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad y respeto. A su vez, se compromete a garantizar que todos los empleados dispongan de un lugar de trabajo seguro exento de toda forma de acoso psicológico (bullying), acoso y acoso sexual y a su vez, de personal de asistencia instruido y contratado para procurar ayuda e información de carácter confidencial a las víctimas de acoso, acoso psicológico o acoso sexual. Fue artífice de la presente política un grupo de trabajo compuesto por representantes de trabajadores y sindicatos.
<b>Italia: Intersectorial</b>	Acuerdo Marco Nacional en materia de Acoso y Violencia en el trabajo, 2015. Transposición del Acuerdo Marco Europeo de 2007. Rubricado por las tres confederaciones (CGIL, UIL y CISL) y la organización patronal (Cofindustria), adopta las definiciones y el texto del Acuerdo Marco de 2007 y especifica que los sindicatos patronales y organizaciones sindicales a escala territorial deberán reunirse, en un plazo de tres meses contado a partir de la firma de la presente declaración, para determinar si se requieren ciertos procedimientos e indicar cuáles son las estructuras más adecuadas para facilitar ayuda, las cuales comprenden asesoramiento psicológico y jurídico a las víctimas de violencia y acoso en el lugar de trabajo. De conformidad con el Acuerdo, se anexa un comunicado/una declaración al mismo que puede implantarse directamente a escala empresarial.
<b>Italia: Sector del agua</b>	En los sectores del gas y el agua, se procedió a enmendar los convenios nacionales con seis sindicatos patronales en 2010 y se definieron las funciones del observatorio nacional de relaciones industriales, responsable de la supervisión de la implantación de convenios, pongamos por caso, el del principio de no discriminación y violencia en el trabajo.
<b>Italia: Sector de la energía y el petróleo</b>	En el sector del petróleo y de la energía, el convenio nacional integra una sección referente a la Protección de la dignidad de los hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Esta sección específica que “se fomentarán acciones para prevenir cualquier comportamiento que pueda poner en riesgo la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo”. En virtud de la misma, las partes se comprometen a aplicar políticas de prevención e información en materia de discriminación y acoso sexual y establecen el derecho de los trabajadores y trabajadoras a vivir en un entorno de trabajo seguro que, asimismo, promueva las relaciones humanas y respete la dignidad de los trabajadores y trabajadoras que desempeñen su labor”.
<b>Italia: sector del gas y del agua</b>	La plataforma FILCTEM CGIL, FEMCACISL y UILTEC para la negociación de la renovación del convenio del gas y del agua (2016-2018) incluye disposiciones relativas a los planes de formación en los cuales se contemplan sesiones para inculcar la cultura de género y el respeto en pro de la prevención del maltrato y el acoso a mujeres. También concede a las mujeres víctimas de violencia la posibilidad de fragmentar el periodo de excedencia para flexibilizar su disfrute.



<b>Italia: sector eléctrico</b>	La propuesta de negociación de la FILCTEM CGIL (Federación Italiana de Trabajadores del Sector del Comercio y Servicios), la Federación Italiana de Trabajadores del Sector de los Transportes (CISLReti) y la UILTEC (Federación Italiana de Trabajadores Textiles de la Industria Química) para la renovación del Convenio Nacional en materia de Electricidad (2016-2018) se centra en la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y precisa que se requerirá a todas las empresas la firma de una declaración pública de “intolerancia”.
<b>Italia: sector alimentario</b>	El Convenio Nacional del 5 de febrero de 2016 relativo a la prevención de la discriminación (celebrado entre los sindicatos FAI-CISL, FLAI-CGIL UILA-UIL y 15 sindicatos patronales de la patronal Confindustria) integra una “Declaración Conjunta” que se asienta en el Acuerdo Marco Nacional relativo a la violencia y acoso en el trabajo. Las partes del Acuerdo se comprometen a “redactar y ultimar un código de comportamiento contra el acoso sexual y el acoso psicológico (mobbing)”. En el Acuerdo mencionado consta una cláusula que sienta las disposiciones legales para procurar un periodo de permiso adicional de tres meses a las víctimas de violencia doméstica, periodo que, a su vez, se añade al permiso de tres meses previsto en la legislación.
<b>Italia: ENEL</b>	El convenio nacional celebrado entre los sindicatos del sector energético y la empresa ENEL con arreglo al acuerdo de bienestar corporativo “Las personas importan en ENEL” abarca la salud y el bienestar y se centra en el acoso sexual y la violencia en el trabajo. El acuerdo nacional hace referencia a “una igual dignidad para prevenir el acoso sexual y la restricción de la libertad, la salvaguarda de la dignidad de los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo”. Un informe de 2012 elaborado por el Comité Nacional de ENEL para la Igualdad de Oportunidades y el Fomento de la Igualdad, la Diversidad y el Respeto marca unos objetivos con el fin de intensificar la igualdad y la dignidad en el trabajo, acerca de los cuales se debate en el momento actual en el “Proyecto de Política para la Diversidad”.
<b>Italia: Acuerdo del sector maderero</b>	Acuerdo relativo al acoso sexual en el sector maderero rubricado por los tres sindicatos del sector (Feneal-UIL, Filca-Cisl, Fillea-Cgil) y el empresario (FederlegnoArredo). Los sindicatos recurren al mismo para ejecutar convenios territoriales y de empresa.
<b>Italia: sector del transporte</b>	El Acuerdo con ANAS (Autoridad Nacional de Gestión de Carreteras) establece un compromiso para prevenir y afrontar el acoso en el lugar de trabajo mediante un protocolo acordado. Respecto al protocolo en cuestión, estipula que la empresa debe emprender acciones y poner en marcha procedimientos para identificar si se han dado casos, garantizar la confidencialidad a las víctimas y proporcionar asistencia sanitaria y de otro tipo a las víctimas a través del Comité de Empresa para la Igualdad de Oportunidades.
<b>Italia: sector del transporte</b>	El Convenio con la ENAV (Organización de Controladores del Tráfico Aéreo) define el principio concerniente a las relaciones laborales y cómo estas tienen que darse en un entorno idóneo, con métodos y condiciones que garanticen la misma dignidad entre hombres y mujeres para detectar casos de acoso, cambiar comportamientos y rectificar actitudes que puedan poner en riesgo el desarrollo de buenas relaciones en el lugar de trabajo.
<b>Italia: sector del transporte</b>	En el sector del transporte de mercancías, la empresa TNT acordó una declaración de rendición de cuentas (que se asienta en el Convenio Marco Europeo) firmado el 25 de enero de 2016. Este acuerdo emplea los términos del Acuerdo Marco Europeo, en particular, en cuanto a que la empresa “juzga inaceptables cualquier manifestación de acoso o violencia en el lugar de trabajo y tomará las medidas adecuadas contra los responsables de dichos actos”. También detalla que la empresa fomentará un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todos con arreglo a los principios de igualdad de oportunidades.
<b>Italia: sector del transporte</b>	Por lo que se refiere al transporte aéreo, la compañía aérea easyJet suscribió un Acuerdo sobre la dignidad de los trabajadores y la prevención del acoso sexual el 4 de marzo de 2015. El acuerdo declara que el acoso sexual y el psicológico (mobbing) constituyen una infracción disciplinaria y que la sanción de acciones que no han ocurrido con la mera finalidad de causar daño a alguien u obtener algún beneficio en el trabajo es ilegal. Los casos de acoso sexual comunicados a la empresa deben incorporar procedimientos imparciales puntuales y de carácter confidencial.
<b>Italia: sector del transporte</b>	Un convenio con Busitalia firmado el 18 de febrero de 2015 se apoya en los principios establecidos en el acuerdo nacional y las partes se comprometen a poner en práctica la igualdad de oportunidades, así como a ejecutar las medidas de acción positivas, prevenir, erradicar y sancionar comportamientos no deseados que supongan una ofensa a la dignidad de las personas y que puedan definirse como acoso, incluyendo el acoso sexual (en virtud del decreto legislativo 198/2006). El acuerdo también regula otras formas de violencia, como la psicológica.

