



RESOLUCIÓN DO 1 DE XUÑO DE 2023, APROBADA NO PARLAMENTO EUROPEO

PUNTOS CLAVE DO TEXTO

Santiago de Compostela, 7 de xuño de 2023

A Presidencia do Parlamento Europeo acaba de asinar e aprobar as consideracións do Parlamento sobre a situación da problemática de acoso sexual e a importancia que, desde a súa fundación no 2006, ten o Movemento #METOO en promover a súa denuncia e tratamento desde as institucións.

Grazas á presenza de CCOO nos acordos de negociación colectiva, moitas das reflexións e propostas que presenta o documento xa se recollen na actual lexislación española.

Porén, ao igual que reflexiona esta resolución do Parlamento, aquí tamén debemos facer un chamamento aos nosos órganos de Goberno sobre o retroceso no coidado e aplicación da devandita normativa e na protección contra a violencia de xénero en xeral.

O ACOSO SEXUAL NA UNIÓN EUROPEA

O Parlamento Europeo volve insistir no carácter fundamental do dereito á igualdade de xénero (art. 2 do Tratado de UE; art. 21 e 23 da Carta dos Dereitos Fundamentais da UE), ao tempo que o pon en relación co dereito á integridade persoal do artigo 3. Tamén reforza a consideración da violencia de xénero como causa e asemade consecuencia da desigualdade de xénero, a discriminación e a violación dos dereitos humanos.

E fai fincapé, así mesmo, no feito de que *«o acoso sexual é unha forma de violencia de xénero e unha forma extrema de discriminación por razón de xénero que afecta de maneira desproporcionada ás mulleres e ás nenas»*.

Así, insiste en que o acoso sexual, como outros tipos de violencia, deben considerarse comportamentos ofensivos ou non desexados no posto de traballo e, polo tanto, deben tratarse como un problema de saúde e seguridade e non como un problema individual da vítima.

Afirma que debemos considerar que non hai ningún ámbito do mercado de traballo ou da vida laboral a cuberto do acoso sexual, se ben varían a súa incidencia e as súas formas de manifestación dependendo tanto do sector como do tipo de traballo; pero sempre está máis presente onde abunda a precariedade. Polo tanto, débese ter en conta que tanto as condicións de traballo como a seguridade laboral e o tipo de traballo son factores de risco na exposición ao acoso sexual no traballo. Na mesma liña, comprende que a negociación colectiva, en particular os convenios colectivos, poden ser unha ferramenta clave na prevención e no combate contra a violencia e o acoso sexual, incluída a violencia de xénero no posto de traballo, o acoso de terceiros e os efectos da violencia doméstica sobre o traballo.

Estas afirmacións sustentáanse nas enquisas da OIT e da Eurostat sobre formas de violencia e acoso contra as mulleres e no traballo, publicadas en 2022,¹ das cales se extrapola que o 55 % das mulleres sufriron acoso sexual na UE polo menos unha vez nos últimos 15 anos, e que no lugar de traballo máis de unha de cada cinco persoas (23 %) sufriron acoso ou violencia física, psicolóxica ou sexual.

Nesta resolución, aproveita o Parlamento Europeo para condenar «*enerxicamente todas as formas de violencia, incluída a violencia sexual e todas as formas de acoso, en particular o acoso sexual*», lembrando a Sentenza do Tribunal de Xustiza de 2021, que establece unha serie de normas destinadas a previr a violencia de xénero, protexer as vítimas e castigar os autores dos feitos, pedindo á Unión e aos Estados membros que garantan a inclusión do acoso sexual como infracción penal no eido laboral.

Tamén insiste en que o acoso é unha violación dos dereitos humanos que está estendido, resulta omnipresente e vai ser prexudicial en todos os terreos da vida (privada e pública) e, sobre todo cando acontece no traballo, pode ter repercusións graves na saúde física e psicolóxica das persoas superviventes, ao se sentiren incómodas e inseguras no traballo, o que en moitas ocasións lles impide levar a cabo o seu labor e, finalmente, provoca que se afasten do espazo laboral.

