



A la ofensiva para luchar contra la violencia de género en el mundo del trabajo

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 24-25 de junio 2024

Introducción

Prevenir y combatir la violencia de género en el mundo del trabajo es una prioridad clave de la CES. La Directiva recientemente adoptada para *combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* no contiene disposiciones significativas para que el mundo laboral sea más seguro para las trabajadoras. Tampoco reconoce nuestro papel como sindicatos para acabar con la violencia de género.

En consonancia con el Programa de Acción de la CES, el Comité de Mujeres de la CES propone una serie de acciones dirigidas por los sindicatos para subsanar las lagunas que deja la Directiva recientemente adoptada. El objetivo es hacer frente a la violencia de género en el mundo del trabajo, incluida la violencia económica.

La CES ha defendido que el mundo del trabajo está conectado a todas las formas de violencia de género, en particular el acoso sexual, la violencia doméstica, la violencia de terceros y la ciberviolencia. La violencia de género, incluida la violencia económica, tiene su origen en desequilibrios de poder entre hombres y mujeres, que a menudo se traducen en perjuicios económicos, denominador común de todas las formas de violencia de género. Las víctimas y las supervivientes están expuestas a una pérdida de estabilidad económica y de independencia. La violencia económica es una forma de violencia de género en sí misma, que se suma a la infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres. La dimensión de la violencia económica debe estudiarse más a fondo e integrarse en la legislación, así como en las estrategias de negociación colectiva y las iniciativas de diálogo social. El reconocimiento de la austeridad como una forma de violencia económica contra las mujeres también debe ganar terreno, incluido en el marco del Semestre Europeo.

Una estrategia múltiple que incluya **medidas legislativas, diálogo social y de negociación colectiva** es propicia para alcanzar el objetivo de un mundo del trabajo libre de violencia de género.

En función de la evolución del contexto político europeo, la CES se compromete y debería, llegado el caso:

Pedir una nueva Directiva de la UE para erradicar la violencia de género en el mundo del trabajo

En el programa de trabajo de la próxima Comisión Europea y del Parlamento Europeo



debería incluirse una Directiva para erradicar la violencia de género en el mundo del trabajo, sobre la base del capítulo de política social del TFUE. La legislación sobre seguridad y salud en el trabajo es un importante punto de entrada para una iniciativa de este tipo.

Una propuesta de nueva Directiva debe incluir medidas para prevenir y abordar todas las formas relevantes de violencia de género en el mundo del trabajo, en línea y fuera de línea, y proponer soluciones prácticas para lugares de trabajo seguros a través de una óptica interseccional, en la que los interlocutores sociales deben ser implicados y los sindicatos tener un papel clave. Debe prestarse especial atención a la forma de definir y abordar los diferentes aspectos de la violencia económica, así como a la prevención de la victimización secundaria y la discriminación ulterior. La CES debería buscar el apoyo del Parlamento Europeo a este llamamiento, en particular mediante el seguimiento de la implementación de la *Directiva que combate la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, haciendo hincapié en la necesidad de medidas de seguimiento relacionadas con el mundo del trabajo.

Abordar la violencia de género en el mundo del trabajo mediante el diálogo social europeo

El Acuerdo marco autónomo intersectorial de los interlocutores sociales sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 2007, así como las Directrices multisectoriales sobre la lucha contra la violencia y el acoso de terceros en el trabajo de 2010 -actualmente en proceso de revisión- son iniciativas importantes emprendidas previamente por los interlocutores sociales a nivel intersectorial y multisectorial. Debería realizarse un análisis de la implementación y el impacto del Acuerdo marco de 2007 sobre el acoso y la violencia en el trabajo y las directrices. Debería incluirse una actualización del acuerdo en la agenda del diálogo social de la UE y en el próximo programa de trabajo.

Seguir haciendo campaña por la ratificación y la plena aplicación del Convenio C190 y de la Recomendación 206 de la OIT y del Convenio de Estambul

La CES seguirá apoyando las campañas de las organizaciones afiliadas en favor de la ratificación del C190 de la OIT. La CES y las organizaciones afiliadas supervisarán la implementación del C190 de la OIT en aquellos países que lo hayan ratificado e identificarán las lagunas que deban superarse posteriormente mediante nueva legislación. La CES estudiará la posibilidad de solicitar la implementación del C190 de la OIT a través de una directiva de la UE. El Convenio de Estambul sigue siendo una herramienta importante para combatir la violencia de género, en particular con vistas a la reciente adhesión de la UE al Convenio.