<b>Países Bajos: recomendaciones nacionales</b>	El Convenio Marco Europeo Autónomo sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007 se ha traducido al neerlandés y se anexa a la recomendación de aplicación emitida por los interlocutores sociales nacionales en 2008. La Recomendación Conjunta sobre acoso y violencia en el trabajo, de 5 de noviembre de 2008, es fruto del acuerdo entre los interlocutores sociales neerlandeses en la Fundación Laboral Nacional: VNO-NCW, MKB-NL, LTO-NL (organizaciones patronales) y FNV, CNV y MHP (organizaciones sindicales). Recomienda que las partes se sumen a la negociación colectiva a escala sectorial y empresarial y tomen medidas significativas para prevenir y combatir el acoso y la violencia en el trabajo. A su vez, sostiene que fomentar el respeto mutuo en el lugar de trabajo radica en interés de todos, ya que contribuye tanto al éxito de la empresa como a la satisfacción de los empleados con su trabajo.
<b>Países Bajos: ámbito municipal</b>	El Acuerdo de la Asociación de los municipios de los Países Bajos (VNG, por sus siglas en neerlandés) y sindicatos municipales contiene una nueva sección de políticas enfocadas a aminorar el acoso y la violencia. Dicho acuerdo prevé la designación de un coordinador del acoso y la violencia en los municipios, la adopción de mejores prácticas y procedimientos y un sistema de notificación de incidentes. La acción conjunta entre empresarios y sindicatos ha redundado en una disminución del número de incidentes en el gobierno local, como se indica en el informe "Agresión y Violencia". En 2008, el 52% de los empleados denunciaron incidentes, mientras que en 2010 la cifra descendió a un 48%.
<b>Países Bajos: sector público</b>	En el sector público, se han adoptado códigos de seguridad y salud en el trabajo y celebrado acuerdos voluntarios entre los interlocutores sociales por lo que concierne al modo de gestionar la violencia y el acoso en el trabajo, entre otros, la prevención y concienciación. Un convenio marco de 2009 relativo a la seguridad en el lugar de trabajo redundó en la celebración de convenios referentes a lugares de trabajo seguros en los cuales se acuerdan normas, la prevención, información y el tratamiento de casos, así como en el apoyo y la asistencia.
<b>Países Bajos: sector hospitalario</b>	En el sector hospitalario, el Negociación Colectiva para Hospitales 2009-2011 recomendó ciertas medidas para prevenir la violencia, entre las que se halla la creación de un inventario de riesgos que pone el foco en "hacer frente a la presión laboral, agresiones, estrés físico y violencia". En el sector sanitario, los sindicatos han puesto en relieve la necesidad de que terceros (clientes y pacientes) se empleen más a fondo para atajar el acoso sexual. El responsable sindical FNV al cargo de la seguridad y salud ocupacional en el sector tiene por objetivo crear conciencia acerca del tema, lo cual engloba redactar un folleto. Este último representa uno de los pocos documentos orientativos que define y se ocupa específicamente del acoso sexual.
<b>Países Bajos: sector del transporte</b>	El convenio colectivo laboral "Multimodaal vervoer" (transporte multimodal) de 2014-2015 se ocupa del acoso sexual y efectúa recomendaciones, como nombrar un consejero confidencial. También pone en marcha un procedimiento de quejas y un comité de quejas. Artículo 81: Discriminación e intimidación sexual: "El empresario deberá aplicar una política en su empresa enfocada a prevenir y combatir el acoso y la discriminación de los trabajadores a los que haya contratado. En el anexo 18 de dicho Acuerdo se presentan recomendaciones de las partes del convenio colectivo laboral implicadas, a través de las cuales se puede respaldar la política citada anteriormente". En el anexo 18 (referente al Artículo 81: Discriminación e intimidación sexual), las partes del convenio colectivo laboral recomiendan favorecer una política a la que se remite el artículo 81 destinada a la prevención y lucha contra la discriminación y el acoso sexual, mediante consulta entre la dirección y el comité de empresa.
<b>Eslovenia: sector bancario</b>	CC para el sector bancario: los empresarios y sindicatos del sector bancario fueron los primeros en firmar un convenio que integra cláusulas acerca del acoso en el trabajo, como la referente al acoso sexual, anterior a la entrada en vigor de la legislación. El convenio ha sido ampliamente refrendado por los sindicatos como un convenio de buenas prácticas, incluyendo las referentes al entorno de trabajo y las condiciones psicosociales para trabajar, la prevención del acoso psicológico, físico y sexual y acoso en el lugar de trabajo; y la protección de víctimas de dichos actos. El empresario está obligado a regular la prevención de la discriminación, el acoso sexual o de otro tipo y la intimidación (bullying)/acoso psicológico (mobbing) en el trabajo en un documento general, a la vez que a adoptar medidas preventivas concretas. Asimismo, se estipulan procedimientos, como el derecho de las víctimas a un permiso por enfermedad. "El empresario tiene que adoptar una postura frente a la opinión del sindicato respecto a las acciones generales propuestas o bien debatir estas mismas propuestas con los sindicatos".
<b>Eslovenia: administración pública</b>	En 2009, se aprobó un Decreto relativo a medidas para la protección de la dignidad del empleado en el trabajo en la administración estatal. Los responsables de contratación en la administración pública tienen el deber de proteger la dignidad en el trabajo, lo cual implica también proteger a los trabajadores del acoso, acoso psicológico (mobbing) y acoso sexual. El reglamento dispone la designación y capacitación de consejeros que actúen en el lugar de trabajo y, desde el año 2009, la Oficina para la Igualdad de Oportunidades ha formado con este fin a más de 600 consejeros que ejerzan en el lugar de trabajo. La persona al cargo de cada servicio de la administración pública está obligada a publicar el Decreto. El consejero procura información y ayuda a la presunta víctima. Por otro lado, se han adoptado buenas prácticas en la policía y el ejército, sectores ambos en los que hubo denuncias por acoso sexual en el pasado.

<b>Eslovenia: sector metalúrgico</b>	Convenio colectivo en la industria metalúrgica: en un convenio colectivo anterior que hacía referencia a la prevención del acoso psicológico (bullying), la violencia y la humillación en el trabajo, se introdujo como medida la creación de un entorno de trabajo favorable para los trabajadores. No obstante, en 2015 se firmó un nuevo convenio colectivo en el cual ya no se recogía el artículo en cuestión. En su lugar, se introdujo el Artículo 36, que establece que el trabajador está obligado a informar a los sindicatos una vez al año como mínimo en lo referente a la implantación de las medidas concebidas para proteger a los trabajadores tanto de la discriminación como del acoso sexual y de otro tipo en el lugar de trabajo.
<b>Eslovenia: hotelería y turismo</b>	CC para la hotelería y turismo: El artículo 10, párrafo 7, señala que “todos los empresarios deberán adoptar o aplicar las medidas previstas para reducir el riesgo de violencia perpetrada por terceros”. Se trata de uno de los escasos convenios que abordan la violencia procedente de terceros. Además, el artículo 10 (párrafo 8) define que: “Los empresarios adoptarán y aplicarán medidas para proteger a los empleados de la violencia, acoso psicológico (mobbing) y acoso en el lugar de trabajo”.
<b>Eslovenia: industria de la producción, extracción y procesado de metaloides</b>	CC en la industria de la producción, extracción y procesado de metaloides: El artículo 42 afirma que el empresario y el sindicato deberían velar por brindar una protección eficiente frente la violencia, mobbing y acoso así como otras formas de riesgos psicosociales en el trabajo y, para ello, deberían informarse mutuamente y de forma constante, formular propuestas y consensuar las medidas para eliminar o reducir todos los riesgos anteriores que puedan constituir una amenaza para la salud del trabajador”.
<b>Eslovenia: acuerdo de la industria electrónica</b>	CC de la industria electrónica: El acuerdo del Artículo (5)a declara que: “Una vez al año, el empresario deberá informar a los sindicatos acerca de las medidas diseñadas para proteger a los trabajadores del acoso sexual y de otros tipos así como de la intimidación y acoso en el lugar de trabajo, y deberá consultar a los sindicatos respecto a la implantación de dichas medidas”.
<b>Eslovenia: acuerdo de compañía petrolífera</b>	En 2014, se celebró un convenio colectivo de empresa para la empresa petrolífera Petrol y ZSSS (sector del comercio). El empresario está obligado a asegurar un entorno de trabajo en el que ningún trabajador quede expuesto al acoso sexual o de otro tipo, o bien al acoso psicológico (bullying)/intimidación (mobbing) perpetrado por el empresario, supervisor o compañeros. A tales efectos, el empresario debería adoptar las medidas propicias que velaran por la protección de los empleados del acoso sexual y otras formas de acoso, o del acoso psicológico (bullying)/intimidación (mobbing) en el lugar de trabajo, al igual que proteger los datos personales de los trabajadores.
	Política laboral relativa a la lucha contra el acoso sexual y otro tipo de acoso y acoso psicológico (bullying)/intimidación (mobbing) en el lugar de trabajo acordada por Mercator (cadena de supermercados) y el sindicato de Mercator (ZSSS, sector del comercio). La política a la que se alude estipula la adopción de un enfoque de tolerancia cero, procedimientos claros en la presentación de denuncias por acoso sexual y de otro tipo y asistencia a las víctimas.
<b>España: Vodafone</b>	El convenio entre Vodafone y los sindicatos en España sobre un Plan de Igualdad en el lugar de trabajo establece medidas para atajar la violencia en el trabajo de acuerdo con un Protocolo relativo al acoso sexual y el acoso por razón de sexo”. Este último determina los instrumentos adicionales a los cuales recurrirá la Empresa para detectar pruebas de acoso y/o discriminación en el personal, entre otros, un periodo de investigación y medidas disciplinarias y el despido del acosador.
<b>España: Limpieza</b>	En el convenio colectivo sectorial se incluye una cláusula de acción afirmativa relativa a la limpieza de edificios que se refiere a la no discriminación y tratamiento igualitario de todos los trabajadores. Dicha negociación hace especial hincapié en la inclusión en los Planes de Igualdad de aspectos, como el ascenso de las mujeres a los cargos directivos, el permiso de maternidad y la continuidad de primas y aumentos salariales, la incorporación de un módulo sobre la igualdad en el programa de formación anual de la empresa y la prevención de acoso sexual.
<b>España: Paradores de Turismo</b>	El protocolo de acoso del Plan de Igualdad de Género de los Paradores de Turismo describe diversas situaciones de violencia en el lugar de trabajo a la vez que perfila qué tipos de comportamiento son sancionables.
<b>España: Telefónica</b>	El CC de Telefónica Ingeniería de Seguridad incluye la sanción del uso de dispositivos electrónicos para causar o incitar al acoso en el lugar de trabajo o por razones de sexo.
<b>España: Endesa</b>	El CC del grupo Endesa, de 13 de febrero de 2014, trata la violencia en el lugar de trabajo en tanto que tema relacionado con la salud y el entorno de trabajo y se compromete a la salvaguarda del entorno de trabajo de modo que la salud mental de los trabajadores no quede nunca expuesta a riesgo alguno. En ella se dedica especial atención a la detección y evaluación de posibles factores de riesgo psicosociales, así como a la aplicación de medidas preventivas y/o correctivas. A las víctimas de acoso sexual se les garantiza una baja remunerada durante el tratamiento psicológico o los procesos judiciales. Endesa amplía sus normas en materia de acoso sexual y por razones de sexo en el lugar de trabajo a todo el personal, incluidos todos aquellos empleados que se encuentren trabajando en la empresa por contrato temporal a través de agencias de empleo y contratistas.

