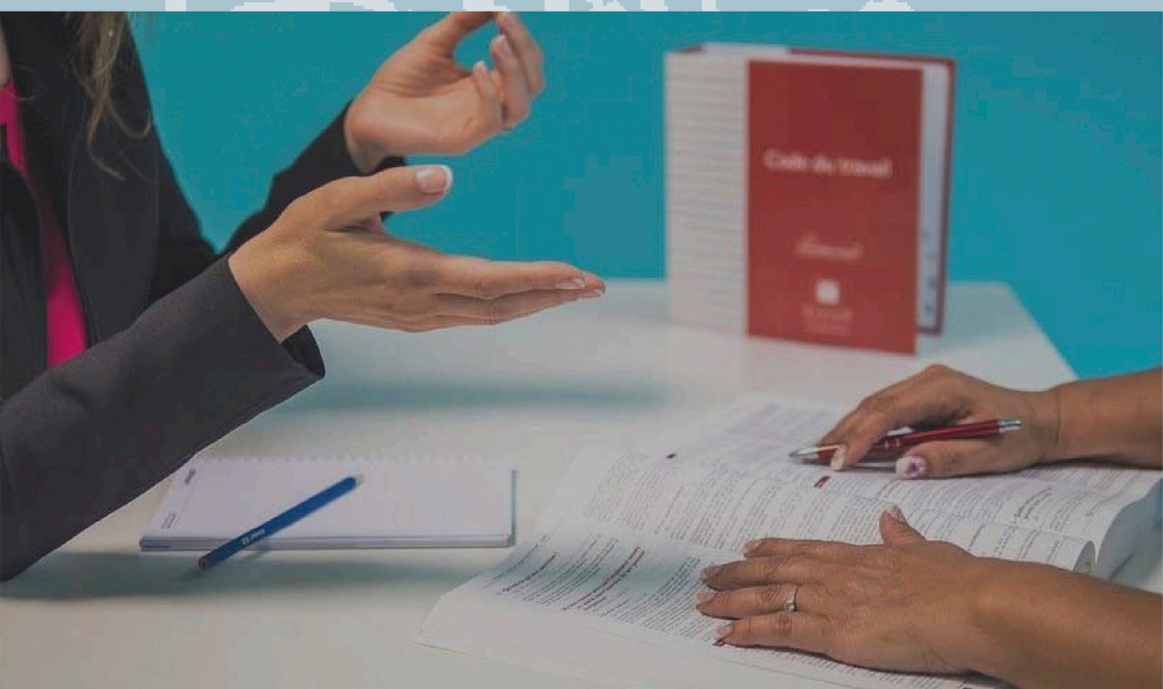


Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU
AITZIBER MUGARRA



**Superación de la doble pobreza de las
mujeres víctimas de violencia de género**
Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección “Derecho y Sociedad”
Editorial Dykinson
2021

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es> - <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-600-2
Depósito Legal: M-18611-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

Índice General

Prólogo.....	9
Introducción	13

PRIMERA PARTE

Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género	17
Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas	31
Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas	51

SEGUNDA PARTE

Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género

Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género	67
El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva.....	79
Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa	91
La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia	109

TERCERA PARTE

Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva	123
<i>Human due diligence</i> en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen.....	145
Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual	157
Trata de seres humanos desde una perspectiva de género	169

CUARTA PARTE

Estrategias de prevención de la violencia de género

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención.....	187
Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género.....	201

Índice General

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género.....	219
Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo.....	227
Abreviaturas	245
Resúmenes-Abstracts.....	249
Notas biográficas.....	259

El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva

CRISTINA ANTOÑANZAS PEÑALVA

1. Introducción

La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, y dentro de ésta la protección frente al acoso y la violencia de género es una premisa de nuestra organización.

La violencia de género en sus distintas formas y en concreto en el ámbito laboral, es una realidad muy extendida que precisa de un tratamiento adecuado para prevenir, combatir y eliminar las consecuencias que estos hechos tienen para la salud y el desarrollo profesional de las personas afectadas.

Desde la acción sindical implica actuar en distintos ámbitos como el empleo, mejorando las condiciones de trabajo de las víctimas, la prevención y sensibilización, haciendo visibles los efectos de estas violencias, y sobre todo mediante la negociación colectiva.