Integrar medidas contra la violencia de género en las próximas iniciativas legislativas relacionadas con el mundo del trabajo

Las medidas para hacer frente a la violencia de género en el mundo del trabajo deben incorporarse e integrarse en la próxima legislación, en particular en una nueva propuesta de Directiva sobre Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo, así como en una nueva Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo. Las iniciativas legislativas en materia de seguridad y salud en el trabajo deben implementarse y utilizarse al máximo.



Dado que la violencia de género y los riesgos psicosociales se entrecruzan, las medidas para prevenir la violencia de género deben integrarse expresamente en la nueva legislación y en las evaluaciones de riesgos obligatorias en el lugar de trabajo. En la misma línea, es probable que el uso no regulado de la Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo tenga profundas repercusiones en los entornos de trabajo. La nueva legislación debe incluir medidas que mitiguen los riesgos de violencia de género, incluida la posible nueva legislación sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión.

Respetando plenamente los principios de no discriminación e igualdad de género, la independencia financiera y económica de las mujeres debe integrarse en toda la legislación de la UE, en particular en el ámbito de la política social y del mercado laboral, pero también de la fiscalidad. Las medidas e instrumentos relacionados con el RGPD, la transposición de la Directiva sobre transparencia salarial y la Directiva sobre salarios mínimos adecuados, por ejemplo, podrían ser pertinentes. Las repercusiones de la violencia económica, en un enfoque de ciclo de vida, también deberían abordarse e integrarse, en particular, en las cuestiones relativas a los cuidados y las pensiones. Debe reforzarse el ejercicio efectivo de la democracia en el trabajo por parte de los sindicatos y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras para erradicar la violencia de género en el trabajo.

Seguir apoyando la negociación colectiva y compartir buenas prácticas

Como continuación del proyecto de la CES recientemente concluido "Hacer frente a la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo", la CES seguirá recopilando y presentando buenas prácticas, en particular a través de la negociación colectiva, para preparar mejor a las organizaciones afiliadas a la CES. En el marco del nuevo proyecto "Wage-Up", la atención específica a la transparencia salarial y su transposición ayudarán a la CES a abordar una herramienta clave para prevenir y erradicar la violencia económica de género.



Anexo I

Contexto

- La *Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (EU/2024/1385)* se adoptó el 7 de mayo de 2024. El artículo 28 prevé "apoyo especializado para las víctimas de acoso sexual en el trabajo", lo que implica servicios de asesoramiento para las víctimas y los empleadores. El artículo 45, apartado 3, prevé una evaluación a más tardar el 14 de junio de 2032 para constatar "si son necesarias nuevas medidas de la Unión para luchar eficazmente contra el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta los convenios internacionales aplicables, el marco jurídico de la Unión en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y el marco jurídico sobre seguridad y salud en el trabajo".
- Como se señala en el preámbulo del **C190 de la OIT**, *"la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente"*.
- El artículo 3 del **C190 de la OIT** especifica que el Convenio *"se aplica a la violencia y el acoso en el **mundo del trabajo** que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: (a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; (b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; (c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; (d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación; (e) en el alojamiento proporcionado por el empleador; y (f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo"*.
- El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) define la **violencia económica** como *"una forma común de violencia contra las mujeres definida estadísticamente como cualquier acto o comportamiento que cause un perjuicio económico a una persona"*, que se cruza con la violencia de pareja. Una forma de violencia económica en forma de sabotaje económico puede consistir en impedir que la víctima acuda a un empleo.
- Las conclusiones del Consejo sobre capacitación económica e independencia financiera de las mujeres, recientemente adoptadas, recomiendan *"garantizar que los planes de acción contra la violencia de género [...] incluyan medidas específicas para hacer frente a la violencia económica y apoyar a las mujeres en su reintegración social y profesional"* y piden a los Estados miembros que *"promuevan medidas para apoyar a las víctimas de la violencia doméstica, incluidas medidas para ayudarlas a*



mantener o ganar independencia financiera, como medidas para ayudarlas a conservar el empleo o medidas que prevean permisos retribuidos en el trabajo", entre otras.

- El Comité de Mujeres de la CES está finalizando el proyecto " Segura en el trabajo, segura en casa, segura en línea". El informe del estudio y la guía sindical hacen balance de las acciones emprendidas por los sindicatos para prevenir y combatir la violencia doméstica, la violencia de terceros y la ciberviolencia, así como la gestión de la IA y la vigilancia digital. Los resultados del proyecto se comunicarán en breve a las organizaciones miembros de la CES.

Traducido por Internacional CEC UGT