<b>España: Renault España</b>	El CC de Renault España de 18 de abril de 2013 fija procesos formales e informales para la resolución de casos de acoso sexual. Durante dicho proceso, se ofrece al/a los trabajador(es) afectado(s), de ser posible, un puesto distinto en la empresa hasta que se dicte sentencia. Los empleados gozan del derecho a la asistencia de un representante o bien de otra persona de la empresa en quien confíen.
<b>Reino Unido: Política laboral de Sainsbury's Retail</b>	Un convenio relativo a la igualdad y diversidad celebrado con la cadena de supermercados minorista Sainsbury's Retail el 4 de mayo de 2011 conviene que: "El entorno de trabajo debería estar exento de discriminación, acoso o acoso psicológico (bullying), y todos deberían sentirse valorados en él. Ello comporta que, por nuestra parte, no toleremos la discriminación, bullying o represalias que los compañeros o directores inflijan a sus otros compañeros, directores, contratistas de terceros o clientes".
<b>Reino Unido: Política laboral de la Universidad de Bedfordshire</b>	La política de igualdad y diversidad de la Universidad de Bedfordshire, celebrada el 1 de junio de 2011, señala que: "La Universidad se compromete al fomento de la igualdad de oportunidades en todas sus actividades. La Universidad aspira a posibilitar que los estudiantes y el personal alcancen todo su potencial y procurarles un entorno sin represalias, acoso, acoso psicológico (bullying) o discriminación desleal e ilegal".
<b>Reino Unido: Convenio entre GMB y G4S</b>	El Reino Unido negoció una política de Respeto en el trabajo con la empresa de seguridad G4S. La política afirma que G4S se "compromete a desempeñar su trabajo con integridad y apelando a las aptitudes de todos para crear un entorno de trabajo libre de cualquier manifestación de represalias, acoso psicológico (bullying), acoso o discriminación desleal". La política engloba una explicación detallada que sienta las bases de la política, así como definiciones claras y exhaustivas de 'bullying' y acoso, los procesos de gestión del acoso y bullying, formación para directores y supervisores y, por último, la recogida de datos concernientes a las denuncias por género.
<b>Reino Unido: Convenio del sector del ocio</b>	Convenio entre la BBC y los sindicatos miembros de la Federación de Sindicatos del Sector del Ocio para una nueva política, "La Política de quejas y Guía del acoso y el acoso psicológico (bullying)" para afrontar quejas del personal y de los trabajadores por cuenta propia por bullying y acoso. El Acuerdo incorpora procesos mejorados para gestionar las quejas e implicación de un experto externo desde la queja inicial hasta cualquier recurso subsiguiente.
<b>Europa</b>	"Convenio Marco Europeo de 2007 para la prevención, gestión y erradicación de violencia en el trabajo" (Confederación Europea de Sindicatos, CES; empleados de la Confederación de Empresas Europeas, BUSINESSEUROPE; Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa, UEAPME; y Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos, CEEP). Los interlocutores sociales nacionales han alcanzado nuevos acuerdos en toda Europa o añadido puntos a las negociaciones colectivas existentes a escala sectorial o empresarial. Asimismo, han redactado conjuntamente declaraciones, comunicados u orientaciones acordadas.
<b>Europa</b>	Los interlocutores sociales de los sectores del comercio, seguridad privada, gobierno local, salud y educación (Federación Sindical Europea de Servicios Públicos, FSESP; Red Europea de los Sindicatos del Sector de los Servicios, UNI Europa; Comité Sindical Europeo de la Enseñanza, ETUCE; Asociación Europea de Empleadores del Sector Hospitalario y Sanitario, HOSPEEM por sus siglas en inglés; Consejo de Municipios y Regiones de Europa, CMRE; Federación Europea de Ingenieros de Explosivos, y la Asociación Empresarial EUROCOMMERCE, Confederación Europea de Servicios de Seguridad, COESS) acordaron directrices en julio de 2010 para afrontar la violencia de terceros y acoso en el trabajo, por ejemplo: de clientes, consumidores, pacientes y ciudadanos.

## B) EJEMPLOS DE CONVENIOS, CLÁUSULAS Y POLÍTICAS SOBRE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO

<b>Dinamarca: sector postal</b>	El acuerdo que la empresa celebró con los sindicatos en 2013 respecto al acoso psicológico (bullying), acoso y violencia contiene medidas que los directores y compañeros de trabajo pueden aplicar para promover un entorno de trabajo saludable mediante el tratamiento de la violencia tanto fuera como dentro del lugar de trabajo. La violencia doméstica puede afectar al entorno de trabajo y el sector postal ofrece apoyo a las víctimas de la violencia doméstica (Dinamarca: Sector Postal de Funen y del Sur de Jutlandia).
<b>Dinamarca SKAT</b>	La política de Personal de SKAT (administración tributaria/autoridad fiscal) en materia de "violencia, intimidación y acoso" se enmendó para incluir la prevención de la violencia doméstica en el trabajo y asistir a las víctimas de acuerdo con la intervención del sindicato. La violencia, amenaza y acoso pueden suceder tanto dentro como fuera del lugar de trabajo y los compañeros y directores tienen un papel que desempeñar a la hora de prevenir dicha violencia y las amenazas.
<b>Francia: La Poste</b>	La negociación colectiva sobre igualdad de género que rubricaron todos los interlocutores sociales representados en la empresa en julio de 2015 dedica un capítulo específico en la Sección VII a la protección de la violencia doméstica y a la violencia en el lugar de trabajo. La negociación también dispone la asistencia psicológica y práctica, como la asistencia doméstica, para las víctimas de la violencia doméstica.

<b>Francia: Hipermercados Carrefour SA</b>	En el artículo 2 del convenio social de Carrefour acerca de la igualdad de género, firmado el 18 de mayo de 2012, la Empresa se compromete a incluir una estrategia que forme parte de la Responsabilidad Social Empresarial enfocada a formar e informar a los empleados acerca de la violencia doméstica.
<b>Francia: PSA Peugeot Citroën</b>	La violencia se abordó en un convenio de empresa global en 2009, año en que se firmó un protocolo de prevención y lucha contra la violencia doméstica con el anterior Ministro de Empleo y Relaciones Sociales. El acuerdo de 2014 contiene un artículo relativo a la asistencia a las víctimas de violencia doméstica, la formación de directores y trabajadores. Asimismo, invita a las distintas sedes de PSA a que tomen medidas contra la violencia de género. Grupo PSA: Convenio global relativo al desarrollo de puestos de trabajo para mujeres e igualdad de oportunidades de empleo para mujeres y hombres, Artículo 4 (8).
<b>Francia: Orange</b>	El convenio de 2014 sobre la igualdad de género incluye un artículo acerca de la violencia de género, en la sección titulada "Organización del trabajo, conciliación de la vida laboral, la salud y la prevención". Este convenio concierne las medidas de apoyo, que comprenden, entre otras, el alojamiento de emergencia para las víctimas.
<b>Francia: Ministerios de Economía y Finanzas</b>	El Ministerio de Economía y Finanzas se refiere a la violencia de género en su Plan de Igualdad de Género de 2015-2017 y confiere medidas para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y en la esfera privada.
<b>Francia Michelin</b>	Un convenio sobre "el desarrollo de la diversidad y la igualdad profesional entre hombres y mujeres", rubricado en 2016, contiene un párrafo referente a la violencia doméstica y la provisión de atención y asistencia a las víctimas.
<b>Francia: RAJA</b>	La Fundación RAJA de Danièle Marcovici, creada para la asistencia a mujeres, es la fundación de la empresa francesa RAJA, especialista en embalaje y activa en el tema de la violencia doméstica en el trabajo desde 2014 a través de las campañas de recaudación de fondos, información y concienciación respecto a la violencia doméstica entre sus empleados.
<b>Alemania: políticas relativas al lugar de trabajo</b>	En la página web de la ONG Terre des Femmes se publica una lista de 16 empresarios que aplican políticas relativas al lugar de trabajo. La mayoría de esos empleados pertenecen al sector público y, con mucha frecuencia, son administraciones municipales. The Body Shop, los distritos electorales de Charlottenburg/Wilmersdorf y Reinickendorf así como las oficinas centrales de la empresa de seguros de enfermedad Barmer GEK Berlín han asumido políticas de buenas prácticas en el lugar de trabajo.
<b>Alemania: municipios</b>	El distrito electoral de Berlín Reinickendorf, junto con el consejo de personal, adoptó un acuerdo vinculante en 2011 respecto al tema "NO a la violencia doméstica: apoyo para una conversación de carácter confidencial en el lugar de trabajo", con una serie de medidas que garantizan la protección física y psicológica de las víctimas de la violencia doméstica.
<b>Alemania: The Body Shop</b>	The Body Shop publicó un "modelo" de política laboral en 2012 que dispone el modo en que se puede proteger y asistir las víctimas de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. La política alude a la capacitación de los directores y la concienciación de todos los empleados.
<b>Alemania: Charité</b>	En la actualidad, se está elaborando el borrador de una política laboral y desde 2010-2012, se ha formado al personal tanto en materia de violencia doméstica como en la detección de la violencia". En el lugar de trabajo, se ha nombrado a una persona encargada para "la protección frente a la violencia".
<b>Italia: Transporte</b>	En el sector del transporte, el objetivo es que todos los nuevos convenios incorporen el derecho al permiso de tres meses. Los sindicatos están interesados en que la legislación entre en vigor y que las disposiciones sobre permisos y bajas se disfruten de forma flexible y por horas.
<b>Italia: sector eléctrico</b>	La negociación colectiva del sector eléctrico incluye actualmente una referencia a la violencia de género en la sección sobre los derechos de las mujeres. En estos momentos, los sindicatos trabajan por ampliar las disposiciones sobre los permisos en el derecho, que resultaron en una solicitud de negociación para extender de tres a seis meses las disposiciones sobre permisos contenidas en la legislación en materia de empleo.
<b>Italia: FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL; sector alimentario</b>	La declaración conjunta en materia de prevención de discriminación en el sector alimentario de FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL (sindicatos) y las 15 organizaciones patronales del sector alimentario de CONFINDUSTRIA, de 5 de febrero de 2016, recoge provisiones referentes al permiso retribuido para mujeres víctimas de violencia de género hasta un máximo de 3 meses que paga la empresa con arreglo a la legislación.



