



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE MUJERES Y HOMBRES "SINDICATO COMISIONES OBRERAS"

Autor/as

GENOVEVA ABESOLO OBIANG
EMMA CASABÓN DE PABLO

Director/a

SUSANA TORRENTE GARI

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
2014/2015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO Y EL PAPEL DE LA MUJER	4
a) Evolución histórica de las mujeres en relación al sindicalismo	4
b) La situación de la mujer en la actualidad	6
GLOSARIO DE TÉRMINOS	8
a) Trata y prostitución	8
b) Violencia de género	12
c) Igualdad de género	17
4- CENTRO DONDE SE REALIZAN LAS PRÁCTICAS	24
a) Evolución histórica del sindicato de CC.OO	24
b) Definición de CC.OO	27
c) Objetivos de la organización	30
d) Actividades y servicios de la organización	30
e) Convenio colectivo y plan de igualdad del sindicato	34
f) Protocolo del acoso sexual	37
g) Características de la plantilla	46
h) Organigrama	52
i) Cronograma	54
5- PROPUESTA DE MEJORA	57
6- BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	59
7- ANEXOS	61

1-INTRODUCCIÓN

Somos las alumnas **Genoveva Abesolo Obiang** y **Emma Casabón de Pablo**, estudiantes del Máster de Relaciones de Género en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Universidad de Zaragoza.

El trabajo Fin de Máster llevado a cabo se basa en el análisis de las prácticas realizadas en el sindicato de Comisiones Obreras ubicado en esta ciudad. Para su realización, hemos contado con la supervisión de la tutora **Susana Torrente Gari**, responsable del módulo de Género y Trabajo del citado máster y de la tutora de prácticas **Delia Lizana Soler**, secretaria de Políticas de Igualdad de CC.OO de Aragón.

El sindicato engloba numerosas actividades y servicios que se desarrollarán a continuación, orientados a los derechos en las relaciones laborales y a campañas de sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres, entre otras.

2-ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO Y EL PAPEL DE LA MUJER

En este apartado, se expone en términos generales la transformación y medidas que experimenta la sociedad hasta asentar el sindicalismo. Concretamente, recalca la gran participación de las mujeres para conseguir una serie de derechos tanto en el ámbito social como en el laboral a lo largo de los años. También es importante destacar que en la actualidad, la situación ha vuelto a empeorar debido al estancamiento político, económico y social en materia de derechos, problemática que afecta en mayor medida al sector femenino, y por ello, los sindicatos vuelven a adquirir un mayor protagonismo en la lucha para erradicar este tipo de desigualdades.

a) Evolución histórica de las mujeres en relación al sindicalismo.

El papel de las mujeres en la sociedad ha estado marcado por la ideología patriarcal dominante durante siglos que, además de someterlas a determinadas funciones y trabajos, excluyéndolas de otros, otorgó a los realizados por las mujeres un menor valor social y económico; minimizó su aportación al desarrollo político, económico y cultural de los países; les negó el ejercicio de los derechos de ciudadanía e invisibilizó a la inmensa mayoría de las mujeres que, saltándose los roles que se le habían asignado, hicieron su particular y relevante invasión en actividades consideradas masculinas.

El siglo XX fue relevante para cambiar esta situación¹. La conquista del derecho a voto por parte de las mujeres en las sociedades que se habían dotado de regímenes de participación de la ciudadanía en la conformación de las instituciones políticas, fue una de las señales de identidad de este siglo, junto con muchas otras formas ruptura de las tradiciones seculares.

El acceso de las mujeres a la educación, al trabajo en las fábricas y en los servicios públicos, a la actividad política y asociativa, a la investigación y a las

¹ ¿Invisibles? .Mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-2000)". Comisiones Obreras.

artes, a la emancipación familiar, al control de la natalidad y a decidir sobre su propia sexualidad provocó una enorme transformación social, considerada como la “gran revolución del siglo XX”.

La muerte de Franco de 1975, y el consiguiente final de la Dictadura que relegaba a las mujeres a un lugar secundario, abrió nuevas perspectivas de equiparación social y reconocimiento de derechos. Desaparecieron las instituciones franquistas y, entre ellas la Sección Femenina. Se produjo la legalización de los partidos políticos y sindicatos y se llevaron a cabo las primeras elecciones generales en junio de 1977.

En las primeras *Jornadas por la Liberación de la Mujer* (1975), celebradas en Madrid, en semiclandestinidad, con una asistencia de 500 mujeres, se reclamó la supresión de las discriminaciones para las mujeres en el ámbito laboral, tanto en las posibilidades de acceso a los distintos puestos como en el salario, la creación de una formación profesional no discriminatoria, la instalación de guarderías infantiles, la regulación del trabajo doméstico, la inclusión del trabajo a domicilio en la Seguridad Social y su desaparición a largo plazo, la supresión de leyes protecciónistas para las mujeres, por considerarlas marginadoras, y finalmente, el movimiento obrero asumió la problemática específica de la mujer trabajadora como parte integrante de su lucha reivindicativa. Continuaron con mayor fuerza las organizaciones que se habían ido gestando años antes como las de Amas de Casa, Mujeres Separadas, Mujeres Universitarias o el Movimiento Democrático de Mujeres (MDM), agrupando a un número de mujeres que tuvieron un papel decisivo en los años finales del franquismo y la transición. En todas ellas existió el problema de la discriminación femenina; la agilidad y fuerza que mostraron en su lucha reivindicativa fue determinante, imponiendo a partidos políticos y sindicatos un espacio para el debate.

Los sindicatos adoptaron una estructura organizativa para tratar de responder a las cuestiones de las mujeres trabajadoras. En 1978, se creó la *Secretaría de la mujer de Comisiones Obreras* y en 1983, el *Departamento de la Mujer* de UGT, con el objetivo puesto de conseguir acabar con la discriminación de las mujeres en el acceso al puesto de trabajo, la promoción y permanencia en el empleo, atendiendo la educación y formación de las mujeres. Además, se proponía un plan de reparto de responsabilidades familiares, luchar contra el

acoso y emprender todas las acciones positivas posibles para conseguir la igualdad de oportunidades entre sexos.

A medida que fueron pasando los años, Comisiones Obreras ha ido centrando su tarea en fomentar y desarrollar, en el interior y en el conjunto de la sociedad, una conciencia de la realidad social de las mujeres, promoviendo la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo y luchando por hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Uno de los mecanismos utilizados para conseguir este objetivo ha sido la negociación colectiva, introduciendo en los convenios colectivos mejoras en las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, y la incorporación de la perspectiva de género en los informes generales de la organización.

b) La situación de la mujer en la actualidad.

El gran avance en igualdad entre mujeres y hombres en España conseguido en las últimas décadas corre peligro². Según el *informe de la OCDE*, las medidas de austeridad generan desigualdades en términos de impacto de género. Los recortes en los presupuestos se han traducido en la congelación del empleo y la reducción temporal de sueldos en sectores como el público, fuertemente feminizado. Además, se han producido recortes en las prestaciones familiares para quien cuida a un familiar dependiente y los cuidadores tienden a ser mujeres. Las españolas tienden a emplear “100 minutos más” que los hombres al trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados a niños y mayores). Una reducción de las ayudas para el cuidado formal y la falta de oportunidades en el empleo pueden aumentar el trabajo no remunerado de las mujeres.

