



# 25N: #ImosContalo

# CCOO dá un paso adiante contra o acoso e a violencia

Sabemos que o que non se nomea non existe. O que non se contabiliza, tampouco. Por iso cómpre deterse nas cifras da violencia contra as mulleres, que son a máxima expresión dun sistema patriarcal.

A violencia de xénero, entendida no seu sentido amplo, é dicir, comprendendo todas as manifestacións da violencia contra as mulleres, é o delito máis estendido en todo o mundo.

## NEGACIONISMO DA VIOLENCIA MACHISTA

En España asistimos a unha rearticulación do patriarcado debida ao avance das forzas reaccionarias de extrema dereita, que están impoñendo nas institucións onde cogobernan o seu negacionismo da violencia contra as mulleres, restrinxindo —cando non eliminando directamente— as políticas, servizos e recursos dirixidos á prevención e á atención integral das mulleres vítimas.

As denuncias por violencia de xénero aumentaron, como tamén se incrementa o número de mulleres asasinadas:

- Desde o ano 2003, un total de 1234 mulleres, que deberían estar vivas, foron asasinadas. Este ano, a cifra de mulleres asasinadas (51) xa supera a do ano 2022.

**As mulleres asasinadas non son só unha cifra. A violencia machista seguirá sendo inadmisibile, aínda que só falemos dunha muller.**



- En España, segundo a *Macroenquisa de violencia contra a muller de 2019*, case unha de cada dúas mulleres (o 44%) sufriu algún acto de violencia sexual ao longo da súa vida e, porén, hai que denunciar que na maioría das provincias aínda non se puxeron en marcha os centros de atención 24 horas previstos na lei de liberdade sexual.

Ademais, determinadas expresións da violencia de xénero, como o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, seguen sen ser contabilizadas de forma específica. O único dato que ofrece a *Macroenquisa de violencia contra a muller de 2019* é

que no ámbito laboral máis de 1,4 millóns de mulleres afirman ter sufrido acoso sexual no seu lugar de traballo e que o 98% dos agresores eran homes.

## ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

O acoso sexual e por razón de sexo é un delito oculto e ocultado. A súa invisibilidade parte de que aínda se considera unha «mancha», tanto para a que o padece como para a empresa en que se produce.

Por un lado, a tradicional naturalización de certos comportamentos masculinos, ata o de agora tolerados nunha sociedade presidida pola cultura patriarcal, minimízaos. Desgraciadamente, o foco sitúase na vítima en lugar de facelo na persoa que acosa e delinque.

Por outro lado, en moitos casos, as empresas considéranos un asunto externo, ignóranos ou ocúltanos, cando son elas, precisamente, as que «deben promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fosen obxecto de acoso» (art. 48 LOIMH).

## CCOO DÁ UN PASO ADIANTE

Fronte a esta ocultación e para acabar co que é, sen dúbida, unha manifestación de violencia contra as mulleres, CCOO deu un paso adiante. Diciamos **#Acabouse**. Dícímolo as mulleres, pero tamén os homes deste sindicato, porque a loita contra as violencias machistas é unha loita común.

Desde o sindicato **#ImosContalo** dándolles a palabra ás mulleres. Con novas e útiles ferramentas sindicais como é o Observatorio de Acoso e por

Razón de Sexo de CCOO.

### E #ImosContalo:

- Cada día, coa nosa acción sindical, a través das e dos representantes das persoas traballadoras nos centros de traballo. O noso activo sindical, mulleres e homes de CCOO, supoñen un cordón preventivo e dobremente activo. Porque acompañan, asesoran e orientan as mulleres vítimas e porque actúan fronte ás denuncias dos casos que se presentan.

- En cada unha das mesas de negociación colectiva, expoñendo e incluíndo nos convenios e plans de igualdade os comportamentos de acoso sexual e por razón de sexo, para mellorar a súa detección e prevención, incluíndoos entre as medidas sancionadoras.

- En todas as negociacións de protocolos de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo nas empresas e, de modo moi especial, naquelas empresas e Administracións públicas en que se acordan plans de igualdade.

- E, de modo exclusivo, en avanzar na concienciación, dar atención, orientación e acompañamento ás vítimas, información e formación ás delegadas e delegados sindicais sobre como actuar e ofrecer bibliografía, lexislación e xurisprudencia a xuristas e investigadoras mediante a web do Observatorio de Acoso Sexual e por Razón de Sexo de CCOO.