Y como sindicato es fundamental y prioritario que luchemos para eliminar la discriminación y desigualdades que padecen las mujeres en el ámbito laboral si queremos contribuir a erradicar la violencia de género.

2. Algunos datos sobre inserción laboral y empleo de las víctimas de violencia de género

Teniendo en cuenta lo imprescindible que resulta la inserción y el mantenimiento del empleo para las mujeres que sufren violencia de género que asegure su autonomía como instrumento fundamental para salir de las situaciones de violencia de género, es necesario analizar si las medidas adoptadas hasta el momento para el logro de este objetivo están funcionando lo suficientemente bien o presentan déficits.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género estableció una serie de medidas protectoras orientadas a facilitar la independencia económica y la autonomía personal de la mujer maltratada a través de dos líneas de actuación: por una parte, las acciones dirigidas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, y por otra, las acciones encaminadas a la inserción laboral/profesional de estas mujeres. Esta Ley establece la creación de programas de acción específicos orientados a estas víctimas de violencia de género que están inscritas

como demandantes de empleo, tanto para la consecución de empleo por cuenta ajena como al autoempleo.

Según los datos recogidos en el último informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer de 2016, de las 44 víctimas mortales por violencia de género en 2016, sólo el 41% de ellas estaban trabajando. Así mismo se recoge en dicho informe que el total de contratos bonificados por violencia de género en 2016, supusieron tan sólo el 0,009% del total de la contratación femenina registrada por los Servicios Públicos de empleo, y de esa contratación bonificada por violencia de género, casi el 76% fue temporal.

Según los datos del SEPE proporcionados a la Delegación del Gobierno para la violencia de género, en términos absolutos, el total de contratos bonificados por violencia de género en los años 2016 y 2017, han sido de 801 y 808 contratos respectivamente, lo que supone que un muy escaso número de mujeres víctimas de violencia de género han podido acceder al empleo a través de estos contratos bonificados.

Todo ello constata la escasa repercusión de los acuerdos de colaboración suscritos por el Gobierno con las empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia de género.

El número de mujeres víctimas de violencia de género que han visto suspendido o extinguido su contrato de trabajo, conservando el derecho a prestación o subsidio por desempleo desde 2006 al 2016, asciende a 737.

Con relación a las Ayudas sociales contempladas en el Art. 27 de la Ley Orgánica en caso de que las víctimas violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI. La ayuda será de pago único y la cantidad dependerá del grado de discapacidad de la víctima y de las responsabilidades familiares de esta. Desde 2006 a 2018 se han concedido 5.618 ayudas.

Además, existen otro tipo de ayudas estatales para la inserción de la víctima de violencia de género como es la Renta Activa de Inserción contemplada para aquellas personas que hayan sido víctima de violencia de género o doméstica y que cumplan determinados requisitos: tener 45 años o más, haber extinguido una prestación contributiva o subsidio por desempleo previamente, acreditar la condición de víctima, etc. Desde 2006 a 2018, 338.797 mujeres se han beneficiado de la RAI.

Desafortunadamente, los datos oficiales ponen en evidencia que las medidas implantadas hasta ahora presentan importantes déficits para garantizar la consecución del objetivo que se pretende.

Esperamos que la reactivación de la Comisión de Seguimiento del Programa de Inserción sociolaboral para las mujeres víctimas de violencia de género, en el marco del Servicio Público de Empleo, (que desde 2013 no se ha vuelto a reunir), previsto en la Ley Orgánica y desarrollado en Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, permita abordar la adaptación de las medidas de fomento del empleo y formación a las mujeres víctimas de violencia, cuyas necesidades y características son específicas y especiales y un impulso al programa de Inserción socio laboral por parte de los servicios públicos de empleo.

3. Datos en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Con relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produce en todos los ámbitos de la vida social, pese a que en España no contamos con datos oficiales, sabemos

que un porcentaje muy importante de este tipo de conductas de violencia contra las mujeres tiene lugar en el marco de las relaciones laborales.

Según el estudio *Violencia de género contra las mujeres*, de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, realizado en 2014, el 90% de las víctimas de estas conductas son mujeres. Asimismo, en este estudio, se pone de manifiesto que en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.

En España, en relación con el ámbito laboral, tan solo contamos con algunos datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desde el año 2008 al 2017 (últimos datos disponibles), unas 2.666 personas se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual, se efectuaron 1.928 requerimientos y se impusieron sanciones por valor de 264.005 euros.