Los gobiernos deben fomentar el crecimiento económico y deben centrarse en acortar la brecha de género que sigue limitando a las mujeres en los estudios, el empleo y el empresariado. Las mujeres siguen ganando menos que los hombres, tienen menos posibilidades de llegar a la cima de sus carreras y mayores posibilidades de pasar sus últimos años en la pobreza.

² “La mujer en Aragón 2013”. Gabinete técnico Marzo 2014, Comisiones Obreras.

Reducir o eliminar esta marginación podría ser una fuente importante de crecimiento para las economías en apuros.

Una parte clave de la solución es promover el acceso a los cuidados infantiles asequibles, así como la atención a dependientes, ya que si el cuidado infantil equivale a un salario, sin dejar ganancia financiera, existirán pocos incentivos para ir a trabajar y los padres (mayoritariamente madres), buscarán menos trabajo.

Nuestra sociedad se enfrenta a varios problemas: la desigual dedicación de mujeres y hombres a las tareas de cuidado familiar, la discriminación laboral de las mujeres y la mayor dificultad en el acceso y mantenimiento del empleo y las diferencias en la retribución o la promoción profesional, entre otros.

Se ha avanzado mucho, pero queda todavía un importante camino por recorrer, y ese camino comienza en el sistema educativo, mediante un compromiso firme de toda la comunidad educativa que garantice la formación del profesorado en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que haga posible un cambio de mentalidad a favor de la igualdad real y el reparto de tareas que ha de comenzar en la infancia.

Finalmente, también la acción sindical y la negociación colectiva tienen mucho que hacer, ya que se hace imprescindible la negociación de medidas y planes de igualdad que favorezcan el avance hacia la igualdad efectiva entre ambos sexos.

3- GLOSARIO DE TÉRMINOS

En las próximas líneas, procederemos a desarrollar los términos que de alguna u otra manera, vienen a estar relacionados con los distintos temas tratados en la institución donde realizamos las prácticas.

a) TRATA Y PROSTITUCIÓN

La trata y prostitución suponen una clara vulneración y privatización de los derechos humanos, pues se trata de unos actos que suponen el enriquecimiento de los tratantes a costa de la deshumanización de las víctimas. Por ello, no se puede considerar la prostitución como el intercambio de servicios sexuales por el dinero, ya que ocultaría el carácter de género que tiene la prostitución, además de no considerar la opción de tratarse de una acción sin consentimiento.

Esta vulneración de los derechos contradice los reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales:

- **Derecho a la igualdad (art.14):** Los hombres y mujeres somos iguales ante la ley, *quedando prohibido cualquier acto discriminatorio basado en el sexo, origen, religión o por cualquier otra circunstancia personal* (opción sexual, enfermedad, etc.).
- **Derecho a la vida (art.15):** El Estado ha de garantizar el derecho a la vida de todas las personas.
- **Derecho a la integridad física y psíquica (art.15):** *El Estado ha de garantizar una vida libre de cualquier tipo de violencia, otorgando los medios necesarios para prevenir, actuar y reparar los efectos producidos cuando alguien vulnera este derecho.* Quedan prohibidas las torturas y cualquier otro trato inhumano y degradante.
- **Derecho a la salud (art.43):** Muy vinculado con el derecho a la vida, pues en caso de enfermedad tienes derecho a un sistema de salud

pública, con atención general (todo tipo de enfermedades), para lo cual el requisito es el empadronamiento previo (en el caso de la población inmigrante en condición de ilegalidad, se ha restringido dicho derecho).

- **Derecho a la libertad (art.17.1):** *Si eres detenida por la policía, tienes el derecho a ser informada del motivo, a ser puesta ante un juez/a en el menor plazo posible (antes de 72 horas), a tener un/a traductor/a, a que se te informe de tus derechos y sin tener obligación de declarar* (es una opción, si estás muy nerviosa, puedes hacerlo tras hablar con tu abogado/a en el juzgado).
- **Derecho a tu intimidad y a la propia imagen (art.18):** Cada persona tiene derecho a su intimidad, y es dueña de decidir lo que quiere para ella y para su vida.
- **Derecho a la educación (art.27):** Todas las personas tienen este derecho. En España la escolarización es obligatoria para menores de edad, hasta los 16 años, con independencia de si los/las niños/as y/o sus progenitores tengan permiso de residencia.

Las causas de este problema son muy variadas, ya que cada persona cae en este problema por una causa particular, pues la mayor parte de las personas que se prostituyen, tanto mujeres como hombres, nunca consideraron la prostitución como una forma de vida, pero llegaron a caer en ella por diversas situaciones. Entre las más frecuentes, encontramos la marginación, la pobreza extrema, el abandono o la ausencia de una red de apoyo familiar, la drogadicción, la marginación legal, el aumento del desempleo, el ejercicio forzado y la demanda de ésta.

“La prostitución y la trata de mujeres para fines sexuales son la misma catástrofe para los derechos humanos, ya sea en el aspecto local o global. Ambas son parte de un sistema de dominación basado en el género que hace lucrativa a la violencia contra las mujeres y las niñas hasta un extremo inconcebible. Ambas se aprovechan de mujeres y niñas en situación vulnerable por pobreza, discriminación, y violencia y las dejan traumatizadas, enfermas y empobrecidas. Ambas recompensan a los depredadores sexualmente y

financieramente, fortaleciendo tanto la demanda como las operaciones criminales que aseguran la oferta. Los esfuerzos concertados por algunas ONG's y gobiernos para desconectar la trata de la prostitución –para tratarlo como fenómenos distintos y no relacionados- es nada menos que una estrategia política deliberada dirigida a legitimizar la industria del sexo y proteger su crecimiento y rentabilidad.”³

A pesar de lo señalizado en las líneas anteriores, muchas veces observamos como el tratamiento y resolución de estos problemas es relegado a un segundo plano en la esfera política, así las normativas promulgadas en esta materia han ido encaminadas a erradicar el acto de la prostitución, un enfoque que no admite la posibilidad de la libertad de organización que tienen las personas. En España no se penaliza la prostitución en sí misma, solo cuando intervengan unos factores determinados o se trate de prostitución infantil, con esto se pretende proteger la libertad y el indemnidad. Así, el apartado noventa y cuatro del artículo único de la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, especifica que *“Será castigado con la pena de cinco a ocho años de prisión como reo de trata de seres humanos el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de la persona que poseyera el control sobre la víctima, la captare, transportare, trasladare, acogiere, o recibiere, incluido el intercambio o transferencia de control sobre esas personas, con cualquiera de las finalidades siguientes:*

- **a)** *La imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre o a la mendicidad.*
- **b)** *La explotación sexual, incluyendo la pornografía.*
- **c)** *La explotación para realizar actividades delictivas.*

³ Leidholdt, Dorchen A. “Demand and the Debate”. CATW, 2004.