<b>Italia: sector químico</b>	En el sector químico, se han rubricado varios acuerdos respecto a la reconciliación de la vida personal y profesional que contemplan un periodo de permiso para las víctimas de violencia doméstica y el derecho a alternar entre la jornada parcial y completa.
<b>Italia: sectores nacionales del agua y de la energía</b>	A la hora de preparar el convenio del sector del agua y de la energía, los sindicatos incorporaron las disposiciones legales que constaban en la Ley en materia de Empleo de 2016 relativas a la violencia doméstica con la finalidad de aplicar la legislación en el lugar de trabajo. Las propuestas de negociación han añadido la provisión relativa a la solicitud de flexibilización del permiso retribuido y su ampliación hasta un máximo de seis meses. Las mujeres pueden recurrir al permiso y solicitar que este periodo de permiso de 3 meses se prolongue (con el fin de poder fragmentarlo) hasta seis meses. Además, los sindicatos están haciendo ímprobos esfuerzos en la confección de un acuerdo único con una sección específica en la que se precise que las mujeres que han sido víctimas de la violencia doméstica tienen derecho a permiso.
<b>España: Plan de Igualdad</b>	El Plan de Igualdad de Securitas Seguridad España de 5 de julio de 2016 incluye un compromiso concerniente a la publicación de un manual que detalla todas las medidas jurídicas, así como los recursos disponibles para las víctimas de la violencia doméstica.
<b>España: Plan de Igualdad</b>	El Plan de Igualdad de 2009 de Iberdrola ofrece formación para trabajadores como parte de las medidas de prevención de la violencia doméstica.
<b>España: Plan de Igualdad</b>	El Plan de Igualdad de Género de Emulsa 2014-2016 recompensa con puntos los cursos de formación de violencia doméstica, de la misma forma que concede puntos para los cursos de formación profesional, que se tienen en cuenta para procesos de promoción interna.
<b>España: Plan de Igualdad de El Corte Inglés</b>	El Plan de Igualdad de Género de El Corte Inglés, de 6 de agosto de 2015, concede 4 días de permiso retribuido a las víctimas de violencia doméstica en caso de que tengan que cambiar de domicilio o hijos jóvenes o discapacitados a su cargo. El plan estipula que toda excedencia por razones de violencia doméstica sea íntegramente retribuida y contempla la posibilidad de ofrecer bonificaciones anticipadas a las personas que hayan sufrido la violencia doméstica.
<b>España: Plan de Igualdad</b>	El Plan de Igualdad de Género de Aqualia de 2009 afirma que las víctimas de violencia doméstica pueden trasladar su periodo de vacaciones a cualquier momento del año, siempre y cuando haya razón una justificada y acreditada.
<b>España: Plan de Igualdad</b>	El Plan de Igualdad de Género de Leroy Merlin se asienta en las disposiciones legales mediante la ampliación del periodo de la reestructuración del trabajo que permite a una víctima escoger entre regresar a su puesto inicial o continuar en su nuevo puesto.
<b>España: Plan de Igualdad</b>	El Plan de Igualdad en el lugar de trabajo entre Vodafone y los sindicatos expone medidas para atajar la violencia en el trabajo y engloba disposiciones para conceder un permiso, a la vez que ayuda a las víctimas de la violencia doméstica.
<b>España: CC del Grupo Zena</b>	El convenio colectivo de 3 de marzo de 2016 con el Grupo Zena da un permiso retribuido a las víctimas para las visitas médicas o para el tratamiento en caso de que los servicios sociales o el de salud lo consideren necesario.
<b>España: CC de LIDL</b>	El CC de 2016 de los supermercados LIDL otorga una excedencia de hasta 3 años a las víctimas de violencia doméstica con derecho a reincorporación al mismo nivel profesional, en caso de que el problema persista y hayan transcurrido más de 18 meses.
<b>España: CC de Endesa</b>	El CC de Endesa, de 13 de febrero de 2014, contempla asistencia social y psicológica, atención médica, asistencia y asesoramiento jurídico, asistencia social así como el derecho a las víctimas de violencia doméstica a modificar sus horas de trabajo y disponer de una pausa breve para el almuerzo para poder trabajar de forma continuada. Asimismo, a las víctimas se les concede ayuda financiera, como el pago del 50% de los costes de alquiler durante seis meses en el supuesto de que las víctimas tengan que abandonar sus domicilios, así como el 50% de los gastos en concepto de seguridad personal o el cambio de escuela de un hijo.
<b>España: CC de Decathlon</b>	El CC de 2014 de la empresa Decathlon cuenta con una gama de medidas de apoyo para las víctimas de la violencia doméstica, entre otras, las de ayuda para cubrir los gastos de desplazamiento y mudanza.



<b>Reino Unido: Telecom</b>	La política de maltrato familiar de British Telecom (BT) declara una serie de opciones para supervisores directos en la gestión de las consecuencias de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Muestra de ello son el permiso para asistir a las citas con las agencias especializadas, como la policía, organismos de apoyo, abogados y especialistas en vivienda, permiso por enfermedad para una víctima que enferme como resultado del estrés o de una lesión; ayuda y asistencia prevista en el Programa de Asistencia de los Empleados y Consultores de BT; trabajo flexible y cambio de puestos de trabajo según la política de "Alcanzar el Equilibrio" de la Empresa. Entre otras acciones prácticas, se hallan el cambio de lugar de trabajo y la concesión de facilidades de pago o el cambio de métodos de pago, la revisión de cualesquiera trabajos a domicilio, la modificación de los datos de contacto en el trabajo y la garantía de que estos sean confidenciales. En caso de que los implicados en la disputa doméstica sean empleados de BT, se puede remitir a la política de acoso de BT y de acoso psicológico (bullying).
<b>Reino Unido: minorista</b>	Una política relativa a la violencia doméstica aprobada por la Coop (cadena minorista) y el sindicato de dependientes de comercio USDAW determina las obligaciones de la empresa para facilitar información para supervisores directos y Recursos Humanos así como recursos para las víctimas y agresores del maltrato doméstico; facilita apoyo a las víctimas como la concesión de tiempo libre para asistir a reuniones o asesoramiento; proporcionar apoyo a los agresores que busquen ayuda de forma voluntaria, impartir formación para generar concienciación en lo referente a la violencia doméstica y entender la política y orientación, así como las funciones de los supervisores directos, Recursos Humanos y el Programa de Asistencia a los Empleados.
<b>Reino Unido: Gobierno local</b>	La Política de Maltrato Doméstico del Municipio de Luton (2009) regula la concesión de apoyo y asistencia a disposición del personal víctima o superviviente del maltrato doméstico y da orientación a los supervisores directos a la hora de tratar con la revelación de maltratos por parte de los empleados. Asimismo, cabe la posibilidad de disfrutar de un permiso retribuido especial de hasta 20 días para reuniones con los organismos de apoyo, abogados, coordinación de viviendas o guarderías o bien para las citas en los juzgados.
<b>Reino Unido: Gobierno local</b>	Una política definida con el Ayuntamiento de Newcastle otorga hasta dos semanas de permiso especial retribuido para fines diversos, entre los cuales, se encuentran una crisis doméstica o personal imprevistas. A su vez, la política presente señala que los "Directores deberían estudiar exhaustivamente las solicitudes para conceder un tiempo de descanso razonable a aquellos empleados que hayan confesado ser víctimas de violencia doméstica".
<b>Reino Unido: Gobierno local</b>	La Política relativa a la violencia sexual y el maltrato doméstico del Ayuntamiento de Croydon prevé incrementar la seguridad y bienestar de las víctimas del maltrato y violencia doméstica mediante la concienciación, asistencia y los servicios que reflejen la diversidad de la mano de obra.
<b>Reino Unido: Gobierno central</b>	La política laboral para los empleados del Gobierno de Gales Brinda orientación respecto al modo de prevenir y afrontar el maltrato y la violencia domésticos de las mujeres en el lugar de trabajo.
<b>Irlanda del Norte: Ayuntamiento de Belfast</b>	En octubre de 2012, se acordó la Política relativa a la violencia doméstica y maltrato en el lugar de trabajo, en la cual constaban las definiciones de 'violencia' y 'maltrato', 'confidencialidad' e 'intercambio de información', así como información y asistencia para los trabajadores que sufran maltrato doméstico, información para los empleados agresores, información referente a la gestión del problema si la víctima y el agresor trabajan en el Ayuntamiento, información para directores, y comunicación y análisis de la política. Dicha política presenta Anexos con listas de verificación y directrices.
<b>Irlanda del Norte: Sanidad</b>	El Belfast Health and Social Care Trust (Fondo para la Asistencia Sanitaria y Social de Belfast) y los sindicatos han acordado una Política laboral relativa a la Violencia y el Maltrato domésticos en el lugar de trabajo (2008). Esta política indica que: "Los empresarios y sindicatos se comprometen a responder de forma razonable y efectiva a aquellos que necesiten ayuda y asistencia como consecuencia de la violencia doméstica" y que "Los trabajadores y sindicatos tomarán todas las medidas razonables para afrontar la violencia/maltrato doméstico a través de la creación de un entorno seguro y propicio en el lugar de trabajo". Asimismo, se cuenta con un servicio de asistencia confidencial a cargo de un equipo compuesto por representantes de sindicatos y personal formado específicamente para ello. También se ha procurado formación y retribución para la asistencia a clase a 30 afiliados sindicales con el fin de que estos ayuden a las víctimas del maltrato mediante la remisión de estas últimas a organismos de asistencia como Women's Aid.
<b>Irlanda del Norte: Gobierno local</b>	Los sindicatos que representan a los trabajadores del servicio público negociaron una política relativa a la violencia y el maltrato domésticos en el Ayuntamiento de Belfast, que se aprobó en octubre de 2012. El Ayuntamiento de Belfast fue galardonado con una medalla de oro en 2015 al reconocimiento de su compromiso a la hora de apoyar a los trabajadores afectados por violencia doméstica.

