

## 25 de novembro: Día Internacional para a eliminación da violencia contra a muller

Desde a Secretaría da Muller da Confederación Intersindical Galega queremos denunciar as distintas formas de violencia que seguimos a sofrer as mulleres en todos os ámbitos: discriminación laboral, publicidade sexista, empobrecemento) e moi especialmente os malos tratos, os asasinatos, as violacións o acoso sexual e laboral e a violencia en xeral cara as mulleres.

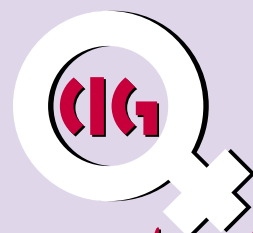
A discriminación da muller, e a violencia contra ela como unha das súas manifestacións, responde á sociedade patriarcal na que vivimos. Á súa eliminación só será posible mediante un cambio de valores e actitudes que se transmiten desde a educación, os medios de comunicación, e incluso no traballo. É por este motivo polo que desde a Secretaría da Muller seguimos a demandar a implantación da linguaxe non sexista na redacción das categorías, defendemos a participación da muller na esfera laboral, sindical e política. Así mesmo, reclamamos unha presenza das mulleres nos órganos de dirección das empresas de xeito parello ao acceso das mulleres ao mundo laboral.

## Violencia contra as mulleres

A violencia contra as mulleres designa todo acto de violencia baseado na pertencencia ao sexo feminino que causa ou é susceptible de causar ás mulleres dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico e inclúe as ameazas de tales actos e a restricción ou privación arbitraria da liberdade, tanto na vida pública como privada (declaración da organización de Nacións Unidas, 1993)

A violencia de xénero transcende do ámbito doméstico, é unha lacra social que afecta a toda a cidadanía. O sindicalismo que defende a liberdade, a xustiza e a igualdade debe involucrarse na loita contra todo tipo de discriminación e particularmente contra a discriminación que representa a violencia contra as mulleres.

A CIG comprométese firmemente a loitar contra a violencia de xénero a todos os niveis e propoñe conseguir que na negociación colectiva as empresas implanten medidas efectivas para paliar os efectos desta lacra social.



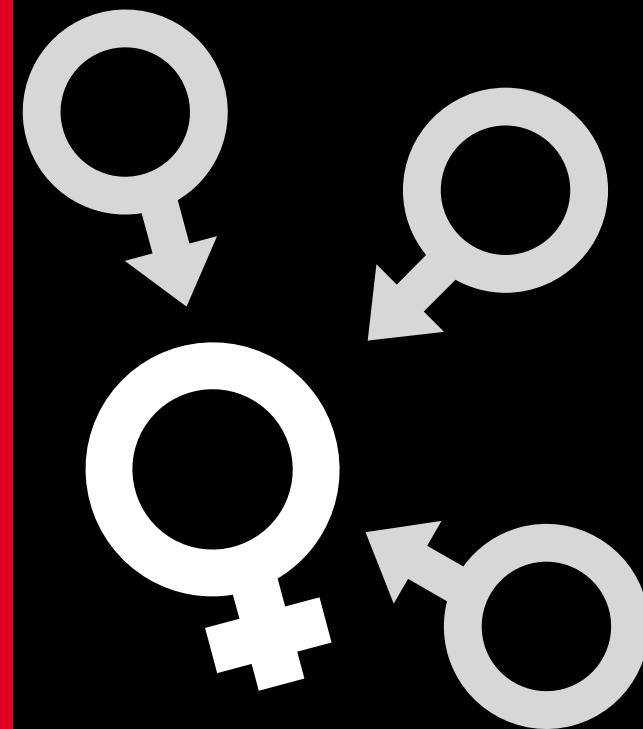
*Secretaría da muller*

**Confederación Intersindical Galega**

Alfonso Molina, s/n 8ª (Edif. sindical) 15008 A Coruña  
Teléfono: 981 169 293 - Fax: 981 151 539  
Correo: muller@galizacig.net

**25 de novembro**  
Campaña contra o acoso no traballo

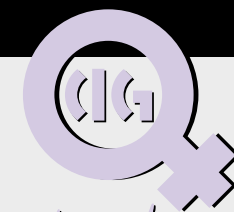
día internacional para a eliminación da violencia contra da muller



**ti acosas  
eu acuso**



Confederación Intersindical Galega  
www.galizacig.com



*Secretaría da muller*

# 25 de novembro: día internacional para a eliminación da violencia contra a muller

## Campaña contra o acoso no traballo

A Confederación Intersindical Galega, ante a celebración dun novo 25 de novembro, denuncia e condeá os diversos xeitos de violencia exercidos contra as mulleres, que no ámbito laboral maniféstanse mediante o acoso sexual, reiterando o noso compromiso coa eliminación e erradicación deste grave problema social.

