



El punto violeta eres tú

CCOO
servicios

El Punto Violeta eres tú

Qué es un Punto Violeta.

Un punto violeta puede ser un punto de información, un espacio en el que se sensibiliza, se atiende, informa y ayuda.

La finalidad de un punto violeta es el de crear un espacio seguro.

El punto violeta puedes ser tu. Puedes concienciar, prevenir y ayudar.

Qué se puede hacer en las empresas

El empleo es esencial para prevenir y combatir la violencia de género. La garantía de la mejora de los derechos laborales de las mujeres, acabar con la desigualdad tiene un impacto sin ninguna duda positivo para combatir esta lacra.

Además, las empresas, a través de múltiples acciones, se pueden implicar de forma activa en combatir la violencia de género. Se puede hacer mucho más que una bonita campaña por el 25 de Noviembre.

Contratación bonificada

Incentivos para las empresas que contraten mujeres víctimas de violencia de género. Las empresas que contraten indefinidamente a mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho, desde la celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros al año, durante cuatro años.

En caso de que se celebren contratos temporales, 600 euros al año durante la vigencia del contrato.

Si se produce la conversión del contrato temporal a indefinido, la bonificación pasará a ser la del contrato indefinido.

En 2020 se registraron 29.215 mujeres víctimas de violencia de género correspondiente a los asuntos en los que se habían dictado medidas cautelares u órdenes de protección. En este mismo año, el número de contratos bonificados registrados fueron 345 contratos temporales y 139 indefinidos.

Otras acciones

A través del programa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” pueden llevarse a cabo diferentes acciones desde la empresas con el objetivo de concienciar y facilitar la inserción laboral a través de talleres, formación etc.

Distintivo Punto Violenta

Dentro del catálogo de medidas urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género impulsado por el Ministerio de Igualdad, se encuentra esta iniciativa por la que las empresas pueden descargar en la página del Ministerio, este distintivo y colocar en un lugar visible.

Se trata de una cartelería con un punto violeta, que indicará, un lugar seguro para informar y acompañar a las víctimas de violencia de género.

Se incorpora un código QR del que descargar una guía con información

y una guía con información sobre cómo actuar ante un caso de violencia machista.

Cartel Punto Violeta;

<https://www.igualdad.gob.es/prioridades/punto-violeta/Documents/CartelPuntoVioleta.pdf>

Pegatina Punto Violenta;

<https://www.igualdad.gob.es/prioridades/punto-violeta/Documents/PegatinaPuntoVioleta.jpg>

Sensibilización

A través de múltiples acciones internas y externas, las empresas pueden implicar y difundir las campañas y mensajes contra la violencia machista.

Utilización de canales y soportes de comunicación, como pueden ser manteles de comedores de empresa, probadores, escaparates etc.

Derechos para las trabajadoras víctimas de violencia machista

Facilitar la aplicación de todas las medidas reconocidas legalmente y la implementación de otros derechos en materia de permisos, distribución de la jornada etc

Qué pueden hacer las delegadas y delegados de CCOO Servicios

El Acoso Sexual en el trabajo; La lucha por eliminar el acoso sexual en el trabajo, un fenómeno que se produce en el ámbito de las empresas afectando de forma casi exclusiva a las mujeres, tiene sus raíces en la violencia machista.

Entender que se sustenta en estereotipos, la desigualdad estructural de mujeres y hombres es fundamental a la hora de erradicarla de los centros de trabajo. Por ello, todas las acciones encaminadas a su erradicación tienen como elemento clave acabar con la desigualdad.

El Acoso sexual y por razón de sexo;

- Es una amenaza para la Igualdad e incompatible con el trabajo decente.
- Puede constituir una violación o abuso de derechos humanos.
- Afecta a la salud de las personas trabajadoras, a su dignidad y a su entorno familiar y social.
- Afecta negativamente a las relaciones en el lugar de trabajo.