- **d) La extracción de sus órganos corporales.**
- **e) La celebración de matrimonios forzados.**

En el caso de mujeres extranjeras, en la mayoría de las veces de situación ilegal, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su artículo 59, permite a las trabajadoras sexuales que están involucradas en mafias adquirir el permiso de residencia y de trabajo, en el caso que éstas denuncien a las personas que las trajeron de forma ilegal a España.

Además, a nivel autonómico la ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, en su art. 2.f, reconoce como formas de violencia ejercida contra las mujeres, el *"tráfico o utilización de la mujer con fines de explotación sexual, prostitución y comercio sexual, cualquiera que sea el tipo de relación que une a la víctima con el agresor, y con independencia de la edad de aquella"*.

En contraposición, Comisiones Obreras considera que las medidas que se puedan y deban adoptar para eliminar la prostitución y la trata, deben estar asociadas con respecto a la dignidad y los derechos humanos, el derecho de las personas al trabajo y a poder organizarse. Por esa preocupación, CCOO publica entrevista, en su revista Trabajadora, para llamar la atención sobre la gravedad de este problema, exigiendo la protección y la defensa de las víctimas implicadas, que para ello las autoridades deben trabajar desde la perspectiva de los derechos humanos.

CCOO como un sindicato de clase, aborda la realidad de la prostitución en relación a la dignidad de las personas y con los derechos humanos, los cuales permiten a las personas a realizar cualquier actividad y a organizarse como cualquier colectivo y luchar contra la explotación de la falta de libertades y para conseguir mejorar sus condiciones de vida y el acceso y ejercicio de derechos fundamentales. Por esa razón, CCOO Pretende:

- Combatir, prevenir y evitar el tráfico de personas la esclavitud y la explotación sexual, con especial atención en lo referente a menores.
- Proteger de firma adecuada a las víctimas de tráfico sexual.

- Garantizar el acceso a derechos y prestaciones básicas para las personas que ejercen la prostitución.

En esta línea, la acción sindical de Comisiones Obreras de Aragón se centra en la sensibilización y la formación sobre la explotación sexual y la prostitución, por ello la entidad participa en una Mesa de prostitución, donde colabora junto a otras organizaciones sociales, con quienes organizan jornadas informativas para concienciar a la población aragonesa sobre la situación que viven las muchas mujeres y niñas en todo el mundo.

La finalidad de estas jornadas es acercar a la sociedad los procedimientos que se deben de llevar a cabo en un caso de trata, además de la necesidad que existe de coordinar las organizaciones, así como pretender conseguir una mayor implicación del poder ejecutivo en estas situaciones, necesitando unas medidas que regulen estas acciones y amparen a las víctimas.

b) VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género constituye una innegable realidad, a la vez que una grave lacra social, pues atenta de forma directa, contra importantes valores y derechos fundamentales, contra el orden establecido por la Constitución Española. Pero a pesar de tratarse de un problema que siempre ha permanecido en nuestra sociedad, supone un fenómeno reciente en la esfera pública, pues según sea la sensibilización que tenga una sociedad a cerca de un problema y las ganas de ésta para resolverlo, dicho problema pasará a ser un "problema social y asunto de Estado", elaborando medidas políticas y jurídicas.

"La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo, por considerarlas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión". (Preámbulo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Siguiendo a Ruiz-Jarabo Quemada y Blanco Prieto, P.(2004), dentro del tratamiento legislativo internacional dado en materia de la violencia contra la mujer, podemos destacar:

- **La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)**, hizo posible que los estados firmantes establecieran medidas legislativas que prohibieran la discriminación contra la mujer. en 1992, el comité creado para la vigilancia de la ejecución de esta Convención incluyó la violencia por razón de género como una forma de discriminación, recomendando a los países a ofrecer servicios de apoyo a todas las víctimas.
- **La Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993 adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** donde se afirma que *la violencia de género deteriora o anula el desarrollo de las libertades, poniendo en peligro los derechos humanos fundamentales de las mujeres, la libertad individual y la integridad física de las mujeres.*
- **La Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993)** adoptó la Declaración de Viena y el Programa de Acción donde se reconocen los derechos humanos de la mujeres como parte de los derechos humanos universales y afirma que las violencias por razón de sexo deben ser eliminadas; considerándolas como el resultado de los prejuicios culturales que son incompatibles con la dignidad y el valor de la persona.
- **En la declaración de la ONU**, la violencia contra la mujer abarca la violencia física, sexual o psicológica ocurrida en el seno familiar; la violencia física, sexual o psicológica dada en la comunidad, y por último, la violencia física, sexual o psicológica perpetrada o tolerada por el estado, independientemente del lugar en el que se produzca.
- **La Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, (El Cairo 1994)**, adoptó el Programa de Acción resalta que los programas relacionados con la población y el desarrollo dependen del avance de la igualdad en materia de género, el empoderamiento de la mujer y la eliminación de todas formas de violencia contra la mujer. Por ello, es necesario adoptar medidas de prevención y eliminación de todas formas de explotación, maltrato, acoso y violencia contra la mujer.
- **La Cumbre Mundial para el Desarrollo Social (Copenhague 1995)** desarrolla un Programa de Acción donde se condena la violencia contra

la mujer centrándose en la violencia contra el niño y la niña, la violencia en el hogar y la violencia.

- **La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)** reconoce que *la eliminación de la violencia contra la mujer es esencial para la igualdad, desarrollo y la paz.* impulsó a los países a reconocer la vulnerabilidad frente a la violencia de las mujeres que pertenecen a diversos grupos como refugiados, los desplazados, inmigrantes y las personas discapacitadas.
- **La 49^a Asamblea Mundial de la Salud**, en 1996, adoptó la resolución WHA 49.25, en la que se declara *la violencia prioridad de salud pública en todo el mundo*, ya que La Organización Mundial de la Salud identifica a la violencia contra la mujer como un factor que degrada la salud.
- **El Comité de Derechos Humanos 1997**, condena todos los actos de violencia contra la mujer y recalca la responsabilidad de los gobiernos de abstenerse de cometer actos violentos contra las mujeres y prevenir, investigar y castigar actos acometidos por el estado y por particulares.

APROXIMACION LEGISLATIVA EN ESPAÑA

En España, hasta los años ochenta no se empieza a hablar de este fenómeno, pues anteriormente, el grado de permisividad era excesivo, por lo que pocos eran los casos denunciados; se vinieron dando reformas legales con la finalidad de prevenir y luchar contra la violencia doméstica, para castigar la violencia familiar Ley 3/1989, de 21 de junio. Esto significó el endurecimiento de las lesiones o malos tratos tal y como recogen Ruiz-Jarabo Quemada y Blanco Prieto, P. (2004).

