

Segura en el trabajo, segura en casa, segura en línea.

Posición de la CES sobre la propuesta de Directiva relativa a la lucha contra la violencia a las mujeres y la violencia doméstica

Adoptada en el Comité Ejecutivo del 6 de diciembre de 2022

Resumen

El 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea presentó una propuesta de Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La CES considera que el proyecto de Directiva puede aportar avances concretos. Sin embargo, se necesitan mejoras urgentes para ofrecer soluciones prácticas que hagan que los lugares de trabajo sean seguros para todas las trabajadoras. La CES pretende que se introduzcan modificaciones en cuatro ámbitos fundamentales: 1) Reconocer el papel de los sindicatos, 2) proteger a las víctimas de ciertas formas de ciberviolencia contra la discriminación en el trabajo, 3) obligar a los empleadores a actualizar y aplicar políticas de prevención de la violencia y el acoso y 4) abordar la violencia doméstica como un problema en el lugar de trabajo.

Introducción

La CES y sus organizaciones afiliadas se comprometen a prevenir y combatir la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo.

El 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea presentó una propuesta de Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La propuesta pretende *"combatir eficazmente la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en toda la UE". Para ello, propone medidas en los siguientes ámbitos: tipificación y sanciones de los delitos correspondientes; protección de las víctimas y acceso a la justicia; apoyo a las víctimas; prevención; coordinación y cooperación."*

La CES considera que el proyecto de Directiva puede aportar avances concretos para prevenir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Sin embargo, se necesitan mejoras urgentes para reconocer y prevenir la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo.

Evaluación de la CES y recomendación de modificación

1. La propuesta deja fuera de la vista el mundo del trabajo -y los sindicatos-

La propuesta carece de **soluciones prácticas** para que los lugares de trabajo sean seguros frente a la violencia y el acoso. No incluye a los sindicatos, específicamente a los representantes de salud y seguridad, a la negociación colectiva ni al diálogo social, a pesar de que la negociación colectiva es un método probado para hacer que los lugares de trabajo sean más seguros y para apoyar y proteger a las víctimas y supervivientes del acoso sexual, la violencia doméstica y la violencia de terceros. Mientras que la violencia económica se identifica correctamente como una consecuencia de la violencia doméstica, la propuesta no establece una conexión con el mundo del trabajo. La violencia de terceros,

una forma común de violencia contra las mujeres, no se aborda en la propuesta. 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 para hacer frente a la violencia y el acoso de terceros en el trabajo de 2010 son iniciativas importantes emprendidas anteriormente por los interlocutores sociales. Con referencia al reciente informe y plan de acción de la FSESP, la ETF y el CSEE sobre la violencia de terceros, debería estudiarse una actualización de las Directrices multisectoriales, así como una revisión del Acuerdo marco sobre la violencia y el acoso en el trabajo de 2007. Además, el proyecto de Directiva debería hacer referencia a la Directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo, incluida la aplicación a través de la negociación colectiva en materia de violencia y acoso, incluida la violencia de terceros. Además, el proyecto de Directiva debería modificarse para establecer la obligación proactiva de los empleadores de prever procesos de denuncia (independientes), que se acordarían con los interlocutores sociales. Los organismos reguladores y de aplicación (como las inspecciones de trabajo, los organismos de igualdad, las inspecciones de SST) deberían presentar informes periódicos sobre la magnitud de la violencia en el mundo laboral.

Recomendación: La propuesta debe modificarse para garantizar que se reconozca adecuadamente el papel crucial de los interlocutores sociales en la prevención y el tratamiento de la violencia en el trabajo, así como la violencia doméstica y la violencia de terceros. Debe incluirse una nueva disposición para apoyar a los sindicatos que tratan de negociar las prácticas en el lugar de trabajo sobre la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, ciberviolencia, violencia de terceros y violencia doméstica, incluyendo a través de la sensibilización y la formación de los empleadores, los representantes sindicales y los representantes de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

2. La propuesta no protege a las víctimas de la ciberviolencia contra una mayor discriminación por parte de los empleadores

La CES acoge con satisfacción el reconocimiento en el proyecto de Directiva de la necesidad de abordar la ciberviolencia contra las mujeres. Sin embargo, la falta de salvaguardias contra la victimización secundaria y las consecuencias económicas es particularmente llamativa y una omisión perjudicial. Por ejemplo, no se prohíbe explícitamente que los empleadores tomen medidas contra un trabajador o trabajadora que haya sido víctima de la difusión no consentida de imágenes o vídeos íntimos o manipulados. Esta es una forma de ciberviolencia (a menudo denominada "pornovenganza") que va en aumento. Los sindicatos están denunciando casos de trabajadores/as víctimas de ciberviolencia sexual basada en imágenes que luego sufren una discriminación adicional, como la de su empleador que despide injustamente a la trabajadora o al trabajador, a causa de estas imágenes o vídeos, o que le niega el ascenso o le rechaza para un puesto de trabajo debido a los "controles de las redes sociales" que cada vez más realizan los empleadores.

Recomendación: La CES pide que se modifique la Directiva para garantizar que se impida a los empleadores la discriminación directa o indirecta de los trabajadores/as por haber sido víctimas de ciberviolencia, en concreto de acoso/abuso sexual basado en la imagen. Se puede introducir una enmienda en el artículo 30 para dar efecto a esto.