En cuanto a la Jurisprudencia en esta materia, consultada la base de datos del Consejo General del Poder Judicial, entre 2008 y 2017, encontramos un escaso número de sentencias sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, pese a ser un fenómeno que se produce con mucha frecuencia.

Según el informe *La violencia y el acoso laboral en Europa 2015*, de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo), en España se denuncian solo el 8% de los casos de mobbing (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo y no de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), mientras que la media europea es del 14,9%.

Estas cifras ponen en evidencia que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pese a ser un grave problema de gran magnitud, se encuentra aún muy invisibilizado y rara y escasamente se denuncia en la práctica.

4. Políticas contra la violencia de género y protocolos de actuación en el ámbito laboral

En cuanto a las políticas contra la violencia de género en España, no podemos realizar una reflexión sobre las mismas sin mencionar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Al respecto es necesario recordar que este Pacto, ya ha cumplido más de un año desde su aprobación, y pese a que en el mismo se recogen medidas que valoramos positivamente, lo cierto es que éstas se ciñen de manera exclusiva a la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja y su puesta en marcha está siendo muy lenta. Además, se trata de un grupo de medidas que desde nuestro punto de vista son claramente insuficientes.

Además de referirse sólo a la violencia en la pareja, sólo en los últimos meses se han llevado a la práctica algunas iniciativas, entre las que se encuentra la aprobación, el pasado mes de agosto, del Real Decreto de medidas urgentes, que supone modificaciones legales dirigidas, entre otras cosas: a mejorar la asistencia letrada y representación de las víctimas de violencia de género; a facilitar la acreditación de la situación de víctima para poder acceder a determinados servicios y prestaciones; o la atención psicológica de los hijos e hijas menores de edad, sin necesidad de consentimiento del progenitor maltratador. Al mismo tiempo, establece la recuperación de la asignación de partidas presupuestarias específicas a los ayuntamientos para programas dirigidos a la erradicación de la violencia de género.

Desde UGT consideramos que deben adoptarse medidas y políticas más contundentes y ágiles contra todas las formas de violencia contra las mujeres y reivindicamos la adopción de nuevas disposiciones que refuercen y garanticen de forma eficaz la protección de las mujeres, el endurecimiento de las penas para los agresores, la formación especializada de la judicatura en los distintos ámbitos, así como la formación de los operadores jurídicos, y la formación en las empresas y en las aulas.

En el ámbito laboral es necesario acabar con las desigualdades y la discriminación de género que sufren las mujeres. Es imprescindible la adopción de medidas destinadas a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que garanticen el acceso y el mantenimiento del empleo de las mujeres y de un empleo de calidad; pieza clave para garantizar la autonomía e independencia de éstas, sin la que la que difícilmente podrán alejarse de las situaciones de violencia; medidas que garanticen la eliminación de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, la segregación ocupacional de género, las desigualdad en la promoción o en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras.

Reclamamos el desarrollo de medidas en el ámbito laboral, del que adolece el Pacto de Estado, demandando la agilización de la inserción y permanencia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, (su inserción laboral debe estar garantizada sí o sí), la mejora de sus derechos laborales y de su protección social, la garantía del ejercicio de dichos derechos, y la mejora del tratamiento específico del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

UGT denuncia la precariedad laboral de las mujeres y reclama la eliminación de la misma, y en especial de la precariedad que sufren las mujeres víctimas de violencia de género.

El V Informe de Violencia de Género y Empleo de la Fundación Adecco de 2017, basado en una encuesta a 500 mujeres víctimas de violencia de género (en el ámbito doméstico) que acudieron a sus oficinas durante el año anterior al informe, señala que un 75% de las mujeres no tenía empleo o trabajaba en condiciones de precariedad, (fundamentalmente en la economía sumergida), en el momento de sufrir la violencia, y que de las mujeres que habían encontrado trabajo, un 83% aseguraba que había sido clave en su proceso de recuperación personal. Asimismo, este informe señala que 7 de cada 10 mujeres encuestadas (un 70%), alegan, como causa para no denunciar la situación de violencia, que sufren desempleo o situación de precariedad.