# BIBLIOGRAFÍA

- 3F (2016) Sexchikane Skal Nu Undersøges I Nyt Forskningsprojekt. Disponible en: <http://www.fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/333a52b52de14ceaa580c1712908f200-20151228-sexchikane-skal-nu-undersoeges-i-nyt-forskningsprojekt>.
- ADS (Federal Anti-Discrimination Agency) (2015) Survey on sexual harassment at the workplace. Disponible en: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfraegen/Handout\\_Umfrage\\_sex\\_Belaestigung\\_am\\_ArbPlatz\\_Beschaeftigte.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfraegen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- Akhtar, P. and Moore, P. (2017) The psycho-social impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses. Edited by Anna Biondi and Vera Guseva. *International Journal of Labour Research* (forthcoming) Special Issue.
- Analyse Denmark (2015) Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration. Rapporten er udarbejdet af Analyse Danmark. Copenhagen.
- Antidiskriminierungsstelle (Federal Agency on Anti-discrimination) (2015) Leitfaden für Beschäftigte und Betriebsräte.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016) Danskernes arbejdsmiljø Kvinder er mere udsat for chikane på jobbet. Emilie Lichtenberg & Jonas Schytz Juul.
- Baird, M.; McFerran, L.; Wright, I. (2014) An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave. *Journal of Industrial Relations*, April, Vol. 56, No. 2, pp. 190-207.
- Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership (undated) Domestic Violence and Abuse in the Workplace, A Model Policy. Disponible en: [http://belfastdvp.co.uk/themainevent/wp-content/uploads/DV\\_Workplace-Policyfinalrebrand.pdf](http://belfastdvp.co.uk/themainevent/wp-content/uploads/DV_Workplace-Policyfinalrebrand.pdf)
- BMFSFJ (Federal Ministry for Women, Seniors, Family and Youth) (2003) Legenssituation: Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Disponible en: <https://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/langfassung-studie-frauen-teil-eins.property=pdf.bereich=bmfsfj-s-prache=de.rwb=true.pdf>
- BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Brussels.
- BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 27 October 2011. Disponible en: [https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE\\_harassment7\\_2\\_.pdf](https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf)
- CARVE (2015) Company Involvement in Fighting Violence Against Women. National study – France. (Authors: Simon Miclet – FACE Margot Molenda-Pruvost – FACE Lisa Rodriguez – FACE). Disponible en: [http://www.carve-daphne.eu/wp-content/resources/National%20study-FACE\\_EN.pdf](http://www.carve-daphne.eu/wp-content/resources/National%20study-FACE_EN.pdf)
- CARVE (2016a) Involvement of Companies in the Fight Against Gender-based Violence (National study for Spain). National research by CEPS Projectes Sociales Capucine Coustere and Gigi Guizzo. Disponible en: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVE%20national%20study%20Spain%20ENG.pdf>
- CARVE (2016b) Responding to Violence Against Women. Guide for Companies. CARVE. Disponible en: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEguideEN.PDF>
- CARVE (companies against violence): <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEposterFR.PDF>
- CCOO (2014) Guia Sindical sobre violències masclistes a la feina (by Morrerres, S, Garcia A and Sandalinas L). Secretaria de Política Territorial i Barcelonès de CCOO de Catalunya. Disponible en: [http://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2015/201501\\_guiaViolencia-Masclista\\_interior\\_web.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/201501_guiaViolencia-Masclista_interior_web.pdf)
- CCOO (2016) No A Les Violències Masclistes, Volem ser Lliures. CCOO Informe 25 de Novembre de 2016. Elaboració Alba García, Lidia Sandalinas, Gina Argemir, Mar Meneses, Isabel Ortega. CCOO secretaria de la dona. [http://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2016/informe\\_25N2016\\_CCOO.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/informe_25N2016_CCOO.pdf)
- CCOO (website) CCOO participará activamente en las movilizaciones del 8 de marzo. [http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub100023\\_Estatutos\\_aprobados\\_en\\_el\\_X\\_Congreso\\_Confederal.pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub100023_Estatutos_aprobados_en_el_X_Congreso_Confederal.pdf).
- Chappel, D & Martino, V, Di (2006), Violence at Work, 3<sup>rd</sup> Edition. Geneva, International Labour Office.
- CITUB (2003) Workplace Violence in the Health Sector. CITUB Research Institute, Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Sofia, CITUB.
- COFACE (2011) Press release, 23 November 2011. Brussels, COFACE. Disponible en: [http://www.coface-eu.org/en/upload/10\\_Press/2011.11.22.Pressrelease.daphne-en.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/10_Press/2011.11.22.Pressrelease.daphne-en.pdf).
- COFACE (2011) Quand les violences domestiques s’inventent sur le lieu de travail ou dans le processus d’insertion professionnelle. Brussels, COFACE
- Council of Europe (2011) Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Istanbul, 11.V.2011. Disponible en: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/Display-DCTMContent?documentId=09000016800d383a>
- Council of the European Union (2009), Stockholm Programme — An open and secure Europe serving and protecting the citizens, 17024/09. Brussels, Council of the European Union.
- CPHOST (2015) One in three nurses exposed to violence. 28 October 2015. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/one-in-three-nurses-exposed-to-violence.html>

CPHPOST (2014) Sexually harassed woman wins record payout. 21 October 2014. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/national/sexually-harassed-woman-wins-record-payout.html>

CPHPOST (2016) Huge increase in violence against teachers in Denmark. 19 January 2016. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/huge-increase-in-school-violence-in-denmark.html>

Crown Prosecution Service (CPS) (2015) Violence Against Women and Girls Crime Report 2014/15.

Crown Prosecution Service (CPS) (2015) Violence Against Women and Girls Crime Report 2014/15. London, CPS.

Cruz, A., & Klinger, S. (2011) Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography. Geneva, International Labour Organization.

CSC (website) Violences sexistes au travail: briser le silence, L'Info, no.2, 27 January 2017

CSEP (High Council for Professional Equality Between Women and Men) (2015) Sexisme at the workplace, between reality and denial. 06/03/2015. Disponible en: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf>

Danish Teachers Organisation (Danmarks Lærerforening) (2015) cited in <http://cphpost.dk/news/huge-increase-in-school-violence-in-denmark.html>

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund/German Unions Federation) (2015) Sexual harassment: no means no, 03/2015. Disponible en <http://einblick.dgb.de/+co++40b3dc32-ce20-11e4-a37c-52540023ef1a>

Dickens, L. (1998) Equal Opportunity and Collective Bargaining, Volume 4: Illuminating the Process. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

DIRECCTE (Regional Directorate of companies and work in Essonne) (2012) Survey on sexual and sexist violence's against women in Essonne. Disponible en [http://old.idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DIRECCTE\\_VIOLENCE.pdf](http://old.idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DIRECCTE_VIOLENCE.pdf)

Economic and Social Research Institute (2007) Bullying in the Workplace: Survey Reports 2007. Dublin, ESRI. Disponible en: <http://workplacebullying.ie/wp-content/uploads/2012/11/Bullying-and-harassment-ESRI-2007.pdf>

EIGE (2012) Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Violence against Women – Victim Support. Luxembourg, Publications Office of the European Union Disponible en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>

Einarsen, S., Helge Hoel, Zapf, D., and Cooper, G. (eds.) (2010) Bullying and Harassment in the Workplace. CRC Press.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, G. (eds) (2010) Bullying and Harassment in the Workplace. London and New York, CRC Press.