3. La propuesta no obliga a los empleadores a actualizar y aplicar políticas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo laboral

- La propuesta no exige a los empleadores que apliquen y actualicen las políticas para

- combatir la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo laboral.
- En 2021, en medio de la crisis del COVID-19, la CES realizó una encuesta sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ante la explosión de la violencia doméstica y los informes sobre la escalada de incidentes de violencia de terceros, dirigidos a las trabajadoras de primera línea, la CES descubrió que una abrumadora mayoría de los empleadores no había actualizado sus políticas de prevención y lucha contra la violencia y el acoso. El 77% de las personas encuestadas consideró que los empleadores no hacían lo suficiente para combatir la violencia y el acoso en el trabajo, incluido el acoso en línea. El 84% de las personas encuestadas consideró que su legislación nacional no era lo suficientemente fuerte para hacer frente a la violencia y el acoso en el trabajo, incluido en línea.

Recomendación: Seguir modificando el artículo 30 del proyecto de Directiva. Esta disposición cubre el acoso sexual en el trabajo. La evaluación de la CES es que la ciberviolencia y la violencia de terceros, así como la violencia y el acoso relacionados con el trabajo fuera del horario laboral deben mencionarse explícitamente en este artículo. Tal y como está ahora, la disposición que pide apoyo especializado para las víctimas de acoso sexual en el trabajo (artículo 30) es insuficiente, ya que no establece que

- Los servicios de asesoramiento deben ser gratuitos para las trabajadoras,
- Las trabajadoras deben tener tiempo libre remunerado para recurrir a estos servicios.
- Las trabajadoras tendrán derecho a recibir apoyo y representación de su sindicato, y a tener acceso a la información sobre los recursos disponibles y acceso a los recursos legales.

4. La propuesta no identifica la violencia doméstica como un problema laboral, y no aporta soluciones

- La violencia doméstica es un problema en el lugar de trabajo. El contagio de la violencia doméstica en el trabajo es una de las principales dimensiones de la violencia y el acoso laboral. La violencia doméstica puede implicar una amplia gama de abusos, incluyendo el abuso emocional y financiero, como el "control coercitivo", que puede afectar a la capacidad de la mujer para llegar al trabajo y participar de manera efectiva y productiva en el lugar de trabajo.
- Aunque se trata de una cuestión de negociación colectiva relativamente nueva en algunos países, cada vez más empleadores y sindicatos reconocen el papel del lugar de trabajo en la prevención de la violencia doméstica. La negociación de apoyos en el lugar de trabajo, como el trabajo flexible, los permisos retribuidos o los cambios de lugar de trabajo, puede garantizar que las mujeres puedan conservar sus puestos de trabajo de forma segura y tener la independencia económica y el apoyo en el trabajo que pueden ayudarles a dejar a sus parejas violentas y vivir de forma independiente sin miedo a más violencia.
- Otras medidas en el lugar de trabajo incluyen la planificación inicial de la seguridad, el suministro de información sobre organizaciones especializadas de apoyo doméstico y las órdenes de protección en casos de acoso en el lugar de trabajo.
- Es importante señalar que, con la creciente disponibilidad del teletrabajo a domicilio, el lugar de la violencia doméstica puede ser de hecho el lugar de trabajo de la víctima.
- Para ofrecer soluciones reales a las víctimas y supervivientes de la violencia doméstica, es necesario reconocer urgentemente la interconexión entre la violencia

doméstica y el mundo del trabajo, que actualmente se pasa por alto en la propuesta.

Recomendación: Incluir un nuevo artículo que establezca la obligación de los empleadores de tomar las medidas adecuadas para proporcionar un entorno de trabajo seguro y apoyo a las víctimas de la violencia doméstica, y garantizar que las consecuencias de la violencia doméstica sobre la seguridad de las víctimas y los compañeros de trabajo, y sobre la productividad y el rendimiento en el trabajo, no se tengan en cuenta en las evaluaciones de rendimiento. Las trabajadoras tendrán un derecho explícito a recibir apoyo de un sindicato y de la persona representante de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Además, debe incluirse una disposición que garantice a las víctimas de la violencia doméstica el derecho a un permiso remunerado de duración adecuada.

Próximos pasos

El Comité de Mujeres de la CES perseguirá estas cuatro reivindicaciones clave para trabajar con el fin de garantizar que la Directiva se modifique para proteger a las mujeres en el trabajo.

La CES seguirá apoyando a sus organizaciones afiliadas en su campaña para que todos los países europeos ratifiquen el Convenio 190 de la OIT y para que la UE se adhiera al Convenio de Estambul. Esto sigue siendo una prioridad para la CES.

La crisis del COVID ha puesto de relieve la dimensión de la violencia y el acoso en línea. Con el aumento de los acuerdos de teletrabajo, la violencia y el acoso facilitados por medios digitales añaden una puerta adicional que requiere una acción sindical específica y el intercambio de conocimientos. En este contexto, la CES se ha comprometido a explorar la prevalencia y el funcionamiento de herramientas digitales potencialmente invasoras de la privacidad por parte de los empleadores, como las herramientas de vigilancia o de control. El proyecto lanzado recientemente "Abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo" apoya a la CES y a nuestras organizaciones afiliadas para desarrollar estrategias concretas dirigidas por los sindicatos, incluso a través de la negociación colectiva.

La CES informará al Comité Ejecutivo de la CES sobre la evolución de la situación.

Traducido por Internacional CEC UGT