Así mismo denunciaremos la precariedad laboral de las personas, en su mayoría mujeres, que atienden los servicios de atención a las víctimas de violencia de género, subcontratados mayoritariamente por empresas privadas que buscan el mayor rendimiento al menor coste posible: la violencia de género no puede ser un negocio.

Reiteramos la necesidad de aplicar el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra “todos” los tipos de violencia contra las mujeres, la puesta en marcha de las recomendaciones de organismos internacionales en esta materia y el apoyo del Gobierno español para la aprobación de un Convenio de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En cuanto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, es necesario adoptar medidas eficaces para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, ya que un gran número de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, como ya hemos mencionado antes, no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido, la dificultad para conseguir

pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de la víctimas, y la normalización de la violencia. Todos estos obstáculos hay que eliminarlos.

A menudo, denunciar casos de acoso sexual en el trabajo puede conducir al despido o al aislamiento de la víctima en el lugar de trabajo, y además de contribuir a su expulsión del mercado laboral, tiene graves repercusiones físicas y psicológicas para las víctimas, constituyendo una violación de las libertades fundamentales.

Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema, y aún más para denunciarlo. Temen exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo, de forma que sufren el acoso, pero en muchísimos casos, no lo denuncian.

Por otra parte, la dificultad de prueba en vía judicial, tanto laboral como penal, hace que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para hacer valer sus derechos ante los tribunales de justicia. Las resoluciones judiciales de condena son escasas y las penas para los agresores son muy bajas. La protección penal tiene lugar solo en casos muy graves y las penas son tan sólo de unos meses de prisión (entre 3 y 5 meses), o bien una multa de 6 a 10 meses. Si el acosador es un superior jerárquico, la pena es de 5 a 7 meses de prisión o multa de 10 a 14 meses.

A todo ello hay que añadir la carencia de datos oficiales sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. La Macroencuesta de la Dirección General de Violencia de Género no desglosa los datos de acoso sexual en el lugar de trabajo y no analiza estos hechos, lo que no contribuyen a la lucha contra este fenómeno y su tratamiento específico.

Desde UGT reclamamos que se mejore, promueva y garantice la recopilación sistemática de datos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en todos los ámbitos, y de forma específica en el ámbito laboral, y que se establezca la obligación legal de implantar protocolos de acoso en todas las empresas, que recojan medidas de prevención, procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para gestionar las denuncias, así como sanciones duras y disuasorias para los agresores, información exhaustiva y cursos de formación para que los trabajadores entiendan las políticas y los procedimientos, y apoyo a las empresas y a las organizaciones sindicales para que elaboren planes de acción a fin de aplicar todas estas medidas.

Para UGT, pese a que estamos trabajando duro para intentar que la implantación de protocolos de prevención y eliminación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas se conviertan en una realidad desde la negociación colectiva, entendemos que la obligación de implantación de los mismos debería establecerse legalmente, como ya hemos dicho, teniendo en cuenta que las trabas y obstáculos con los que se encuentra la negociación colectiva, especialmente desde la reforma laboral, no pueden garantizar su implantación en el 100% de las empresas. Así mismo consideramos necesario que se establezca la formación obligatoria en esta materia para todos los empleados y cargos directivos en las empresas, y para los operadores implicados en el control y sanción de este tipo de violencia en ámbito laboral.

Resulta necesario igualmente implantar una cultura en las empresas de tolerancia cero contra la violencia de género, así como de prevención eficaz y efectiva frente a la misma; es imprescindible establecer un enfoque integral de la violencia en el lugar del trabajo, incluido su tratamiento en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y el endurecimiento de las sanciones de este tipo de comportamientos, el resarcimiento adecuado del daño a las víctimas, la eliminación de trabas que dificultan la denuncia y la prueba en vía jurisdiccional

de este tipo de violencia y la adopción de un convenio internacional en el seno de la OIT, apoyado por el Gobierno de España, que permita el tratamiento específico de la problemática de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, y que defina un conjunto fundamental de principios que sustenten un enfoque inclusivo e integrado para su erradicación, proporcionando orientaciones sobre cómo se han de aplicar estos principios.

En el ámbito del empleo, y considerando que el mismo constituye un instrumento imprescindible contra la violencia que sufren las mujeres, resulta imperioso que se lleven a cabo políticas activas de empleo eficaces que permitan y garanticen a las mujeres víctimas de violencia de género acceder al mercado laboral y a empleos de calidad. Para ello urge una revisión del actual sistema de apoyo a la creación de empleo, que en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género está resultando claramente insuficiente e ineficaz.