Aspectos que dificultan acabar con el Acoso;

- La desigualdad estructural debida al sexo.
- Diversidad de sus manifestaciones y dificultad de su reconocimiento e identificación.
- Factores culturales, contextuales, económicos, laborales
- Permisividad ante un déficit claro de sensibilización social
- Procedimientos informales en los protocolos, que denotan la falta de análisis en profundidad de éste fenómeno, sus consecuencias y efectos.

Líneas de Acción;

Inclusión en los convenios de cláusulas para combatir el acoso

Evaluación de riesgos, proteger a las personas, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestas.

Aumentar la sensibilización; Formación en igualdad.

Procedimientos para las denuncias

Sanciones Disciplinarias.

Protocolos frente al Acoso sexual y por razón de sexo

Deben recoger las actuaciones para PREVENIR, ELIMINAR Y CORREGIR.

El marco legal en el que se circunscribe el acoso sexual y por razón de sexo es amplia. Refiriéndonos a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 48 establece que;

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

(Transcripción literal art.48 LOEIMH)

- Algunos de los contenidos que recogerán nuestros protocolos

Participación durante todo el proceso desde la presentación de la denuncia de la Representación Sindical.

- Definiciones y ejemplos; La mayor exactitud posible, la que contiene la LO 3/2007.
- Ámbito; Medidas y procedimientos que apliquen a las personas que prestan servicios en la empresa, independientemente del tipo de relación contractual, personas de empresas proveedoras, aquellas usuarias de servicios e instalaciones, clientes etc.

La empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención.

- Vigencia
- Medidas de Prevención
- Medidas cautelares o de protección mientras se lleve a cabo la investigación y que eviten el mantenimiento del acoso.
- ÚNICO PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS

Investigación;

- Respeto a los derechos de las partes.
- Confidencialidad y anonimato
- Sigilo
- Participación en el proceso de personas con formación en la materia y participación de la Representación Sindical.
- Restitución de las víctimas
- Seguimiento de resoluciones
- Prohibición de represalias.

Ejemplos de medidas específicas tras evaluar el riesgo

Existen varios ejemplos de buenas prácticas derivados de la acción sindical. En CCOO Servicios se realizó en Octubre de 2019 la campaña *“El cliente no siempre tiene la razón. Por un entorno de trabajo seguro para las camareras de piso”*.

Existen mecanismos para proteger a las trabajadoras, desde cómo se organiza el trabajo diario a procedimientos y recursos que garanticen su seguridad;

- Disponer de botones antipánico, handys o teléfonos para estar en contacto con el resto del equipo ante casos de emergencia.
- Mantener la puerta de la habitación abierta y bloquear el acceso de entrada con los carros de limpieza.
- Nunca limpiar una habitación si el huésped permanece dentro. En el caso de que el personal de piso se encuentre limpiando la habitación y el huésped solicite entrar, la trabajadora podrá decidir si salir y regresar más tarde.
- Al realizar una entrega extra de toallas, artículos de toilette o de room service, el personal no debe entrar en la habitación, o hacerlo en parejas.
- Evitar trabajar aisladas, garantizando que el número de trabajadoras es apropiado para cada tarea y para cada momento del día, extremando las precauciones en los turnos de noche, más vulnerables.
- Que todas las dependencias del hotel, como pasillos, escaleras de emergencia, almacenes, cuartos de almacenaje, cuenten con iluminación de detección de presencia.
- Que los hoteles se doten de los servicios de seguridad necesarios en caso de incidentes.

- Ropa de trabajo adecuada para la tarea. Libre elección de uniforme (falda/pantalón)
- En caso de daños físicos y/o psíquicos, por agresión verbal o física, abuso o violación, las empresas deben poner a disposición de la afectada todos los medios sanitarios y jurídicos posibles, asumiendo su coste, así como el reconocimiento de accidente laboral.
- Programas de sensibilización, formación, e información.



Derechos para las trabajadoras víctimas de violencia Machista;

A través de la negociación colectiva son muchas las acciones que podemos realizar dentro del compromiso de CCOO por la eliminación de la violencia machista. Con medidas de acción positiva, los planes de igualdad para difundir y mejorar derechos laborales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres podemos actuar.