Este **#25N**, CCOO facemos un chamamento para actuar decididamente nas empresas e Administracións públicas contra esta forma de violencia de xénero para, por fin, poder dicir: **#Acabouse**.

---

**Extracto do manifesto de CCOO con motivo do 25N. Pódelo ler completo na nosa web: [www.ccoo.gal](http://www.ccoo.gal).**



# «O reto que teñen por diante as RLPT é enorme»

O Sindicato Nacional de CCOO de Galicia organizou o 24 de novembro unha xornada monográfica sobre o Convenio 190 da Organización Internacional do Traballo. Este tratado internacional versa sobre o acoso e a violencia por razón de sexo nos ambientes laborais. Conversamos cos seus relatores, **Raquel Gómez Merayo**, socióloga e membro do equipo da Secretaría confederal das Mulleres de CCOO, e **Fernando Lousada Arochena**, maxistrado do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

— **Cales son os principais retos sindicais para a adaptación do contido do Convenio 190? Cales son os principais focos pendentes?**

O reto que teñen por diante as representacións legais do persoal (RLPT) é enorme. Analizados os contidos das normas e acordos para eliminar o acoso e a violencia no mundo do traballo, apréciase que é unha figura central en moitas das medidas para implantar, tanto no que se refire á súa participación na negociación colectiva (achegando propostas e medidas) como na súa participación nas campañas de sensibilización e información que se realicen no seo dos centros de traballo e empresas. Ademais, xogan un papel moi importante como figura á que acudir en caso de acoso: son o primeiro referente das vítimas, son as persoas que van escoitalas e apoialas.

Por iso, a RLPT necesita formación que lle permita realizar esas accións coa maior dilixencia, dotarse de ferramentas e estratexias concretas para poder tratar as persoas que requiren do seu apoio ante situacións de acoso.

— **O preámbulo do propio C190 sinala que o acoso e permanencia das mulleres no mercado laboral se pode ver comprometido polo acoso e a violencia. Porén, o articulado non sinala medidas concretas. Que prevé a lexislación española para estes casos?**

O Convenio indica o camiño que deben seguir os membros da OIT, adaptando as súas lexislacións nacionais no sentido sinalado. No caso de España, a lexislación recolle medidas destinadas a previr actuacións de violencia e acoso, así como para actuar en caso de que xa se producisen. O artigo 48 da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (LIEMH), leva por título «Medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo». No devandito artigo dáse conta das accións que as empresas deben acometer para facer fronte a estas situacións.

A Lei orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, no seu artigo 12 («Prevención e sensibilización no ámbito laboral»), reafirma as medidas propostas na Lei de igualdade incidindo na importancia de negociar coa RLPT das empresas as diferentes medidas que se recollen. Ademais, prevé que na valoración de riscos dos postos de traballo ocupados por traballadoras, as empresas deberán incluír a violencia sexual entre os riscos laborais e formar e informar diso as súas traballadoras.

O V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva, asinado o pasado mes de maio polas organizacións sindicais e patronais, inclúe un capítulo contra a violencia e o acoso, no que as organizacións sindicais e patronais asinantes se compromete-



ten coas medidas destas normas, ademais de especificar outras como a inclusión de medidas cautelares nos protocolos, a participación da RLPT nos procesos de investigación dos casos.

A Estratexia española de seguridade e saúde no traballo 2022-2027 marca no seu obxectivo 5 a inclusión da perspectiva de xénero no ámbito da seguridade e saúde no traballo, que inclúe, nos seus diferentes obxectivos, accións destinadas a actuar contra a violencia e o acoso cara ás mulleres.

— **O artigo 8 do C190 insta os poderes públicos, xunto a patronais e sindicatos, a identificar os sectores e ocupacións máis expostos á violencia e ao acoso. De que xeito se debe avanzar?**

O Convenio complementábase coa Recomendación 206, cuxo artigo 9 sinala como sectores máis expostos á violencia e o acoso, o sector da saúde, a hostalaría, os servizos sociais, os servizos de emerxencia, o traballo doméstico, o transporte, a educación e o lecer; a maioría destes sectores están feminizados.

A Recomendación tamén fai referencia a ter en conta aquelas situacións que, polas súas características, poden ser propicias para estas accións. A modo de exemplo sinala o traballo nocturno ou o traballo que se realiza de maneira illada.