Así mismo es necesaria la adaptación de las medidas de fomento de empleo y formación a la realidad de las mujeres víctimas de violencia de género, cuyas características y necesidades son específicas y especiales, así como la eliminación de las limitaciones de las medidas de protección social en relación tanto a la cobertura de dicha protección como a la duración de la misma. Igualmente se debería mejorar el derecho de reducción de jornada de las víctimas de violencia de género en relación a la protección por desempleo.

También es imprescindible abordar una mejora de los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, lo que contribuiría en mayor medida a su protección, dado que tal y como se recogen actualmente, estos derechos suponen en la práctica una reducción importante de los ingresos, cuando no la pérdida total de los mismos, cuando las mujeres víctimas de violencia de género se acogen a éstos.

Reclamamos un permiso o licencia retribuida por un periodo no inferior a dos meses, similar al que tienen reconocido las empleadas públicas víctimas de violencia de género, en los casos en los que ejercitan el derecho a la excedencia prevista por esta causa.

Es necesario también garantizar que las trabajadoras víctimas de violencia de género no sufrirán ningún perjuicio laboral o económico como consecuencia de las ausencias o bajas médicas derivadas de su situación, independientemente de que tengan acreditada dicha situación.

Reclamamos abordar el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la normativa de prevención de riesgos laborales y su mejora en la regulación penal, así como el reconocimiento de derechos similares a los reconocidos para las víctimas de violencia de género doméstica (en la ley de violencia de género).

Es necesaria igualmente la puesta en marcha de mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y las acciones de lucha contra el acoso sexual y psicológico a las mujeres a todos los niveles, prestando especial atención al uso de las nuevas tecnologías y a los instrumentos puestos a disposición de la innovación, y de forma específica en el ámbito laboral.

Para mejorar la protección de las víctimas de violencia de género, es también necesario aumentar los recursos humanos y económicos, que los distintos profesionales y ámbitos implicados –sociales, jurídicos, sanitarios, policiales...– reclaman sistemáticamente.

Por último, es muy importante recordar que desde UGT debemos luchar contra la violencia de género con todos los instrumentos que contamos, y uno de ellos, y de especial trascendencia es el de la negociación colectiva. Pese a conocer las dificultades con las que nos encontramos en este ámbito, especialmente tras la reforma laboral y la debilitación de la

negociación colectiva, debemos esforzarnos como estamos haciendo, para formar a los trabajadores, a los delegados y delegadas sindicales, a nuestros gabinetes jurídicos, y luchar por la implantación de los planes de igualdad en las empresas y de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las mismas, recordando una vez más lo imprescindible que resulta luchar además contra la discriminación y la desigualdad de género a todos los niveles, en el ámbito de las empresas, si queremos acabar con la violencia de género.

Por lo que se refiere al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, hay que señalar que el año 2017, el Comité Confederado de nuestro sindicato, refrendó en sus conclusiones sobre negociación colectiva, un documento en el que se especifican los puntos que debe seguir un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquier empresa, desde una declaración de principios, hasta los recursos humanos que deben ponerse a disposición, así como su tratamiento especializado por una comisión de igualdad.

Con ello se pretende que, por un lado, la empresa ponga en marcha cauces de denuncia ágiles, rápidos y confidenciales, y por otro, que se establezcan medidas cautelares en función de la gravedad del caso, garantizando siempre que no perjudiquen a la supuesta víctima, ni supongan un trato de favor a la persona de la que se sospecha. Hay que acabar con la situación que en muchas ocasiones se repite y conocemos, en la que, la resolución del caso termina con el cambio de puesto de trabajo de la víctima sin que para el agresor tenga, en cambio, consecuencia alguna.

El documento contempla dos tipos de procedimientos, informales y formales, que tendrán que resolverse en, como máximo, siete y quince días, respectivamente. Durante esos procedimientos, hay que evitar que las víctimas tengan que relatar los hechos varias veces, centrándose los hechos denunciados, y aun cuando intervengan testigos, es importantísimo que la confidencialidad quede garantizada siempre.