El empleo, es esencial e imprescindible y para ello, establecemos medidas que mejorando los derechos legalmente reconocidos a través de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004, den cobertura y permitan afrontar y salir de esta lacra.

Realizar un protocolo específico en violencia machista donde se recojan los derechos laborales así como el establecimiento de un procedimiento de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sufra violencia de género es una herramienta eficaz para la información de las trabajadoras que pudieran necesitar la aplicación de los derechos con los que cuente en la empresa;

- Se recogerán algunos ejemplos para ayudar a la identificación de situaciones de este tipo de violencia; Señalamos la importancia de conocer, detectar y actuar contra las distintas formas de violencia machista hacia las mujeres.
- Concienciación hacia toda la plantilla; ¿Y si fuera yo? ¿Y si fuera ella? Erradicar la violencia machista nos atañe a toda la sociedad.
- Funciones de la empresa ante la violencia de género; Por ejemplo; Nombrar a una persona que se responsabilice de coordinar y estar en contacto con la trabajadora para ofrecerle la aplicación de las medidas.
- Procedimientos

Qué pueden hacer las mujeres y hombres de la plantilla de una empresa

Información; Promovido por el Ministerio de Igualdad para implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la violencia machista, se ha editado una guía con información sobre cómo actuar ante un caso de violencia machista de tu entorno, así como recursos para las propias víctimas. Incluye información sobre qué es la violencia machista, sus diferentes manifestaciones y como detectarla.

La guía se presenta con las siguientes preguntas;

¿Que puedo hacer si soy testigo o conozco un caso de violencia machista?

¿Qué hago si soy víctima de violencia machista?

Contenidos;

- He sido testigo de una agresión
- Alguien que conozco es víctima
- Alguien de mi entorno cercano es víctima
- Yo soy la víctima
- Recursos disponibles
- Hablemos de violencia machista.

Guía Punto Violeta para actuar frente a la violencia machista

<https://www.igualdad.gob.es/prioridades/punto-violeta/Documents/GuiaPuntoVioletaMovil.pdf>

Concienciación; Erradicar la violencia machista nos atañe a toda la sociedad.

Es fundamental el apoyo por parte de toda la sociedad, en las empresas, de todas las personas trabajadoras.

- La actitud de las compañeras y compañeros pueden minimizar los efectos de la violencia de género.
- Pueden existir signos o comportamientos que alerten frente a una posible situación de maltrato.
- Es preciso tener cautela, frente a la información que se pueda dar de una compañera cuando ha se ha producido un cambio de centro de trabajo y alguien nos pregunta por su nueva ubicación.
- Quién tienes a tu lado, puede estar librando una dura batalla, ante situaciones que puedas considerar “raras”.

Qué hace CCOO

CCOO es un sindicato según se define en sus estatutos, feminista de hombres y mujeres, que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

Incorporamos la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical.

Además de nuestra participación sociopolítica y sindical;

SEDES SEGURAS CCOO

ANDALUCÍA
Servicio de Defensa Legal de La Mujer
(ddemul@and.ccoo.es) en cada sede de las 8
Uniones Provinciales de Andalucía

CCOO Almería
C/ Javier Sanz 14 CP 04004
950 280 082

CCOO Cádiz
Avenida Andalucía 6 - 8º CP 11008
956 271 730

CCOO Córdoba
Avenida San Capitan 12 - 2º CP 14008
957 475 802

CCOO Granada
C/ Periodista Eco. Javier Cobos 2 CP 18014
958 201 361

CCOO Huelva
Avenida Martín Alonso Pinzón 7-3º y 4º
959 496 854

CCOO Jaén
C/ Castilla, 8
953 253 511

CCOO Málaga
Avenida Manuel Agustín Vascotto, 26
952 228 804

CCOO Sevilla
C/ Cardenal Bueno Monreal 5B, 2º
954 287 756

CASTILLA Y LEÓN
Atienden las Agentes de Igualdad en todas
las provincias:

CCOO Ávila
Plaza Santa Ana, 7
920 222 564

CCOO Burgos
C/ San Pablo, 8
947 267 800

CCOO León
Roa de la Virgen, 21
987 234 422

CCOO Salamanca
C/ Abogados de Asocho, 2
923 264 464

CCOO Segovia
Avd. del Acueducto, 31
921 420 151

CCOO Soria
C/ Vicente Tutor, 6
975 233 644

CCOO Palencia
Plaza de los Juzgados, 4
879 741 417

CCOO Valladolid
Plaza Madrid, 4
983 391 516

CCOO Zamora
Plaza Alemania, 1
980 522 778

CCOO
secretaría confederal
de mujeres e igualdad

**ESPACIO LIBRE Y SEGURO
DE VIOLENCIA MACHISTA**
CCOO

CATALUÑA
Secretaría de Mujeres de CCOO Catalunya
93 481 29 06

Gabinete Técnico-Jurídico CCOO
934 812 864
Servicios de atención que ofrecen las
entidades a las mujeres que sufren violencia
machista.

Mujeres mentoras
619 237 380
Es un programa de mentoría con
perspectiva de género, orientado a
mujeres que sufren violencias machistas
y ofrece acompañamientos cualificados
en casos singulares y / o de especial
complejidad.

CEUTA
Secretaría de Igualdad y de la mujer
de CCOO de Ceuta
956 516 243
charo@ceuta.ccoo.es

Departamento jurídico CCOO
956 516 243

EXTREMADURA
CCOO Badajoz
Avenida de Colón, 6
badajoz@extremadura.ccoo.es
924 223 248
Contacto: Mª José Gutiérrez / Lourdes Núñez

CCOO Cáceres
Calle Obispo Ciriaco Benavente, 2
caceres@extremadura.ccoo.es
927 227 279
Contacto: Vanessa Lesme / Isidra Carrasco

CCOO Zafra
C/ Hernando de Zafra, 13B
zafra@extremadura.ccoo.es
924 953 202
Contacto: Beatriz Blanco Macarroz

MURCIA
Servicio de Información y
Asesoramiento contra la
Discriminación por razón de Género
en el Ámbito Laboral de CCOO Región
de Murcia. (Derechos laborales de
mujeres víctimas de violencia de
género).

Secretaría de Mujeres y de
Juventud de CCOO RM
C/ Corbalán, n.º 4
968 35 52 06
secmujer@murcia.ccoo.es

ISLAS BALEARES
CCOO Palma de Mallorca
Secretaría de Acción Sindical y Políticas
Sociales
C/ Francesc de Borja Moll, 3
971 726 060
politica.social@ib.ccoo.es

NAVARRA
CCOO Pamplona
Av. de Zaragoza, 12 - 4ª
948244200
Contacto: Pilar Ruiz Cobo
pilruiz@navarra.ccoo.es

CCOO ofrece “Sedes Seguras” a las mujeres que atraviesan situaciones de violencia de género; Las mujeres que recurran a las sedes adscritas de CCOO para pedir ayuda serán acompañadas a un espacio seguro y tranquilo dentro del edificio donde una persona designada previamente será la encargada de atenderla, facilitándole los teléfonos pertinentes o bien llamando en su nombre a estos servicios. Si se trata de un caso de violencia o acoso sexual en el ámbito laboral se la pondrá en contacto con la federación y la responsable de la Secretaría de Mujeres correspondientes para proceder adecuadamente a su asesoramiento y gestión.

<https://www.ccoo.es/bc84485f90c68b46886fc023478d88bb000001.pdf>

Estudio del Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral; La delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y CCOO presentaros el estudio “Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral en España” realizado en Abril de 2021 a más de 1.119 mujeres trabajadoras de entre 16 y 64 años.

En dicho informe se pueden extraer los siguientes datos;

<https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>