End Violence Against Women Coalition (2016): [www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf](http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf)

End Violence Against Women Coalition (EVAW) (2011) A different World is Possible: Promising practices to prevent violence against women and girls. London, EVAW. Disponible en: [http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/data/files/resources/20/promising\\_practices\\_report.pdf](http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/data/files/resources/20/promising_practices_report.pdf)

End Violence Against Women Coalition (EVAW) (2016) 85% of younger women in UK have been sexually harassed in public. Sexual harassment survey. Disponible en: [www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf](http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf)

EPSU (2011) Netherlands: FNV Day of Action Over Violence at Work. Disponible en: <http://www.epsu.org/epsucob/2011-april-epsucobnews-06/day-action-over-violence-work>

EPSU (2012a) EPSU condemns violence against public sector workers: For nearly 4 years, public sector workers have been the target of austerity measures, they are now the target of direct violence. Disponible en: <http://www.epsu.org/article/epsu-condemns-violence-against-public-sector-workers-nearly-4-years-public-sector-workers>

EPSU (2012b) Violence in prisons linked to cutbacks increased workloads. (Netherlands) Disponible en: <http://www.epsu.org/epsucob/2012-january-epsucobnews-01/violence-prisons-linked-cutbacks-increased-workloads>

EPSU (2013) Endorsement of implementation report of multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Disponible en: <http://www.epsu.org/article/endorsement-implementation-report-multi-sectoral-guidelines-tackle-work-related-third-party>

EPSU *et al.* (2013) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEN, CEMR, EFEE, Eurocommerce, CoESS). Disponible en: [http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final\\_Multi\\_sectoral\\_guidelines\\_-\\_20\\_07\\_10.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf)

EPSU *et al.* (2013) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEN, CEMR, EFEE, Eurocommerce, CoESS). Disponible en: [http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final\\_Multi\\_sectoral\\_guidelines\\_-\\_20\\_07\\_10.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf)

EPSU-HOSPEEM-CEMR-UNIEUROPA-EUROCOMMERCE- ETUCE-EFEE-CoESS (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Disponible en: <http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Follow-up-Report-Multisectoral-Guidelines-TPV-ALL-SECTORS-FINAL-22-11-13.pdf>

EPSU-UNI (2009) Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors, Sweden. Disponible en: [http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN\\_UNI\\_EPSU\\_report-2.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_UNI_EPSU_report-2.pdf)

ETUC (2012) ETUC Action Programme on Gender Equality. Adopted at the Executive Committee on 6-7 March 2012. Brussels, ETUC. Disponible en: [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Resolution\\_Gender\\_Equality\\_Action\\_Programme\\_EN\\_FINAL\\_2.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_FINAL_2.pdf)

- ETUC (2014) 8<sup>th</sup> March Survey. Brussels, ETUC. Disponible en: [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc\\_8th\\_march\\_survey\\_2014\\_en\\_eh.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_8th_march_survey_2014_en_eh.pdf)
- ETUC (2016) ETUC Action Programme on Gender Equality 2016-2019. Adopted at the Executive Committee 7-8 June 2016. Disponible en: [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc\\_action\\_programme\\_on\\_gender\\_equality\\_2016-2019.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf)
- ETUCE-EFEE (2012) Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: 'How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools'. Warsaw, 26 April 2012. Disponible en: [https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d\\_PV\\_Reg\\_Sem\\_EN.pdf](https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d_PV_Reg_Sem_EN.pdf)
- ETUCE, EFEE, EPSU, CEMR, UNI-EUROPA, HOSPEEM, COESS and EUROCOMMERCE (2010) Multi-sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Relating to Work7 on 30 September 2010.
- EU-OSHA (2003) Gender issues in safety and health at work — A review. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/209>
- EU-OSHA (2011) Workplace Violence and Harassment: A European Picture. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Disponible en: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>
- EU-OSHA (2016) Sexual harassment and violence in the workplace — explained in infographics. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/highlights/sexual-harassment-and-violence-workplace-explained-infographics>
- Eurofound (2015a) First findings: Sixth European Working Conditions Survey. EF/15/68/EN. Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2015b) Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2015c) Sexual Harassment at the workplace. Dublin, Eurofound. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/sexual-harassment-in-the-workplace>
- Eurofound (2015d) Social partner organisations — the long march towards gender equality/Foundation Focus, September 2015. Dublin, Eurofound
- Eurofound (2016) Sixth European Working Conditions Survey — Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2009) Gender equality in the EU. Summary. Special Eurobarometer Report. Summary. Brussels. Disponible en: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_326\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_sum_en.pdf)
- European Commission (2010) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Delivering an area of freedom, security and justice for Europe's citizens Action Plan Implementing the Stockholm Programme. 20.4.2010 COM(2010) 171 final. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/news/intro/doc/com\\_2010\\_171\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/news/intro/doc/com_2010_171_en.pdf)
- European Commission (2013) The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)
- European Commission (2015) Strategic engagement for gender equality 2016-2019. Commission Staff Working Document. SWD(2015) 278 final. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf)
- European Commission (2016a) Focussed actions to combat violence against women. Joint Statement on the International Day for the Elimination of Violence against Women, 25 November 449. Brussels. Disponible en: [http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=37131](http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=37131)
- European Commission (2016b) Gender-based violence. Special Eurobarometer 2016. Summary. Brussels. Disponible en: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2115>
- European Commission (2016c) Proposal for a Council Decision, on the conclusion, by the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. COM(2016)109.
- European Commission (2016d), Proposal for a Council Decision on the signing, on behalf of the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. COM(2016)111.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2012) Re-view of the Implementation of the Beijing Platform for Action on the EU Member States: Violence against Women — Victim Support. Disponible en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2012), Re-view of the Implementation of the Beijing Platform for Action on the EU Member States: Violence against Women — Victim Support. Disponible en: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014) Estimating the Costs of Gender-Based Violence in the European Union: Report. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Disponible en: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2015) Preventing domestic violence: Good practices. Disponible en: [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0114678ENN\\_WEB.PDF](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0114678ENN_WEB.PDF)
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) Administrative data collection on violence against women: Good practices. Disponible en: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/administrative-data-collection-violence-against-women-good-practices>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) An analysis of the Victims' Rights Directive from a gender perspective. Disponible en: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/analysis-victims-rights-directive-gender-perspective>

- European Parliament (2014a) Report of 31 January 2014, with recommendations to the Commission on combatting violence against women (2013/2004/INI). Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPOR-T+A7-2014-0075+0+DOC+XML+V0//EN>
- European Parliament (2014b) Resolution of 25 February 2014 with recommendations to the Commission on combating Violence Against Women. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0126+0+-DOC+XML+V0//EN#BKMD-30>
- European Parliament (2017) European Parliament resolution of 14 March 2017 on equality between women and men in the European Union in 2014-2015 (2016/2249(INI)). Brussels. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=EN&ring=A8-2017-0046>
- European Women's Lobby (EWL) (2001) Towards a common European framework to monitor progress in combating violence against women. Brussels, EWL.
- European Women's Lobby (EWL) (2010) Towards a Europe Free from All Forms of Male Violence against Women. EWL, Brussels.
- European Women's Lobby (EWL) (2013) Barometer on rape in the EU. EWL, Brussels.
- FACE foundation: Website Disponible en <http://www.fondation-face.org/qui-sommes-nous/>
- Federation of Entertainment Unions (BECTU, NUJ, Equity, Musicians' Union and the Writers' Guild) (2015) Creating Without Conflict. A Federation of Unions report examining bullying, harassment and discrimination in the entertainment and media industries. Disponible en: <http://www.musiciansunion.org.uk/Files/Reports/Campaigns/FEU-Creating-without-Conflict-Survey-Report>
- FOA public services union and Danish Nurses' Organisation (2012) Dealing with Violence at Work. Disponible en: <http://www.epsu.org/epsucob/2012-may-epsucobnews-10/dealing-violence-work>
- Freixes, T et al. (2016) Ending violence against women: The Istanbul Convention and beyond. Brussels, G5+. Disponible en: [http://gender5plus.eu/wp-content/uploads/2016/11/TeresaTextEN\\_final.pdf](http://gender5plus.eu/wp-content/uploads/2016/11/TeresaTextEN_final.pdf)
- FTTUB (2010) Findings of the survey on workplace violence to women carried out in Sofia urban transport companies [in Bulgarian], Sofia, FTTUB.
- Fundamental Rights Agency (2013) EU LGBT Survey: Results at a glance (Luxembourg, Publications Office of the European Union). Disponible en: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
- Fundamental Rights Agency (FRA) (2014) Violence against women: An EU-wide survey. Main Results. Vienna, FRA. [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf)
- Guas, A. (2012) Gay in Britain: Lesbian, gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination. London, Stonewall.
- Hagemann-White et al. (2010) Factors at Play in the Perpetration of VAW, VAC and SOV, A Multilevel Interactive Model (Annex to: European Commission Feasibility Study to Assess the Possibilities, Opportunities and Needs to Standardize National Legislation on Violence against Women, Violence against Children and Sexual Orientation Violence), Publications Office of the European Union. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/funding\\_daphne3\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/funding_daphne3_en.htm)
- Hester, M., and Lilley S.J. (2014) Preventing Violence Against Women: Article 12 of the Istanbul Convention. A collection of papers on the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Strasbourg, Council of Europe. Disponible en: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/Display-DCTMContent?documentId=090000168046e1f0>
- Holtmaat R. (2011) The Netherlands. In Numhauser-Henning, A. and Laulom, S. (2011) Harassment relating to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/final\\_harassment\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf)
- Home Office (2015) Controlling or Coercive Behaviour in an Intimate or Family Relationship. Statutory Guidance Framework, December 2015. Disponible en: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/482528/Controlling\\_or\\_coercive\\_behaviour\\_-\\_statutory\\_guidance.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482528/Controlling_or_coercive_behaviour_-_statutory_guidance.pdf)
- HRCT (2015) Report on Sexual Harassment: Overview of research on sexual harassment in the Nordic hotel, restaurant and tourism industry. Copenhagen, HRCT. Disponible en: [http://nordichrct.org/~media/Files/temaer\\_3f\\_dk/www\\_nu\\_hrct\\_dk/Report\\_on\\_Sexual\\_Harassment\\_Eng.pdf](http://nordichrct.org/~media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/Report_on_Sexual_Harassment_Eng.pdf)
- Huchet, E., Kemajou, F., and Marquet, A-C. (2015) Involvement of Companies in the Fight against Gender-Based Violence: National study for Belgium. CARVE.
- ILO (2003) Workplace violence in the health services. Fact Sheet (Geneva).
- ILO (2016a) Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016). Geneva, International Labour Office. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_522932.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf)
- ILO (2016b) Report of the Director-General, Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. ILO Governing Body, 328th Session, Geneva, 27 October–10 November 2016. Geneva, International Labour Office. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)
- INMO (2015) Executive Summary: INMO Workplace Bullying Survey Findings Over the Past 4 Years (2010-2014). Dublin, INMO. Disponible en: <https://www.inmo.ie/Home/Index/217/12310>
- Institute for Equality Between Women and Men (2010) Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences psychologique, physique et sexuelle. Brussels.
- Instituto de la Mujer (2006) El acoso sexual de las mujeres en el ámbito laboral. Estudios e investigaciones. MTAS. Madrid, Instituto de la Mujer.