O MOVEMENTO #METOO

É clara a resolución do Parlamento Europeo no seu apoio absoluto ao movemento internacional #METOO, que nace coa intención de axudar as vítimas de violencia sexual e que, desde o 2017, asentou nalgúns dos Estados membros para promover a posta en marcha de cambios institucionais e sociais (abordaxe das negativas consecuencias para o conxunto da sociedade), poñer fin á violencia sexual e axudar as vítimas.

Canto ao mercado laboral, fai un chamamento aos Estados membros para que garantan mecanismo e procedementos de denuncia en casos de violencia e acoso, establecendo medidas que protexan contra a vitimización ou as represalias ás persoas que reclamen, ás vítimas, ás testemuñas e mais ás denunciantes, facéndose eco de que é a lexislación o elemento central que debe loitar contra o acoso sexual e a violencia no posto de traballo, pero que sen unha aplicación adecuada esa lexislación non acadará os resultados desexados.

Así, insístease nesta resolución na ilegalidade que supón o acoso psicolóxico e sexual no lugar de traballo, polo que os autores dos feitos deberán estar suxeitos a procedementos penais ou administrativos.

A finalidade é garantir un ambiente de traballo seguro. Para iso, ao comezo da relación laboral, toda persoa traballadora en calquera Estado membro debe recibir información sobre os procedementos e políticas en vigor contra o acoso.

Pero tamén insiste en que debemos entender que o acoso sexual incumbe a todas as persoas de calquera xénero e ao conxunto da sociedade, e destaca o rol central de homes e nenos para acabar cos acosos e os acosos sexuais (o dato reflicte que o 82 % dos incidentes de acoso sexual contra mulleres son perpetrados por homes).

¹ OIT, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey* (Experiencias de violencia e acoso no traballo: primeira enquisa mundial), Xenebra, 2022.

Eurostat, *EU survey on gender-based violence against women and other forms of interpersonal violence (EU-GBV) - first results* (Enquisa da UE sobre a violencia de xénero contra as mulleres e outras formas de violencia interpersoal - primeiros resultados), edición de 2022.

AXENTES SOCIAIS

A resolución tamén menciona os interlocutores sociais como clave na abordaxe do acoso no traballo. Destácase o dereito das persoas traballadoras a acceder a apoio sindical en materia de saúde e seguridade no traballo.

A última parte desta resolución fará referencia ao acoso nas institucións da Unión.

As CCOO en loita contra o acoso sexual e por razón de sexo no eido laboral

Aproveitamos a ocasión para lembrar que a Confederación Sindical de CCOO puxo en marcha, o pasado 25 de novembro, unha páxina oficial de denuncia e investigación sobre o acoso sexual no ámbito laboral.² Desde aquí invitamos a que a visiten a todas as persoas que teñan interese ou necesidade.

Grazas á nosa acción sindical, en España e Galicia xa temos unha normativa exigente con respecto á loita fronte ao acoso sexual e por razón de sexo no seo das empresas. Todas as empresas están obrigadas a desenvolver actuacións específicas.

CCOO defende e participa activamente en todo o proceso, tanto de desenvolvemento desas medidas como de aplicación e seguimento (sobre todo, no seo das Comisións de Igualdade que negocian os plans de igualdade das empresas, nos que se debe incluír un protocolo específico de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo).

Este Gabinete de Igualdade e as Secretarías de Mulleres de Federacións e Unións Comarcais de CCOO de Galicia poden asesorarte sobre o procedemento para seguir en casos de acoso sexual ou por razón de sexo no traballo, tanto ás persoas afectadas directamente como a delegadas e delegados, comités de empresa, etc., que necesiten acompañar as vítimas nos seus centros de traballo.

Contáctanos! Imos contalo!

² observatorioacoso.ccoo.es