— **Malia estar xa recollida noutros convenios, no 190 incídese no dereito á negociación colectiva. É un triunfo este recoñecemento?**

Tanto o C190 como a Recomendación 206 supoñen unha vitoria do diálogo social, non en van foron negociados por representantes de organizacións sindicais, patronais, así como polos Estados membros. Remarcan a importancia que ten a negociación colectiva para erradicar a violencia e o acoso no mundo do traballo, considerando a negociación colectiva (en todos os niveis) como medio para previr e abordar a violencia e o acoso.

Neste punto, cómpre lembrar que o V AENC recoñece a necesidade de reforzar a negociación colectiva para facer fronte a esa eiva, establecer códigos de conduta, protocolos contra o acoso, campañas de formación e sensibilización...

Non esquezamos que o Convenio 190 fala tamén da implantación de sancións; polo tanto, ademais dos procesos mencionados, tamén é preciso prestar atención á categorización das infraccións e das sancións que delas deriven.

— **De cara a este 25N, CCOO está a poñer énfase no seu Observatorio do acoso. Que utilidade ten para as persoas traballadoras?**

O Observatorio (*observatorioacoso.ccoo.es*) é unha ventá á cidadanía que pretende ofrecer un primeiro asesoramento a mulleres vítimas de acoso sexual e por razón de sexo, a delegados e delegadas, facer pedagogía para o conxunto da sociedade, formular recomendacións e propostas ou promover, ademais, a investigación académica sobre este delito.

# «A violencia e o acoso son especialmente graves na economía informal»

— **Cales son os principais desafíos que presenta a adaptación plena do Convenio 190 da OIT ao marco xurídico español?**

A débeda de seguridade das empresas, sustentada nos artigos 15 e 40.2 da Constitución Española, está recoñecida con grande amplitude no artigo 14 da Lei de prevención de riscos laborais e toda a normativa que o desenvolve. Por iso, estas normas, ben interpretadas, deberían dar respostas satisfactorias na maioría dos casos.

Pero a xeneralidade destas normas dificulta a súa aplicación efectiva na multiplicidade de manifestacións de violencia e acoso no mundo do traballo. Ademais, as empresas non se senten obrigadas por unhas normas tan xenéricas e os sindicatos non teñen ferramentas para implicalas. Os poderes públicos atópanse con dificultades tanto xurídicas como de medios humanos e materiais para asumir unha loita efectiva contra a violencia e o acoso laborais. A sociedade non toma conciencia suficiente do problema.

Os acosos sexuais e sexista teñen, grazas á Lei Orgánica de 2007, unha regulación máis detallada e, polo tanto, máis efectiva. Desde o 2022, a Lei orgánica de liberdade sexual e a Lei LGTBI conteñen, dentro do seu ámbito de aplicación, regulacións detalladas, pero a coordinación cos protocolos antiacosos sexuais e sexistas presenta problemas importantes. Máis aló destas leis, non hai unha regulación sobre os outros acosos discriminatorios, nin tampouco en relación co acoso laboral.

Cómpre unha intervención lexislativa que concrete

a regulación, que especifique as obrigas de empresas, sindicatos e poderes públicos, que estableza instrumentos de efectividade, e que responda a variedade de manifestacións das violencias e acosos.

— **Vanse ver afectadas as normas españolas que xa definían o acoso sexual e por razón de sexo?**

Precisamente por seren as normas cunha regulación máis detallada, serán as que menos se verán afectadas pola adaptación ao C190. Pero isto non quere dicir que se manteñan intactas. A adaptación da lexislación española ao Convenio é un bo momento para introducir melloras desde a perspectiva dunha prevención máis axeitada e a reparación, en especial en supostos como as agresións sexuais e os acosos sexuais ao ir ou volver do traballo (acosos *in itinere*) ou os ciberacosos sexuais en todas as súas manifestacións.

— **Que opina da tendencia a compilar todas a tipoloxías de acosos nun mesmo protocolo?**

É unha boa práctica. Protocolos diferentes para as distintas manifestacións de violencia e acoso no traballo pode levar a un entendemento fragmentario do fenómeno, a dificultades prácticas para precisar o protocolo aplicable, a multiplicidade de organismos competentes para xestionar as queixas e a unha xestión dispersa dos conflitos polos organismos competentes. Pero isto hase facer sen confundir os conceptos das distintas manifestacións da violencia e o acoso no traballo e, no seu caso, establecendo as oportunas especialidades para previr e reprimir cada manifestación.