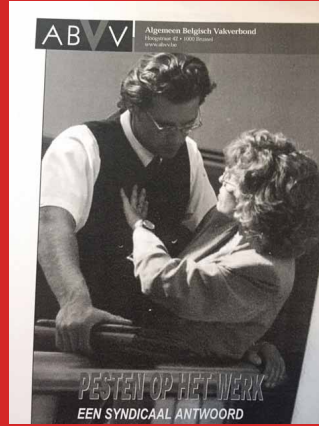
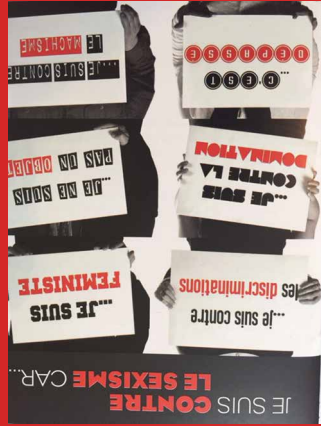
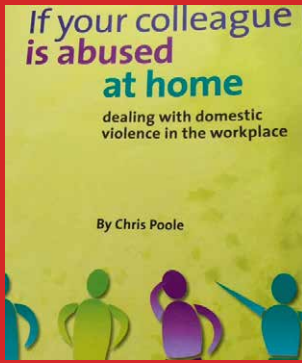
- International Transport Federation (ITF) (Undated) Action Guide on Violence Against Women. (London). Disponible en: <http://www.itfglobal.org/en/resources/reports-publications/itf-action-guide-on-violence-against-women/>.
- ISTAT (2010) Il disagio nelle relazioni lavorative: Anni 2008-2009, Statistiche in breve, Istituto nazionale di statistica, famiglia e società. Roma, ISTAT.
- Karamessini M and Rubery J (2014) Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality. London and New York, Routledge.
- Kelly, L., and Lovett J. (2012) Exchange of good practices on gender equality: awareness-raising activities to fight violence against women and girls, Discussion paper – United Kingdom, 7-8 February 2012. European Commission.
- Lerouge, L. (2010) Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32:109. p. 109-110
- Leroy L (2011) Domestic violence: the intruder in the workplace and vocational integration'. Brussels, COFACE. Disponible en: [http://www.coface-eu.org/en/upload/08\\_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf)
- Leroy, L. (2010) Les violences entre partenaires: quelles répercussions sur la vie professionnelle, quelles pistes d'action pour aider les victimes?. Brussels. Disponible en: [www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)
- Leskošek, V., Urek, M., Zaviršek, D. (2010) Nacionalna raziskava o nasilju v zasebni sferi in partnerskih odnosih: končno poročilo 1. faze raziskovalnega projekta. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti. Disponible en: Disponible en: <http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NasiljeRaziskava2010.pdf>. 113 [http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article/1966/7575/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7575/).
- Lewis, D., and Gunn, R. (2007) Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the Racial Dimension. *Public Administration* 85 (3): 641–65;
- Lewis, D., Gunn, R. (2007) Workplace bullying in the public sector: Understanding the racial dimension. *Public Administration*, Vol. 85 (3), pp. 641–65.
- Leymann, H. (1992) From mobbing to expulsion in working life. Publica, Stockholm.
- Local Government Denmark, Danish Regions and the KTO (Danish Association of Local Government Employees' Organisations) (2010) Harassment and Violence in Danish Municipal and Regional Workplaces. Disponible en: [http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id\\_46479/cf\\_202/Avoiding\\_Harassment\\_and\\_Violence.PDF](http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_46479/cf_202/Avoiding_Harassment_and_Violence.PDF)
- McFerran, L. (2011) Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey. Sydney, Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.
- McFerran, L. (2016) Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016. Sydney, Workplace Gender Equality Agency. Disponible en: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf>.
- McMahon, J., et al. (2013) Report on the extent of bullying and negative workplace behaviours affecting Irish nurses. Disponible en: <https://inmo.ie/tempDocs/University%20of%20Limerick%20Report%20April%202015.pdf>
- Mignano, N. (2010) Violences conjugales : freins ou leviers à l'insertion socioprofessionnelle ? Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE) Violences conjugales: freins ou leviers à l'insertion socioprofessionnelle? Cited in COFACE (2011).
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013) National Strategy for the Eradication of Violence Against Women (2013-2016). Disponible en: [http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/Estrategia\\_Nacional\\_Ingles.pdf](http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/Estrategia_Nacional_Ingles.pdf)
- Ministry of the Interior (2014) Survey on the number of dead persons resulting from violence in partnerships, 2014. Paris. Disponible en <http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiqués/Morts-violentes-au-sein-du-couple-118-femmes-decedees-en-2014>
- Mole, J. N. (2012) Labour Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-being and the Workplace. Indiana University Press.
- Mooij et al. (2008) Sociale veiligheid in het voortgezet onderwijs Nijmegen, ITS. Cited in Römkens et al. (2016) op cit.
- Morbeck, M. (2016) Encouraging the participation of the private sector and the media in the prevention of violence against women and domestic violence: article 17 of the Istanbul Convention. Strasbourg, Council of Europe.
- National Research Centre for the Working Environment (2012) Working Environment and Health in Denmark 2012 [Arbejdsmiljø og helbred i Danmark, 2012], Copenhagen.
- National Retail Association (2016) Family Violence and the Australian Retail Industry: Industry Report. Queensland, Australia. Disponible en: [http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV\\_Mar2016\\_Final.pdf](http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV_Mar2016_Final.pdf)
- NCADV (2015) Facts about domestic violence and stalking. Retrieved from [www.ncadv.org](http://www.ncadv.org)
- Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Chastang, J-F., Vermeylen, G. and Parent-Thirion, A. (2012) Exposure to psychosocial work factors in 31 European countries, *Occupational Medicine*, Vol. 62, No. 3, pp. 196–202.
- Numhauser-Henning, A., and Laulom, S. (2012) Harassment relating to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries: Discrimination versus Dignity. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/final\\_harassment\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf)
- NWCI/Irish Observatory on Violence Against Women (2013) Violence Against Women: An Issue of Gender. NWCI, Dublin. Disponible en: [http://www.nwci.ie/images/uploads/002594\\_NWCI\\_violence\\_booklet\\_20pp\\_mat\\_lam\\_320qsm\\_cover\\_120qsm\\_silk\\_booklet\\_lo\\_res\\_FA.pdf](http://www.nwci.ie/images/uploads/002594_NWCI_violence_booklet_20pp_mat_lam_320qsm_cover_120qsm_silk_booklet_lo_res_FA.pdf)
- Okechukwu, C, A., et al. (2014) Discrimination, Harassment, Abuse, and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities. *American Journal of Industrial Medicine* 57 (5): 573–86.