Entre 1998 y 1999 las organizaciones de mujeres que trabajaban en el estudio de la violencia de género y en la atención a las víctimas, plantearon la necesidad de establecer una Ley integral contra la violencia de género, considerando que se trataba de un problema de Estado, y no privado, y que es necesario afrontarlo con políticas en todos los ámbitos.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se aprobó en el año 2004, con el gobierno socialista, en la que se determina que la violencia de género “no es

un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se ejerce sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión". El objeto de la ley es "...actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad aun sin convivencia" (art. 1.1). El carácter integral de esta Ley Orgánica, posibilita el establecimiento de "medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas" (art.1.2), lo que garantizaría una vida sin violencia.

A nivel autonómico, nos encontramos con la ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, que tiene por objeto *"la adopción de medidas integrales dirigidas a la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia ejercida sobre las mujeres, así como la protección, asistencia y seguimiento a las víctimas de violencia ejercida contra la mujer"* dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por su parte, el apartado *treinta del artículo único de la Ley Orgánica 1/2015*, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, señala que en los supuestos de los delitos *"cometidos contra quien sea o haya sido el cónyuge, o sobre persona que esté o haya estado ligada al condenado por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su*

especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a su custodia o guarda en centros públicos o privados se acordará, en todo caso, la aplicación de la pena prevista en el apartado 2 del artículo 48 por un tiempo que no excederá de diez años si el delito fuera grave, o de cinco si fuera menos grave, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado anterior".

Comisiones Obreras también se une al compromiso de erradicar la violencia contra las mujeres, así nos encontramos con diferentes actuaciones sindicales en esta materia, desde la publicación de guías sindicales que recogen los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género, pasando por las jornadas contra la violencia de género, carteles, folletos, etc. Esa actuación se centra en el ámbito laboral, al considerar que es un lugar más donde se debe promover los cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia contra las mujeres, lo que justifica que se promueva la difusión de los derechos recogidos en la ley y que hacer referencia al ámbito laboral y de la función pública, prestaciones de la seguridad social y derechos económicos y sociales, con el fin de que la población trabajadora y especialmente, las mujeres conozcan, además de al conjunto de delegadas y delegados sindicales, gabinetes jurídicos y personas implicadas en los procesos de negociación colectiva.

Cabe señalar que CCOO "refuerza su implicación en la defensa de las mujeres víctimas de la violencia, desde los ámbitos que le son propios, avanzando en la intervención sindical, la formación y la sensibilización para un mejor desarrollo y cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan confederal de actuación frente a la violencia de género. Impulsa la formación especializada y el desarrollo de propuestas de intervención desde las organizaciones del Área Pública de CCOO para conseguir una mejor atención y dotación de los servicios públicos a las personas afectadas por la violencia de género. Actúa para que la negociación colectiva contemple, garantice y mejore, en su caso, las medidas y derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género"⁴.

⁴ Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de la violencia de género.
CCOO

Por otra parte, Comisiones Obreras plantea la necesidad de establecer mecanismos de coordinación, colaboración y actuación conjunta de las administraciones públicas, organismos y organizaciones sociales, con el fin de conseguir erradicar la violencia contra las mujeres. Por esa razón, CCOO se compromete y se responsabiliza en trabajar conjuntamente con los poderes públicos y las distintas organizaciones sociales, para conseguir que se visualice, detecte y elimine la violencia contra las mujeres, problema que está vinculado a las desventajas estructurales y a la discriminación que sufren las mujeres en distintas sociedades.

c) IGUALDAD DE GÉNERO.

Las diferencias físicas entre el hombre y la mujer llevaron a las sociedades primitivas a organizaciones sociales en las que la mujer no estaba en un escenario de equidad en relación al hombre, con menos derechos en la vida familiar, económica y política. La opinión de la mujer era tratada como inferior, y usualmente se consideraba que la mujer debía obedecer las órdenes de su pareja. En relación al trabajo, era común (y aún lo es en muchos casos) que hombre se dedique a obtener recursos mientras que la mujer a las tareas domésticas. En la actualidad y pese a los avances dados en esta materia, la mujer sigue estando discriminada en todos los ámbitos de la sociedad.

En relación al trabajo, las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a posiciones de poder, lo que implica que muchas decisiones tomadas reflejan las preferencias de los hombres y no las de las mujeres. También se puede observar que cuando hombres y mujeres realizan las tareas similares, las mujeres son menos remuneradas que los hombres. Otro aspecto relacionado con el trabajo, es que las mujeres realizan muchas actividades productivas, relacionadas con las tareas hogareñas y familiares, que no son remuneradas materialmente, lo que puede dar lugar a una diferencia de poder entre hombres y mujeres.

Por tanto, podemos señalar que el empleo femenino se caracteriza por su temporalidad, por los salarios bajos, las escasas posibilidades de promoción y gran inestabilidad. Además muchas mujeres han de poder compatibilizar el cuidado de las y los menores y las responsabilidades domésticas con la vida laboral, esta doble presencia femenina deteriora la salud de las mujeres.

La situación de la mujer en España en los últimos veinte años ha evolucionado favorablemente en casi todos los aspectos, aunque se mantienen significativas desigualdades. La incorporación al mercado laboral es uno de los campos en que más han evolucionado las mujeres aunque cobran todavía saldos inferiores a los hombres en un 26%, los peores puestos siguen estando en sus manos y se les exige una mayor cualificación para el acceso al empleo. Otras veces ocurre que determinados puestos de trabajo están experimentando un proceso de degradación, y por eso se ofrecen a las mujeres, en condiciones de contrato temporal o a tiempo parcial. En la política es donde ha habido un mayor avance de las mujeres.

APROXIMACION EN LA LEGISLACION DE ESPAÑA.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio constitucional reconocido en el ordenamiento jurídico español. A pesar de ello, sigue persistiendo la desigualdad por razón de género, lo que contradice lo recogido en el art. 14 de la Constitución Española, que prohíbe la discriminación... esto, prohíbe el trato desigual y obliga, desde una vertiente positiva, una trato desigual para alcanzar la igualdad en determinados casos; lo que está en relación con el objeto de conseguir una igualdad real, tal y como se regula en el artículo 9.2. El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no solo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

En 1983, mediante la Ley 16/1983, de 24 de octubre, se da la creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer, que según su art. 1. 2 " *es el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro", teniendo como finalidad, tal y como se recoge en el art. 2 de la misma ley, "la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos性 y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".*

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en esta legislación se traslada la normativa internacional y comunitaria con el fin de facilitar y conseguir la participación de las mujeres y promover un reparto equitativo de responsabilidades familiares y laborales entre hombres y mujeres.

Durante el año 2000 se publica el Real decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que constituye un "órgano permanente de recogida y análisis de la información disponible en diferentes fuentes nacionales e internacionales sobre la igualdad de oportunidades (art.3.1)", que entre sus objetivos (art.2) encontramos:

- "1. Recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y de los hombres en cada momento y su evolución, con el fin de conocer los cambios socio-laborales registrados.
2. Proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos".

Igualmente, cabe mención el art. 3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que señala la responsabilidad que tiene el Gobierno del Estado de poner en marcha un Plan Nacional de Sensibilización y prevención de la violencia de género, en que se recoja valores basado en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres.