Comecemos por definir o **acoso sexual** empregando a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello de 5 de xullo de 2006 relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, segundo a cal o acoso e o acoso sexual son contrarios ao principio de igualdade de trato entre homes e mulleres e constitúen discriminacións por razóns de sexo a efectos da presente Directiva. Ditos xeitos de discriminación prodúcense non só no lugar de traballo, senón tamén no contexto do acceso ao emprego, á formación profesional e á promoción. Por conseguinte, deben prohibirse estes xeitos de discriminación e deben estar suxeitas a sancións efectivas, proporcionadas e disuasorias. Así o acoso sexual defínese como *“a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo”*.



## Prevenición

**Declaración de principios** Os/as empregadores/as asinarán nunha declaración a súa implicación e compromiso na erradicación do acoso, na que se prohiba o acoso sexual, defendendo o dereito das e dos traballadores a ser tratados con dignidade, explicando o procedemento a seguir polas vítimas e a adopción de medidas disciplinarias.

**Comunicación da declaración** ás/aos traballadores

**Responsabilidade** Asegurar un entorno de traballo respectuoso.

**Formación** xeral a mandos e xestores/as, que lles permita identificar os factores que contribúen a que non se produza acoso e familiarizarse coas súas responsabilidades nesta materia. Formación a quen se asigne cometidos específicos en materia de acoso sexual: información legal, aspectos sociais para manexar conflitos, procedementos de actuación (incluír nos programas xerais de formación da empresa o tema do acoso).

## Actuación

**Resolución informal dos problemas.** Búscase solucionar a situación a través da confrontación directa entre as partes a través dunha persoa intermediaria.

**Consellos e asistencia.** Designarase a unha persoa para ofrecer consello e asistencia e participar na resolución dos problemas, debendo existir acordo por parte de representantes sindicais e traballadores/as, e sendo esta formada nas súas funcións.

**Procedemento da reclamación.** Debe proporcionar a seguridade de que as queixas serán tratadas con seriedade. Deberase presentar a reclamación ante a persoa superior en 1ª instancia. Investigacións. Presididas pola independencia, obxectividade e confidencialidade, establecendo un límite temporal. As partes poderán comparecer con alguén de confianza.

**Infraccións e sancións disciplinarias.** Deberán recoller claramente as condutas de acoso e as correspondentes sancións e as correspondentes sancións.

## Posición sindical ante o acoso sexual

**Obxectivo:** obter unha maior difusión e coñecemento do tema que implique a súa comprensión e transparencia, así como o seu adecuado tratamento dende a acción sindical cotiá. É preciso plantexar os casos de acoso sexual como un suposto máis de discriminación por razón de sexo (transgresión aos dereitos fundamentais das/os traballadoras/os).

**Abordar o acoso sexual como un conflito laboral de importancia,** que poda propiciar un cambio na actitude e mentalidade social, que debe basearse nunha educación non sexista e en medidas exemplificadoras, que priven aos acosadores de cobertura e aceptación social.

**Formación de delegados/as sindicais** para intervir en caso de acoso. Avanzar na sensibilización dos malos tratos e abusos sexuais como factor de risco no traballo.

**Informar e dotar de recursos legais ás persoas afectadas** (asesoramento e apoio desde os Comités de Empresa, Seccións Sindicais, Secretarías de Acción Sindical e Asesorías Xurídicas).

Na Negociación colectiva, **incidir na necesidade de reclamar a inclusión nos convenios colectivos de cláusulas** que establezan canles de denuncia de acosos sexuais que penalicen estas actuacións, e que amparen e protexan ás persoas denunciante.

*Compromiso e acción sindical:  
facer fronte ao acoso sexual*

25 de novembro