El proceso debe terminar en todos los casos con un informe de conclusiones y la comisión de igualdad se encargará de hacer un seguimiento de cada uno de ellos, incluida la imposición de sanciones en su caso.

La representación legal de los trabajadores debe de participar de todo el proceso y en caso contrario el sindicato no firmará el protocolo contra el acoso sexual de esa empresa.

Con este documento se unifica y guía la acción en esta materia de los delegados y delegadas de todo el sindicato.

5. Datos sobre cláusulas en materia de violencia de género en la negociación colectiva según el REGCON

Según las estadísticas que publica la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, las cláusulas contra la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se han ido incrementando de forma importante.

En este sentido, las cláusulas relacionadas con la protección de la víctima de violencia de género han pasado del 23,75% en los convenios de ámbito superior a la empresa en el año 2012 (año a partir de cual se dispone de datos), al 30,05% en el 2017 (2017 son datos provisionales).

En cuanto a la protección contra el acoso el dato es incluso superior. En el año 2012 el porcentaje de convenios de ámbito superior a la empresa que contenían cláusulas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo fue del 20,91% y, en año 2017, con datos provisionales el porcentaje se sitúa en 42,79%, lo que significa que casi 1 de cada dos convenios sectoriales contienen cláusulas de protección contra el acoso.

En los convenios de ámbito de empresa, también ha habido un incremento, pero son menores que en los convenios sectoriales. Con relación a las cláusulas de protección a las víctimas de violencia de género, se ha pasado de un 20,26% en el 2012 a 25,85% en el 2017; y las de acoso, de un 31,88% a un 37,92%.

6. Buenas prácticas en la negociación colectiva, relativas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Los convenios colectivos y acuerdos de empresa han sido decisivos a la hora de establecer derechos para las víctimas de violencia de género, incluso antes de que entrara en vigor la Ley Integral contra la violencia de género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre). En este sentido, el acuerdo suscrito entre Red Eléctrica Española y los sindicatos UGT y CCOO en septiembre de 2004 fue pionero. En este acuerdo ya se contemplaban ayudas económicas de 600 euros mensuales para alquiler de vivienda, permisos retribuidos y asistencia médica, psicológica y jurídica impartida por profesionales de reconocido prestigio, previo acuerdo con la empresa, entre otras.

Actualmente existen convenios colectivos y planes de igualdad en empresas, que contienen cláusulas destinadas a facilitar información sobre sus derechos a las víctimas de violencia de género, de prevención de la violencia de género a través de la formación, de ordenación del tiempo de trabajo, como adaptación de horario, permisos, vacaciones o excedencias, o de medidas de carácter social y económico.

Por ejemplo, los planes de igualdad de Securitas Seguridad España y Aqualia establecen que es oportuno elaborar y publicar un catálogo que recoja las medidas y recursos disponibles contemplados en la Ley sobre la violencia de género.

Hay planes de igualdad que prevén, entre ellos el de Iberdrola, impartir formación a los trabajadores para prevenir la violencia de género, y el plan de igualdad de Emulsa, por ejemplo, dispone que estos cursos de formación sobre prevención de la violencia de género puntuarán en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional.

En relación con el tiempo de trabajo, la negociación colectiva incorpora permisos y excedencias específicas para las víctimas de violencia de género. Por ejemplo, el plan de igualdad de El Corte Inglés recoge un permiso retribuido de cuatro días al año, en el caso mujeres víctimas de violencia de género, cuando por este motivo necesiten cambiar su domicilio o tengan hijos menores de edad a su cargo o hijos con una discapacidad superior al 65 %. En algunos convenios colectivos como por ejemplo el del grupo Zena, incluyen permisos retribuidos por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud. El convenio colectivo de LIDL Supermercados contempla una excedencia especial de tres años para víctimas de violencia de género, con derecho a incorporación con la misma categoría profesional, siempre que subsista la causa y hayan transcurrido más de 18 meses.

En este marco, el convenio colectivo de Endesa determina que las víctimas de violencia de género, durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a su favor, adscritas a horario partido podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado. Y en cuanto a vacaciones, el plan de igualdad de Aqualia establece que las víctimas de violencia de género podrán variar su período vacacional dentro del año natural, siempre por causas justificadas y debidamente acreditadas.