A pesar de la puesta en marcha de toda esta normativa, la situación de desigualdad en la que las mujeres están sometida continuamente, permanecía. Por ello, se adoptó la Orden pre/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, en este acuerdo se reconoce que la igualdad real no ha sido alcanzada, y las oportunidades que se ofrecen a hombres y a mujeres, siguen siendo desiguales.

Podemos decir que una de las medidas a adoptar, fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretende conseguir la igualdad y con ella, poner fin a las situaciones de marginación social y jurídica en la que han estado sumidas las mujeres. Por lo que, el objeto de la ley es "...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición". (art. 1.1.).

La ley establece la prevención de conductas discriminatorias y en la prevención de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad; por lo que recoge pautas que favorecen la igualdad. "La Ley establece como principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo". (art.1.2). Se entiende como discriminación directa por razón de sexo "la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable", (art.6.1) y por discriminación indirecta por razón de sexo, "la situación en que una disposición, criterio o

práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados" (art 6.2).

Adentrando en el ámbito laboral, el título IV de la LOI, recoge el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo. Asimismo, se incluye en los derechos de los trabajadores y la trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón y, el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, debiendo las empresas negociar planes de igualdad e impulsar la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva mediante la adopción de medidas de acción positiva.

Igualmente, el art. 14.8LOI recoge " el establecimiento de medidas que asegure la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia". En este sentido, nos encontramos con la novedad del permiso de paternidad, así como las mejoras en la medidas del permiso de maternidad, en la reducción de la jornada por guarda legal; en la excedencia voluntaria; en la excedencia por cuidado de un hijo o hija y por cuidado de familiares, que ayudaran a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este contexto, cabe mencionar que la Comunidad Autónoma de Aragón fue pionera en implantar la custodia compartida, con la finalidad de garantizar la corresponsabilidad familiar en casos de familias divorciadas o separadas; esto viene recogido en la ley 2/2010, de 26 de mayo, de igualdad en las relaciones familiares ante la ruptura de convivencia de los padres, que tiene como objeto" *regular las relaciones familiares en los casos de ruptura de la convivencia de los padres con hijos a cargo, incluidos los supuestos de separación, nulidad y divorcio y los procesos que versen sobre guarda y custodia de los hijos menores (art. 1.1)", con la finalidad de "promover, en los casos de ruptura de la convivencia de los*

padres, unas relaciones continuadas de éstos con sus hijos, mediante una participación responsable, compartida e igualitaria de ambos en su crianza y educación en el ejercicio de su autoridad familiar. Asimismo, pretende que los hijos mantengan la relación con sus hermanos, abuelos y otros parientes y personas allegadas (art.1.2)".

La protección de esos derechos la hallamos en el art. 44.1 LOI " los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

Es precisamente en este ámbito laboral donde Comisiones Obreras centra su acción sindical, cuya finalidad es a dar a conocer y difundir los derechos y las prestaciones al conjunto de la representación sindical para su adecuado tratamiento en la práctica sindical, y garantizar en la población trabajadora el ejercicio y disfrute de los mismos. Por otra parte, se pretende identificar e intervenir en factores de riesgos específicos de generan, así como incorporar la dimensión de género en los riesgos tradicionales y avanzar en la defensa de las mejores condiciones de trabajo y salud de las mujeres y en la garantía de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

En materia de conciliación y con el objetivo de conseguir esta igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la acción sindical se encamina hacia medidas formativas en el ámbito educativo, medidas que tengan la finalidad de impulsar los cambios en las mentalidades a favor de la igualdad real y corresponsabilidad entre mujeres y hombres; así como la creación de actuaciones necesarias relacionadas con la creación y mejora de infraestructuras sociales para el cuidado de menores. De esta manera, las actuaciones están relacionadas con dar a conocer y difundir los derechos y prestaciones al conjunto de la representación sindical para su adecuado tratamiento en la práctica sindical, y garantizar en la población trabajadora el ejercicio y disfrute de los mismos. Para las mujeres trabajadoras embarazadas, las acciones se dirigen a la información y a la facilitación de instrumentos a los

representantes de los trabajadores y trabajadoras para identificar los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia natural, informar sobre las medidas preventivas que se deben adoptar en las empresas y sobre los aspectos a incluir en la negociación colectiva para evitar esos riesgos, así como dar a conocer la normativa que ampara a las mujeres trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia.

Para CCOO, proteger la salud reproductiva de los trabajadores y trabajadoras y la salud de la mujer embarazada y lactante, y de su descendiente, evitando los riesgos, es una cuestión máxima de importancia social.

4-CENTRO DONDE SE REALIZAN LAS PRÁCTICAS

a) Evolución histórica del sindicato Comisiones Obreras.

La victoria de Franco en 1939 inauguró una larga dictadura de casi cuarenta años, fundada sobre el terror; decenas de miles de desapariciones y ejecuciones, tribunales de excepción, etc. El movimiento obrero fue severamente reprimido a través de la ilegalización de sus organizaciones, incautación de sus bienes y sus militantes y cuadros encarcelados, ejecutados o exiliados. Se obligó a empresarios y a trabajadores a encuadrarse en los sindicatos verticales, un aparato de la dictadura para controlar la mano de obra. Al acabar la II Guerra Mundial (1945-1947), con la esperanza de restaurar de República, se produjeron las últimas huelgas protagonizadas por los sindicatos de preguerra: UGT y CNT.

En los años cincuenta reapareció la conflictividad en las fábricas. Se trató de luchas por reivindicaciones elementales relativas al trabajo y las condiciones de vida. Al mismo tiempo, a partir de 1953, militantes de oposición, principalmente comunistas, miembros de la Acción Católica y otros trabajadores descontentos, trataron de articular candidaturas alternativas a las oficiales en las elecciones que organizaron los sindicatos verticales. Esas luchas reivindicativas y los intentos de organizar candidaturas alternativas brindaron la oportunidad para crear comisiones de trabajadores.

Estas comisiones fueron formadas por los hombres y mujeres más combativos, en general los militantes, que se atrevieron a representar a sus compañeros, tratando de negociar o presentándose a las elecciones sindicales. Aparecieron en zonas urbanas e industriales (Barcelona, Madrid, Vizcaya, Asturias, etc.). En este fenómeno se situó el origen de las Comisiones Obreras⁵.

⁵ <http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do>

El movimiento de las Comisiones, cobró un nuevo impulso en la década siguiente, apoyándose en las sucesivas elecciones sindicales (1960, 1963 y 1966) y en la negociación colectiva que, en el marco del sindicato vertical, permitió la Ley de Convenios de 1958.

A mediados de los años sesenta, las Comisiones Obreras se habían estabilizado en las principales ciudades del país y coordinado a escala estatal. En 1966-1967 elaboraron sus primeros documentos, definidos como un movimiento unitario y plural de carácter sociopolítico que luchaba por mejorar la condición obrera, conquistar los derechos colectivos de los trabajadores y las libertades democráticas, además de conseguir una central sindical unitaria.