- Open Society Institute (OSI) (2007) Violence Against Women: Does the Government Care in Bulgaria? Disponible en: [www.stopvaw.org/uploads/bulgaria\\_2.pdf](http://www.stopvaw.org/uploads/bulgaria_2.pdf)
- Pillinger, J. (2010) From membership to leadership: Advancing women in trade unions. Brussels, ETUC.
- Pillinger, J. (2014) Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value. Brussels, ETUC
- Pillinger, J. (2017) Violence against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action Geneva, International Labour Office. Disponible en: [http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_546645/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang-en/index.htm)
- Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. Issue Brief No. 4. Geneva, International Labour Office; International Trade Union Confederation
- Russell, H., & McGinnity, L. (2011) Workplace Equality in the Recession? The Incidence and Impact of Equality Policies and Flexible Working. Dublin, Equality Authority.
- Pina A., Gannon, T., and Saunder, B. (2009) An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behaviour*. 57 14(2):126-138. March 2009
- Rademakers, J.J., van den Muijsenbergh, M.E., Slappendel, G., Lagro-Janssen, A.L., Borleffs, J.C. (2008). Sexual harassment during clinical clerkships in Dutch medical schools. *Medical Education*, 42(5), 452-458. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2007.02935.
- Refuge & Respect (2010) Domestic Violence Resource Manual for employers. London. Disponible en: <http://www.refuge.org.uk/2010/07/27/new-manual-to-help-employers-tackle-domestic-violence/>
- Refuge and Respect (2011) It's a difficult subject, isn't it? Piloting Refuge and Respect's domestic violence resources for employers in 'Nordby' County Council: An evaluation report. Disponible en: <http://www.refuge.org.uk/files/Evaluation-of-Refuge-Respect-domestic-violence-manual-for-employers1.pdf>
- Römkens, R., de Jong, T., and Harthoorn, H. (2016) Violence against women European survey results in the Dutch context. Amsterdam, ATRIA.
- Slater Gordon (2013) Sexual harassment is rife in the workplace. Press Release. Disponible en: [www.slatergordon.co.uk/media-centre/press-releases/2013/10/sexualharassment-rife-in-the-workplace-new-study-reveals/](http://www.slatergordon.co.uk/media-centre/press-releases/2013/10/sexualharassment-rife-in-the-workplace-new-study-reveals/)
- Socialstyrelsen (Danish National Board of Social Services) (2007) Voldsramte kvinders arbejdsliv – et arbejdspapir. Servicestyrelsen (Vibeke Lybecker Jensen). Disponible en: [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk)
- Socialstyrelsen (Danish National Board of Social Services) (2009) Voldsramte kvinders arbejdsliv. Disponible en: <http://socialstyrelsen.dk/udgivelser/voldsramte-kvindes-arbejdsliv>
- STUC Domestic violence at work checklist: <http://www.stuc.org.uk/about/equalities/women/health-and-safety/domestic-violence/checklist-for-reps>
- STUC Sexual Harassment checklist: <http://www.stuc.org.uk/about/equalities/women/health-and-safety/sexual-harassment/sexual-harassment-checklist>
- TNO/CBS (2011) Netherlands Working Conditions Survey 2005–2011, Hoofddorp. Disponible en: [http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=prop\\_case&laag1=891&laag2=904&laag3=74&item\\_id=107&Taal=2](http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=prop_case&laag1=891&laag2=904&laag3=74&item_id=107&Taal=2)
- Tomev, L., Daskalova, N. and Ivanova, V. (2003) Workplace violence in the health sector: Case study Bulgaria, International Labour Office, Geneva.
- TUC (2002) Domestic Violence: a guide for the workplace. London, TUC. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/publications/domestic-violence-guide-workplace>
- TUC (2008) Gender and occupational safety and health: 'Gender Sensitivity' checklist. London, TUC. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/gender-equality/workplace-issues/health-and-safety/tuc-gender-and-occupational>
- TUC (2014) Domestic Violence and the Workplace. At TUC survey report. London, TUC. Disponible en: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic\\_Violence\\_And\\_The\\_Workplace\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf)
- TUC (2015) Women and Casualisation: women's experiences of job insecurity.
- TUC (2015a) Domestic Violence and the Workplace: A TUC Survey Report. London, TUC. Disponible en: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic\\_Violence\\_And\\_The\\_Workplace\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf)
- TUC (2015b) Unequal, Trapped and Controlled: Women's experiences of financial abuse and potential implications for Universal Credit. London, TUC. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UnequalTrappedControlled.pdf>
- TUC (2016a) Combatting racist abuse in the workplace – a TUC guide. London, TUC. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/CombattingracistabuseTUCguide.pdf>
- TUC (2016b) Equality Audit, 2016. London, TUC. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/EqualityAudit2016>
- TUC (2016c) Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. London, TUC & Everyday Sexism Project. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Sexual-Harassmentreport2016.pdf>
- TUNED and EUPEA (2016) External Violence in Central Government Administrations. Disponible en: <http://www.epsu.org/article/social-partners-address-rising-external-violence-against-central-government-employees>
- UCU (2015) Stamp Out Casual Contracts: A report on UCU's campaign against casualisation 2014-15. Disponible en: [https://www.ucu.org.uk/media/7063/UCUs-campaign-against-casualisation---annual-report-2014-15/pdf/ucu\\_anticasannualreport\\_1415v3.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/7063/UCUs-campaign-against-casualisation---annual-report-2014-15/pdf/ucu_anticasannualreport_1415v3.pdf)
- UGT Spain (website): [http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/RESUMEN\\_DEL\\_PROGRAMA\\_DE\\_ACCI%C3%93N\\_DEL\\_42\\_CONGRESO\\_CONFEDERAL\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/RESUMEN_DEL_PROGRAMA_DE_ACCI%C3%93N_DEL_42_CONGRESO_CONFEDERAL_UGT.pdf)
- Union of Students in Ireland (USI) (2013) Say Something: A Study of Students' Experiences of Harassment, Stalking, Violence and Sexual Assault. Dublin, USI.

- UNISON (1999) Raise the Roof on Domestic Abuse: A UNISON Guide to Campaigning Against Domestic Violence. UNISON, London.
- UNITE (website) Women's Health, Safety and Well-Being at work. Disponible en: [http://www.uniteunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20\(Unite%20guide\)11-5062.pdf](http://www.uniteunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20(Unite%20guide)11-5062.pdf)
- UNITE (website) Women's Health, Safety and Well-Being at work. Disponible en: [http://www.uniteunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20\(Unite%20guide\)11-5062.pdf](http://www.uniteunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20(Unite%20guide)11-5062.pdf)
- UNITE (website) Zero Tolerance – Dignity and Equality at Work: Dealing with harassment, bullying and discrimination. Disponible en: <http://www.uniteunion.org/uploaded/documents/Zero%20Tolerance%20Guide%20June%20201611-24203.pdf>
- United Nations (UN) (2013) Agreed conclusions on the elimination and prevention of all forms of violence against women and girls. Para. (yy). E/2013/27 E/CN.6/2013/11 (New York). Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57\\_Agreed\\_Conclusions\\_\(CSW\\_report\\_excerpt\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt).pdf).
- United Nations (UN) (2014) Press release of UN Special Rapporteur on Violence against Women Rashida Manjoo, London, 15 April 2014, UN Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences.
- United Nations (UN) (2015) UN Committee monitoring compliance with the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, report of 22 June 2015 (Ireland).
- United Nations Human Rights Council (2012) Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Rashida Manjoo. Addendum. Mission to Italy. A/HRC/20/16/A
- USDAW (website) Freedom from Fear campaign: <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>
- USO (undated) Resolución General y Programa de Acción. Disponible en: <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2014/07/Resoluciones-Programa-USO.pdf>.
- Van den Bossche, S., van der Marloes, K., Ybema, J. F., de Vroome, E., and Venema, A., 2012, *Agressie op het werk [Aggression at work]*, TNO, Hoofddorp. Disponible en: [http://www.tno.nl/downloads/agressie\\_op\\_het\\_werk\\_tno\\_rapport\\_r10252.pdf](http://www.tno.nl/downloads/agressie_op_het_werk_tno_rapport_r10252.pdf)
- Van der Veen, H. C. J., & Bogaerts, S. (2010) Het landelijke onderzoek huiselijk geweld 2010 [The nationwide research domestic violence 2010]. *Justitiële verkenningen*, 8, 33–45.
- Villa P and Smith M (2014) Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- Walby S (2004) The Cost of Domestic Violence. UK Women and Equality Unit. Disponible en: <http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/walby-costdomesticviolence.pdf>
- Walby S (2008) The Cost of Domestic Violence: Up-date 2009. Lancaster University.
- Walby, S. (2009) The Cost of Domestic Violence Up-date 2009. Lancaster University
- Walby, S., Towers, J., Francis, B. (2014) Mainstreaming domestic and gender-based violence into Sociology and the Criminology of violence, *The Sociological Review*, 62(S2): 187-214. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-954X.12198/pdf>.
- Walby, S., Towers, J., Francis, B. (2016) Is violent crime increasing or decreasing? A new methodology to measure repeat attacks making visible the significance of gender and domestic relations, *British Journal of Criminology*. Disponible en: <http://bjc.oxfordjournals.org/content/early/2015/12/31/bjc.avz131.full.pdf+html>
- Watson D, Maître B, Russell H (2015) Workplace Risks and Worker Outcomes in Ireland from a Comparative Perspective: An Analysis of the European Working Conditions Survey, 2005 and 2010. Dublin, Economic and Social Research Institute.
- WAVE (2016) Women Against Violence Europe: Fact Sheet & Statistics. Disponible en: [http://www.big-berlin.info/sites/default/files/uploads/1612\\_2016\\_WAVE\\_Statistics.pdf](http://www.big-berlin.info/sites/default/files/uploads/1612_2016_WAVE_Statistics.pdf)
- Williams, F. (2016) Critical Thinking in Social Policy: The Challenges of Past, Present and Future. *Social Policy & Administration*, 50: 628–647. doi: 10.1111/spol.12253.
- Wintour, N., & Pillinger, J. (2016). The role of collective bargaining in enhancing gender equality. ILO, unpublished working paper
- Women's Aid (2016) Femicide Census Report. London, Women's Aid. Disponible en: <https://www.womensaid.org.uk/what-we-do/campaigning-and-influencing/femicide-census/>
- Women's Aid Ireland (2016) Behind Closed Doors: 20 years of the Women's Aid Femicide Monitoring Project. Dublin, Women's Aid. Disponible en: <https://www.womensaid.ie/download/pdf/20161129124652.pdf>
- Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012) An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009. Ottawa, Department of Justice, Research and Statistics Division.





CONFÉDÉRATION  
**SYNDICAT  
 EUROPEEN  
 TRADE UNION**

**ETUC - European Trade Union Confederation**  
**CES - Confédération européenne des syndicats**

Boulevard du Roi Albert II, 5  
 B - 1210 Brussels  
 Tel +32 (0)2 224 04 11  
 E-mail [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



With the support of the European Commission