Los convenios colectivos y los planes de igualdad mejoran algunos de los derechos previstos legalmente para las víctimas de violencia de género, como por ejemplo los que atañen a la posibilidad de solicitar un traslado, pues se aumenta la duración del traslado hasta el plazo de un año con reserva del puesto de trabajo. Al término de este tiempo, según consta en el plan de igualdad de Leroy Merlin, la víctima podrá optar entre regresar al puesto anterior o continuar en el nuevo destino. En estos casos de movilidad geográfica por violencia de género algunas empresas, como Decathlon, ayudarán a cubrir los gastos de desplazamiento y mudanza. Por su parte, el plan de igualdad de Mahou afirma que, si fuera necesario el traslado, la empresa abonará el importe del alquiler de vivienda durante un período máximo de seis meses, abonando un máximo de 1.000€ mensuales.

Es frecuente que la negociación colectiva proponga medidas de apoyo de carácter social en beneficio de las víctimas de violencia de género. En algunos casos se habla de firmar acuerdos con entidades públicas o privadas que cuenten con profesionales especializados en violencia de género. Otros convenios colectivos, como los de Endesa o Repsol, describen con más detalle tales medidas de apoyo especificando que se trata de apoyo psicológico, (asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar), apoyo médico, (asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica) o apoyo jurídico, (asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.).

También deben mencionarse ciertas medidas de carácter económico. Algunos convenios, como el del sector de la banca, se refieren, en general, a préstamos sin interés destinados a cubrir necesidades perentorias justificadas como son los gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género. Otros convenios especifican que se trata de ayudas económicas para hacer frente a los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual. En el caso de ayuda al alquiler, la misma se extenderá durante el tiempo que dure el período de traslado solicitado por la víctima de violencia de género. En las ayudas para compra de vivienda los convenios proponen ayudas a fondo perdido y créditos puente para la compra de vivienda, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su situación.

Destaca el programa económico para víctimas de violencia de género de Endesa que señala que éstas percibirán durante un plazo máximo de seis meses las siguientes ayudas:

- Hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos sesenta euros mensuales (360€/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor;
- Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

El plan de igualdad de El Corte Inglés considera la posibilidad de facilitar el anticipo de las pagas extraordinarias a las víctimas de violencia de género y ordena que todas aquellas incapacidades temporales derivadas de violencia de género las personas afectadas percibirán el 100% de su salario desde el primer día de baja no computando dicha incapacidad como baja.

7. Medidas convencionales en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La lucha contra el acoso en el trabajo se ha constituido en un eje fundamental de la acción sindical. Los sindicatos han desempeñado un papel central en la identificación de los diferentes hechos constitutivos de violencia en el trabajo, (acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral), así como en la difusión e información de las situaciones de acoso laboral.

De otra parte, cabe destacar la intervención de las organizaciones sindicales en la formación a trabajadores y trabajadoras, y especialmente a sus representantes para que éstos puedan transmitir información en su ámbito concreto, actuar a través de la negociación colectiva en la prevención del acoso en la empresa o institución, y actuar frente a los casos concretos, atendiendo a las víctimas, buscando soluciones y exigiendo responsabilidades.

No existen datos oficiales que revelen los casos de acoso que se producen en el ámbito del trabajo. Es difícil mostrar alguna aproximación al respecto ya que muchas situaciones de acoso no se hacen públicas y las que se denuncian suelen resolverse en los procedimientos informales previstos en los protocolos de acoso. Podrían contabilizarse los casos de acoso a partir de las actuaciones de la inspección de trabajo o de las resoluciones judiciales que resuelven asuntos de esta naturaleza, si bien éstas solo representan un porcentaje mínimo de los hechos de acoso que tienen lugar en el mundo laboral.

Analizando la negociación colectiva, los protocolos de acoso y los planes de igualdad, proponen que las empresas elaboren bases de datos que recojan los procesos de acoso que se han iniciado en las empresas, según tipología, (acoso sexual, por razón de sexo o laboral), solución determinada, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. De esta manera podrá tenerse una idea más concreta de los sucesos de acoso que se dan en el trabajo por sectores de actividad o ámbitos geográficos, y ello permitirá, a su vez, evaluar si en efecto se han puesto en práctica de las normas sobre acoso previstas en la negociación colectiva.

La regulación convencional de la violencia en el trabajo se recoge en los convenios colectivos, en los protocolos de acoso y en los planes de igualdad de las empresas.