El régimen respondió a la expansión de las Comisiones con la represión a través de la ilegalización en 1967, despidos, detenciones y torturas, además de condenas de cárcel por el Tribunal de Orden Público. El Proceso 1001, contra diez dirigentes de las Comisiones, fue un hito destacado de esta espiral represiva.

La movilización social y en particular la movilización obrera, esencialmente animada por CCOO van a ser determinantes para impedir que, a la muerte de Franco, la dictadura se perpetuase. CCOO y el movimiento sindical no solo jugó un papel esencial en la transición a la democracia, sino que fue constitutivo de la misma, tal y como recoge la Constitución de 1978.

En la transición CCOO se transformó de movimiento sociopolítico en sindicato, durante 1976 y 1977. En enero de ese último año serían asesinados 5 abogados laboralistas de Comisiones a manos de pistoleros fascistas vinculados a las cloacas del estado franquista. Tres meses después llegó por fin la legalización. En 1978 celebró su I Congreso la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Marcelino Camacho fue elegido secretario general y aquel mismo año tuvieron lugar las primeras elecciones sindicales libres.

El mes de octubre de 1977, tras la victoria electoral de la UCD, las fuerzas políticas parlamentarias firmaron los Pactos de la Moncloa, el cual apoyó CCOO. Desde entonces y hasta 1986 tuvo lugar un proceso de concertación social centralizada y el sindicato suscribió algunos de estos acuerdos y rechazó otros. En todo caso, estos acuerdos respondían a la siguiente lógica: la

moderación salarial facilitaría la recomposición del excedente empresarial. A su vez, éste facilitaría nuevas inversiones y nuevos empleos. Al mismo tiempo, la moderación laboral proporcionaría estabilidad al proceso de transición.

A partir de 1985 la interrupción de los acuerdos centrales dio paso a grandes conflictos, como las huelgas generales de 1985, 1988, 1992 y 1994 contra las políticas económica y laboral del gobierno socialista, que precarizaron el mercado de trabajo y endurecieron las condiciones de acceso a las pensiones. En este contexto, Antonio Gutiérrez fue elegido secretario general en el IV Congreso de CCOO, en 1987. En 1990 el sindicato ingresó en la Confederación Europea de Sindicatos. Desde mediados de los años noventa y hasta 2010 se entrelazaron los acuerdos sociales y el conflicto.

En el primer ámbito, deben mencionarse: el Pacto de Toledo de 1995 que garantizó el sistema de pensiones; el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos de 1997; los diversos Acuerdos para la Negociación Colectiva, partir de 2001; la Reforma Laboral de 2006 para combatir la precariedad laboral; las leyes aprobadas con apoyo sindical como la de Igualdad, la de Dependencia de 2006 o la que reguló la subcontratación en la construcción en 2007 y el acuerdo de pensiones de 2011. Al mismo tiempo CCOO, en unidad de acción con UGT, respondió con diversas huelgas generales y otras movilizaciones también de tipo general a las reformas laborales que, aprobadas por los diferentes gobiernos, desregulaban y precarizaban las relaciones de trabajo.

Paralelamente, José María Fidalgo fue elegido secretario general en el VII Congreso de CCOO, en 2000. En 2006, CCOO participó en el congreso de fundación de la Confederación Sindical Internacional. En el IX Congreso Confederal, celebrado en diciembre de 2008 resultó elegido Ignacio Fernández Toxo secretario general de CCOO. En el congreso de mayo de 2011 de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Ignacio Fernández Toxo fue elegido su presidente.

A partir de mayo de 2010 el gobierno de Rodríguez Zapatero, siguiendo las instrucciones de Bruselas, puso en marcha una política de austeridad

severa. La reforma laboral aprobada por el gabinete socialista dio lugar a una huelga general el 29 de septiembre de ese año.

El gobierno del PP, elegido en las elecciones de noviembre de 2011, radicalizó esas políticas eliminando derechos básicos, incrementando el desempleo y empobreciendo a la inmensa mayoría de la ciudadanía. La austeridad se desarrolló tras dinamitar el diálogo social y los estilos autoritarios de gobierno. En este contexto CCOO y el movimiento sindical en su conjunto, constituyeron la fuerza principal, no sólo de resistencia, sino de capacidad para articular una propuesta solidaria de salida a la crisis que debía de incluir un nuevo contrato social.

b) Definición de Comisiones Obreras.

“Comisiones Obreras es el primer sindicato de España formado por un número de personas afiliadas y por delegados elegidos en las elecciones sindicales.

Se trata de un sindicato reivindicativo y participativo, unitario y democrático, que actúa de manera autónoma e independiente de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

Su funcionamiento es sociopolítico ya que además de reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, asume la defensa de todo aquello que afecta a los y las trabajadoras, dentro y fuera de la empresa.

También es un sindicato de hombres y mujeres que tiene entre sus principios el de impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello, propone desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, y la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección de la organización”.

La estructura territorial integra a los trabajadores y trabajadoras atendiendo al criterio de territorialidad del puesto de trabajo.

En cuanto a la estructura sectorial, se integra a los trabajadores y trabajadoras desde su puesto de trabajo, atendiendo al sector al que pertenezcan. Las federaciones que existen son:

- Agroalimentaria: La Federación agroalimentaria integra en su ámbito profesional a los trabajadores y trabajadoras de las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal sea la elaboración o manipulación de productos alimenticios, y esta actividad podrá desarrollarse en empresas privadas y públicas, así como en organismos públicos de la administración pública. A su vez, los trabajadores/as autónomos que no tengan trabajadores a su servicio y los que estén en paro pero su último trabajo haya sido en el ámbito profesional mencionado anteriormente, también pueden pertenecer a la federación.
- Construcción y servicios: Federación que integra sectores inherentes tanto en los núcleos urbanos como en los rurales, completando un círculo que lleva desde la obtención de materias primas y los cimientos sobre los que asentar edificaciones e infraestructuras, hasta la atención social, de higiene, seguridad y compromiso medioambiental que demandan sus habitantes.
- Enseñanza: Esta Federación tiene como objetivo principal el defender de los intereses laborales, profesionales y pedagógicos de las personas que trabajan en la enseñanza de todos los niveles educativos, y, en igual rango de prioridad, la defensa de una enseñanza de calidad, participativa, crítica, democrática e integradora, como instrumento dinamizador de una sociedad más justa y más libre y de una convivencia pacífica, tolerante y no discriminatoria.
- Industria: Se inspira en los principios del sindicalismo reivindicativo y de clase, unitario, pluriétnico y multicultural. Ejerce una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, la juventud, de las personas con capacidades diferentes, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo. Aspira a la supresión de cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Pensionistas y Jubilados: Centra su actividad en procurar el mayor bienestar y una vida digna para el colectivo que representa. Lucha por mejorar las pensiones y por mantener el poder adquisitivo de éstas; además, se aspira a ampliar y dar cobertura a nuevos derechos, como el de la atención a las personas dependientes, que en una gran mayoría son pensionistas y jubilados.
- Sanidad y Sectores Sociosanitarios: Todas las empresas tienen que elaborar un plan de prevención, que establezca las medidas preventivas a adoptar y mejorar las condiciones de trabajo, y el propio empresario tiene la obligación de garantizar el derecho a la seguridad y la salud de sus trabajadores y trabajadoras. La prevención hay que llevarla a cabo con la participación plena y real de los trabajadores/as, y tienen derecho a la información práctica y teórica en materia preventiva; el derecho a la participación no es solo individual, sino que consolida un derecho colectivo, que se ejerce a través de los representantes legales de los trabajadores (delegados y delegadas de prevención).
- Servicios: A través de los delegados de Seguridad y Salud, se negocian acuerdos que garantizan el salario, las categorías profesionales, la jornada, pensiones, permisos, etc., en definitiva, ofrece servicios, negociación, salud laboral, asesoramiento jurídico y la lucha por la igualdad de oportunidades.
- Servicios a la ciudadanía: Se centra en las actividades del marco de los servicios, públicos y privados de interés general y actividades económicas anexas. Estos sectores integran las siguientes denominaciones:
 - o Acción e intervención social.
 - o Administración de Justicia.
 - o Administración General del Estado.
 - o Administración Local.
 - o Administraciones Autonómicas.
 - o Aéreo y servicios turísticos.
 - o Carretera.
 - o Ciclo integral del Agua.
 - o Comunicación, artes, cultura y deporte.