— **O ámbito de aplicación do convenio non cobre exclusivamente o que sucede dentro do centro de traballo. Que implica?**

O C190 introduce o concepto «mundo do traballo» que vai máis aló da relación laboral e inclúe a violencia e o acoso que ocorre durante o traballo, en relación co traballo o como resultado do mesmo. Esta amplitude formula retos importantes na loita contra a violencia e o acoso no traballo. Por poñer algúns exemplos: a violencia e o acoso de terceiras persoas (a clientela ou as persoas usuarias do servizo), a violencia e o acoso en ámbitos de privacidade (teletraballo no domicilio da persoa traballadora, emprego doméstico ou traballadoras do servizo de atención no fogar), ou a violencia e acoso a través das novas tecnoloxías (como o ciberracoso ou a acoso en redes sociais).

Certo que estas situacións se están afrontando coa normativa que temos en España, e, como xa se dixo, ben interpretada podería dar lugar a resultados satisfactorios. Pero non é menos certo que unha lei

sobre violencia e acoso no traballo serviría para resolver dúbidas de interpretación, potenciar a efectividade, e crear unha cultura contraria á violencia e o acoso laboral, no mundo do traballo e na sociedade.

— **Un dos ámbitos a que se refire o C190 é a economía informal. De que instrumentos se dispoñen neste sentido?**

A violencia e o acoso no traballo adquire especial gravidade na economía informal dada a vulnerabilidade das persoas traballadoras e a ausencia de controis na actuación das empregadoras. Nas ocasións máis extremas derivan en explotación humana e en formas contemporáneas de escravitude. E a realidade do noso país non é allea a esas situacións. De acordo coa prensa, máis de 120 casos de explotación sexual e laboral foron detectados en Galicia nos últimos cinco anos. Recentemente, a Garda Civil desarticulou en Lalín unha rede de explotación laboral de migrantes irregulares.

A gravidade da violencia e acoso no traballo tamén adquire tintes de especial gravidade naquelas situacións que, se ben están na economía formal, supoñen especial vulnerabilidade das persoas traballadoras, como os migrantes. Un triste exemplo é o acoso sexual sobre traballadoras temporeiras no sector do amorodo en Huelva.

— **Como deben as empresas adaptar os protocolos ao novo marco normativo? Poden agardar a que se regule no ordenamento español ou deben actuar xa?**

Non deberíamos depender do C190 para que as empresas asumisen as súas responsabilidades canto á prevención da violencia e o acoso no traballo. O ordenamento xurídico español ten normas dabondo para que as empresas prevexan tales riscos laborais.

Porén, as empresas, e en xeral todos os operadores do mundo do traballo, non se senten interpelados mentres non haxa unha normativa expresa.



# 25N

NONA

Día internacional da **eliminación da violencia contra as mulleres**

Acabouse

Imos contalo



**CCOO** observatorio de acoso sexual e por razón de sexo



observatorioacoso.ccoo.es

## MOBILIZACIÓNS #25N

### Comarca da Coruña

- A Coruña: 19 h, Obelisco
- Carnota: 19 h, pz da Pedra
- Cee: 20 h, pz. 8 de Marzo
- Ponteceso: 13 h, praza do Recheo

### Comarca de Santiago-Barbanza

- Santiago de Compostela: 20 h, praza 8 de Marzo

### Comarca de Ferrol

- Ferrol: 19 h, praza do Himno
- Pontedeume: 12 h, praza do Concello

### Comarca de Ourense

- Ourense: 12:30, cruzamento das rúas Paseo e Concordia / 19:30, Subdelg. do Goberno
- Ribadavia: 20 h, praza Maior

### Comarca de Pontevedra

- Pontevedra: 12 h, praza de Ourense

### Comarca de Vigo

- O Porriño: 20 h, Concello
- Nigrán: 20:30 h, cruzamento da Ramallosa
- Vigo: 20 h, cruzamento da Vía Norte con Urzáiz

# #ImosContalo



Arriba, selección de fotografías da xornada sobre o **Convenio 190** da OIT. Á esquerda, acto de CCOO e UGT en Santiago de Compostela, con lectura conxunta do manifesto con motivo do **25N**.