En general, la mayoría de los convenios colectivos o planes de igualdad proclaman su compromiso con el establecimiento, impulso y puesta en marcha de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en la actividad global de la empresa, y especialmente en los ámbitos relacionados con el acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

Partiendo de esta declaración de principios, cabe subrayar algunas cláusulas negociables, como las del protocolo de acoso de Paradores de Turismo, que definen las diferentes situaciones de violencia en el trabajo y que detallan qué comportamientos son sancionables, pues es de gran importancia que la negociación colectiva precise qué es el acoso sexual y por razón de sexo, así como el acoso moral, y qué conductas pueden ser objeto de castigo. En este orden, debemos señalar que el convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad prevé sancionar la utilización de las herramientas informáticas para ocasionar

o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.

Los convenios colectivos y planes de igualdad coinciden en la necesidad de formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Serán destinatarios de la formación, además de la plantilla, los directivos de la empresa, los representantes del personal, los delegados y las delegadas de prevención, así como cualquier persona involucrada en los procesos de violencia en el trabajo.

Ciertos convenios colectivos como el de Endesa tratan la violencia en el trabajo en el marco de las disposiciones sobre salud laboral asumiendo el compromiso de velar porque exista en la empresa ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores. A tal efecto, se prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales, así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas.

En algunas empresas como Endesa se ordenan permisos retribuidos especiales para las víctimas de acoso sexual, autorizando a quienes sufren acoso ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta de asistencia psicológica o jurídica.

Otra medida de interés es la creación de órganos o instancias especializados en materia de acoso como son el “agente de prevención del acoso” o las “comisiones mixtas” compuestas por representantes de la dirección de la empresa y de la plantilla, cuya misión principal será velar por el máximo respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, cuidando que no se produzcan situaciones de acoso o vejación de cualquier índole.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, la negociación colectiva incorpora protocolos de acoso que constan de diferentes etapas para dar solución del conflicto.

Al margen de lo anterior, de los protocolos de acoso cabe mencionar algunos detalles puntuales como que tanto la persona denunciante como la denunciada puede solicitar la asistencia de los representantes de la plantilla o de una persona de su confianza del mismo centro de trabajo, o el hecho de que en supuestos de acoso sexual la persona afectada podrá pedir exponer los hechos ante una persona de su mismo sexo. Así mismo se respetará la confidencialidad de los trámites. Según indica el plan de igualdad de Alcatel-Lucent, las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. En todo momento deberán omitirse los nombres de las personas involucradas siendo necesario establecer algún criterio de identificación que salvaguarde la intimidad y confidencialidad.

En ocasiones los procesos de acoso terminan con la salida de la empresa de la persona denunciante de los hechos constitutivos de acoso. Por eso cabe poner de relieve que el convenio colectivo de Refresco Iberia declara explícitamente que la sanción nunca podrá recaer sobre la víctima de acoso sexual o laboral, y que no podrán tomarse represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen en estos procedimientos. Se evitará la culpabilización de la víctima de acoso apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales. La dirección de la empresa, si se confirman los hechos denunciados, considerará el acoso como falta muy grave y sancionará a la persona autora de acoso con el despido (artículo 58 estatuto de los trabajadores).

En un contexto empresarial caracterizado por la descentralización productiva son de gran importancia las cláusulas del convenio colectivo de Endesa, que extienden la aplicación de las normas de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, al personal que provenga de empresas de trabajo temporal o de empresas contratistas.

Bibliografía

- Adecco (2017): *V Informe Violencia de Género y Empleo* [en línea]. Fundación Adecco. Disponible en <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2017/11/131117-NDP-INFORME-MUJERES-VVG-.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2019): *XI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer*. Presentado en el Pleno del Observatorio día 26 febrero de 2019.
- FRA (2014): *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*, Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Disponible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf [Acceso 15 noviembre 2019].
- Fundación Eurofound (2015): *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo, Bruselas: EurWork. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016): «El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva», en C. Sánchez Trigueros edtr., *Colección informes y estudios, Serie Relaciones Laborales* 111.
- Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019): *Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo*, Madrid. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- UGT (2018): *Informe Empleos y Salarios de calidad, claves para para luchar contra la violencia machista*, Vicesecretaría General.