- Ferroviario y mar.
- Papel, gráficas y fotografías.
- Postal.
- Telecomunicaciones.⁶

c) Objetivos de la organización.

Los objetivos⁶ que posee el sindicato y en los que basa sus ideales y participaciones se exponen a continuación:

- El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos.
- La plena protección social de trabajadores y trabajadoras.
- La consecución de la igualdad entre los sexos y la lucha contra la desigualdad de la mujer en la sociedad.
- La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.
- La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.

d) Actividades y servicios de la organización.

Las actividades y servicios⁷ que se llevan a cabo en el sindicato de Comisiones Obreras son las enumeradas a continuación:

- **ACCIÓN SINDICAL Y POLÍTICA SECTORIAL:** La acción sindical es el conjunto de estrategias que permite conseguir la transformación social y

⁶ <http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do>

⁷ www.aragon.ccoo.es

la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras, reivindicando políticas laborales más justas y contribuyendo a crear un sociedad en la que la persona es el centro de la misma, exigiendo un papel activo, no sólo en las empresas, sino también en la sociedad.

Comisiones Obreras reivindica la participación e intervención en la organización del trabajo, a través de la capacidad para regular colectivamente los derechos de los trabajadores y las trabajadoras para evitar la desregulación y la individualización de las relaciones laborales y la defensa, desde la concentración social, negociación colectiva y regulación de los derechos laborales del Estado de Bienestar.

El papel fundamental en la negociación colectiva lo tienen las federaciones de rama. Pero es necesario destacar algunos aspectos en los que la unión sindical debe tener un papel básico en esta negociación, más allá de los convenios colectivos.

-En la concentración social, como forma de negociación colectiva que favorece los intereses colectivos, laborales y de bienestar de las personas.

-La intervención en el marco político y presupuesto de la Comunidad.

-En el desarrollo de las modificaciones normativas laborales de los Acuerdos Interconfederales que se produzcan.

-En la elaboración de criterios de negociación generales.

-En el apoyo a las estructuras del sindicato que deben negociar.

- **FORMACIÓN SINDICAL Y PARA EL EMPLEO:** Comisiones Obreras tiene como objetivo mejorar los niveles de formación y de capacitación de los trabajadores y trabajadoras que ejercen laborales de representación sindical, en nombre del sindicato. Para ello, desarrolla un programa de formación sistemático, mediante itinerarios formativos. También se da formación sindical para la afiliación que le permite conocer mejor sus derechos laborales y sociales. En relación al empleo, también desarrollan a través de ARAFOREM (Fundación Aragonesa para la formación y el empleo), acciones formativas que se dirigen a

trabajadores desempleados y en activo con cursos específicamente diseñados para colectivos como mujer, inmigrantes o personas discapacitadas, autónomas/as y empleados/as públicos. Todos los cursos son gratuitos.

- JUVENTUD: A través de la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras, se realizan proyectos y actividades a favor de los y las jóvenes, para conseguir aumentar y reforzar la participación democrática de ellos y ellas, como paso imprescindible para una plena emancipación personal y social de la juventud. Dentro de las actividades desarrolladas, están las dirigidas a Delegados sindicales, centrados en la formación de éstos con el fin de facilitar su labor en la representación (cursos de formación, jornadas, escuelas, etc.).
- MEDIO AMBIENTE: Asesoría que ofrece asesoría técnica, formación e información para un mejor uso de la energía, el agua, evitar las sustancias tóxicas, minimizar los residuos y la contaminación ambiental, entender la lucha contra el cambio climático, conocer la gestión ambiental de la empresa, cambiar hacia otros modelos económicos basados en el empleo sostenible y la producción limpia, entre otras.
- MOVILIDAD: El objetivo principal es el de promover la movilidad sostenible, segura, saludable y equitativa en los desplazamientos de los trabajadores y las trabajadoras a sus centros de trabajo. Se trabaja principalmente en:
 - Estudios e informes con propuestas en mejoras de movilidad.
 - Asesoría a delegados/as. Encuentros y jornadas de trabajo.
 - Elaboración de programas, propuestas y guías para una movilidad sostenible.
- MIGRACIONES: Sus objetivos se basan en la lucha contra la discriminación de los trabajadores inmigrantes y la defensa de sus intereses y de sus derechos sociales y laborales a través de la acción sindical en la empresa y de sus servicios jurídicos. Para esta labor del

apoyo al trabajador/a inmigrante, disponen de los CITE (Centros de Información al Trabajador Extranjero), que informa y asesora en materia de extranjería.

- **SECRETARÍA DE LA MUJER:** Los objetivos de las Secretarías de la Mujer se refieren al ámbito sindical y al laboral, pero también están entre sus objetivo promover una igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Dentro del sindicato, las Secretarías de la Mujer trabajan para incrementar la afiliación de las mujeres, promover su participación y su presencia en los órganos de dirección y garantizar un mayor conocimiento de la realidad laboral y social de las mujeres.

En el mercado de trabajo, las Secretarías de la Mujer intentan detectar y luchar contra las discriminaciones hacia las mujeres en el acceso, la promoción y el mantenimiento del empleo, denunciar y promover una igualdad salarial y de condiciones de trabajo de las mujeres con respecto a los hombres que desempeñan tareas de igual valor, promover iniciativas para prevenir y acabar con problemas específicos a los que se ven expuestas las mujeres en el trabajo (acoso, dificultades en el acceso a la formación, salud laboral...).

