

# ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Protocolos o acuerdos de mejora de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres 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.

Es una violencia machista que se produce fuera de los entornos laborales pero que impacta en todas las áreas de vida de las mujeres.



## DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Además de los derechos reconocidos por la LO 1/2004, las empresas pueden mejorar y ampliar los establecidos por ley o por el convenio de aplicación.

Algunos ejemplos son:

- Ampliar los plazos de tiempo legalmente establecidos para las reservas de puesto en los casos de movilidad geográfica (12 meses, mínimo)
- Incrementar el tiempo máximo de la suspensión del contrato y de la reserva del puesto (24 meses, mínimo)
- Aumentar los motivos de permisos retributivos para facilitar las gestiones administrativas, médicas o judiciales que deriven de la situación de violencia, ya sean de las mujeres como de menores a cargo
- Eliminar los requisitos legales para la solicitud y disfrute de la excedencia por razón de violencia de género (tiempo mínimo de servicios previos y plazo de permanencia)
- Ayudas económicas para necesidades básicas, material escolar, tratamientos psicológicos o por traslado de domicilio
- Complementos de salario hasta el 100% en casos de reducciones de jornada o Incapacidad Temporal



## QUÉ PUEDE HACER TU EMPRESA

Puede contribuir a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género

- garantizando sus derechos laborales
- designando a una persona responsable de la gestión de integral de estas situaciones, con formación específica
- suscribiendo con la RLPT protocolos o acuerdos que mejoren las medidas legales de protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Este compromiso puede hacerse como parte de su Responsabilidad social Corporativa y/o dentro del plan de igualdad.

En ambos casos, se estará contribuyendo a la recuperación integral de las compañeras.



## QUÉ PUEDE HACER LA RLPT Y EL SINDICATO

- Asistir a las formaciones específicas del sindicato
- Proponer a la empresa acordar medidas de mejora
- Transformar la empresa en #EspacioSeguroVG y ser figura de referencia para tus compañeras

Acude al Punto Violeta CCOO La Rioja y te informaremos de cómo hacerlo:



### LOGROÑO

Pío XII, 33, 4º. Despacho 1  
ARNEDO  
Paseo de la Constitución, 20.  
CALAHORRA  
C/ Plaza Roma, 3. Oficina 2.  
HARO  
C/ Santa Lucía 34. 1º B.

Pide cita a través de tu federación o del WhatsApp: 690 928 222

# violencia machista en el ámbito laboral

derechos laborales y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

Tanto la violencia de género como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de la desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Estas violencias machistas impactan en las carreras laborales de las mujeres, impiden su desarrollo profesional y dificultan su permanencia en el puesto de trabajo.



## ¿CÓMO SE COMBATE EN LOS ENTORNOS LABORALES?

Es una responsabilidad sindical y social conseguir la seguridad de las mujeres en sus puestos de trabajo y ayudar a que no tengan que abandonarlos como consecuencia de la violencia.

En cumplimiento de la legislación vigente, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y las empresas deben

- Garantizar del ejercicio de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género
- Prevenir y actuar frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo

## ¿QUÉ SON EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?

Es **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Son actos **discriminatorios por razón de sexo**, atentan contra diversos derechos fundamentales y son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### RECUERDA

- Son violencia machista porque son fruto de las relaciones desiguales entre sexos, el sexismo y la desvalorización de las mujeres.
- Su efecto es devastador sobre la integridad de las personas, especialmente de las mujeres.
- Contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.



## Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Los **protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** nacen de la obligación legal de las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten estos tipos de acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

Deben ser negociados con la RLPT y, en caso de que la empresa tenga plan de igualdad, su protocolo formará parte del mismo.

### CONTENIDO MÍNIMO DEL PROTOCOLO

Su objetivo es poner fin a toda conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y debe desarrollarse en torno a la prevención y la gestión interna de los posibles casos.

En la negociación del protocolo deberemos fijarnos que se incluyen los siguientes aspectos:

1. Exista una declaración de principios de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo
2. Se especifique el objetivo y el ámbito de aplicación
3. Se den definiciones y ejemplos claros de conductas que pueden ser constitutivas de cada tipo de acoso
4. Se adopten medidas concretas de prevención (formación, campañas de sensibilización, difusión del protocolo, etc.)
5. Se detalle el procedimiento a seguir desde el momento de la denuncia hasta su resolución, con sus plazos.

En este procedimiento deben quedar reflejados el canal de denuncia, la constitución de una Comisión Instructora (paritaria) con formación específica así como el modelo de queja o denuncia.

No olvides que durante la negociación del protocolo el sindicato puede asesorarte.

### ¿QUÉ DEBE HACER TU EMPRESA?

Cumplir con la legislación vigente en esta materia (art. 46 y 48 de la LO 3/2007; art. 7- 8 y 11-12 del RD 901/2022 y art. 14 de la L 31/1995, entre otras).

Para ello, debe negociar con la RLPT un protocolo específico a través del cual:

- Se sensibilice y se prevengan estas situaciones entre la plantilla
- Se garantice una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a estas conductas

### ¿QUÉ PUEDE HACER LA RLPT Y EL SINDICATO

La RLPT debe contribuir a sensibilizar y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e informar a la empresa de posibles conductas que pudieran propiciarlo.

Además de negociar y participar en las comisiones instructoras, deben ser capaces de:

- Escuchar a la víctima sin juzgarla.
- Acompañarla en caso de que decida denunciar e iniciar el protocolo
- Acompañarla a los servicios jurídicos del sindicato, donde le informarán de las diferentes acciones a realizar