Fuera del marco estrictamente laboral, las Secretarías de la Mujer mantienen relaciones con grupos de mujeres y movimientos feministas que promueven el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones que los hombres, a la cultura, a la educación y a la participación social y política; se oponen a la violencia de género y a cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres; promueven un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y, en general, trabajan para conseguir cambios legales y cambios de actitudes que supongan un avance en la situación de las mujeres.

- **POLÍTICA SOCIAL:** Desde la secretaría de Política social se diseñan propuestas y actuaciones concretas que contribuyen a mejorar el sistema de bienestar social. Se desarrollan tareas como:

- Asesoría en temas de política social.
- Elaboración de estudios e informes sobre la realidad social.
- Proyectos de inserción social.
- Campañas de sensibilización social.
- Participación institucional en ámbitos de política social y relación con organizaciones sociales.
- Elaborar propuestas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- SALUD LABORAL: La actividad está encaminada a defender la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, trabajando en la prevención de los riesgos laborales y ambientales. En esta área se ofrece:
 - Asesoría técnica para los delegados y las delegadas de prevención de riesgos laborales.
 - Un espacio para los delegados y las delegadas de prevención.
 - Convocatorias, cursos y jornadas, así como sus ponencias.
 - Legislación.
 - Actividad sindical.

e) Convenio colectivo y Plan de Igualdad del Sindicato.

Comisiones Obreras de Aragón tiene un convenio colectivo, “Convenio Colectivo para el personal CCOO Aragón”, con una vigencia desde el año 2014 hasta el año 2016. Éste abarca a toda la Comunidad Autónoma (Zaragoza, Huesca y Teruel).

En cuanto al Plan de Igualdad de la Unión Sindical de Comisiones Obreras, la organización tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello, propone incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad), desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo y la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles,

removiendo todos los obstáculos para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato.

Por otro lado, el sindicato asume una serie de principios y compromisos que conforman su política de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres:

- Gestión en la Igualdad transversal. Las actuaciones en este ámbito partirán de los Planes Estratégicos con la definición de los objetivos concretos. Los Planes de Igualdad tendrán el apoyo institucional de la dirección.
- Los Planes de Igualdad de Oportunidades contribuirá a cimentar la óptica de la igualdad y a la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.
- Fomentar la aplicación de medidas dirigidas a facilitar la promoción y/o contratación de mujeres en aquellos puestos o categorías profesionales en las que se encuentren sub-representadas.
- Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan los hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y que pueden ser desempeñados por ambos.
- Sensibilizar y formar a todas las personas que integran Comisiones Obreras de Aragón para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades y eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.
- En lo referido a la imagen y difusión, se reflejará la diversidad en todas sus expresiones, así como el compromiso con la construcción de igualdad.

En relación a lo anterior, Comisiones Obreras también propone una serie de decisiones para eliminar o mejorar las brechas de género⁸ y mejorar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estas directrices se fundamentan en:

- Asegurar empleo y protección social en igualdad.
 - Promover políticas de creación de empleo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
 - Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de empleo.
 - Garantizar igual retribución para trabajos iguales o igual valor.
 - Asegurar la equidad en las pensiones y en las prestaciones sociales.
 - Garantizar el derecho a la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad.
- Un mayor equilibrio entre vida laboral y social de mujeres y hombres.
 - Impulsar el empoderamiento de las mujeres.
 - Invertir en la sostenibilidad del Estado del bienestar, en sanidad, educación y servicios sociales.
 - Incentivar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Nombrar, representar y reconocer socialmente a mujeres y hombres.
- Eliminar la violencia de género.
 - La aplicación integral de la legislación en violencia contra las mujeres.
 - Aplicar efectivamente la Ley de igualdad en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Garantizar los derechos de las mujeres.
 - Garantizar los derechos de las mujeres en materia de salud sexual y reproductiva.

⁸ Gaceta sindical; Edición nº143, Marzo 2013.

- Desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y trato para combatir la discriminación múltiple y la pobreza.

f) Protocolo del acoso sexual.

El acoso es otro de los grandes problemas con los que las mujeres se enfrentan en el mundo laboral, y por ello, diversas normativas sobre la igualdad en el territorio español, ha establecido medidas para evitarlo y en su caso, proteger a las mujeres víctimas de cualquiera que sea el tipo de acoso sufrido. El acoso en sí mismo, es una discriminación, como se recoge en el art. 6.4 de la ley de igualdad " el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

El acoso puede presentarse de distintas formas, directas, indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada. En el ámbito laboral, las conductas pueden ser muy diferentes, desde los chistes, bromas, comportamientos físico o roces indeseados que supongan la vejación para la víctima.

Según el Código de conducta, que se presenta de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C167/02), " el acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados". De esta definición, la característica principal es que se trata de una acción indeseable, lo que supone que cada persona es responsable de determinar lo que le resulte aceptable y lo ofensivo. De esta definición, se distinguen dos tipos de acoso, el chantaje sexual y el acoso ambiental.

Con chantaje sexual, se produce cuando el acosador es un superior jerárquico o personas cuyas decisiones tienen efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la víctima, y por acoso ambiental, conducta que se

produce en un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Por su parte, la Directiva 2006/54 CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 septiembre 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, señala que el acoso sexual "la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

La ley 3/2007, sobre la igualdad, define el acoso sexual como "acoso sexual "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 1.1.) y como acoso por razón de sexo "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"(art.1.2).

Organismos internacionales como son la ONU, la OMS, la UNESCO reconocen la gravedad y la transcendencia de la violencia hacia las mujeres, y han elaborado propuestas de actuación con la finalidad de promover cambios sociales y legislativos-

Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia de la mujer de Naciones Unidas en 1993, en la que se define "la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer..." explicando que la violencia abarca " el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo".

Igualmente, La distintas Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre la mujer, recogen la violencia contra las mujeres como área específica de actuación.

Durante la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, que tuvo lugar en Pekín, se recogió la violencia contra las mujeres en todas sus formas como una violación de los derechos humanos de la mujer, pues "la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales y es una de las más graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres".

La Plataforma de Acción de Pekín, define la violencia de género como "todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos". con el fin de examinar el desarrollo esta plataforma, las Naciones Unidas celebraron una serie de sesiones, cinco y diez años después (Pekín +5 y Pekín +10), en estas sesiones, los Estados Miembros se comprometieron a adoptar nuevas iniciativas, como por ejemplo, fortalecer la legislación y adoptar políticas que erradican todas las formas de violencia contra la mujer.

Cuando de se produce el acoso se está lesionando los derechos fundamentales, por lo que al ser un riesgo psicosocial, los empresarios deben evitarlo, como es el derecho a la dignidad reconocida en el art. 10 CE " La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social".

Además, el Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho que tienen los trabajadores a "su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo" (art.42.e). Por tu parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 14 que recoge los derechos individuales, señala que "los empleados públicos tienen

los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En la misma Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el apartado 2 del art. 95, recoge como faltas muy graves:

"Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo".

La Ley de Igualdad aborda el acoso desde la perspectiva del conflicto, sin previamente abordarlo desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales. Desde la perspectiva de la tutela de acoso laboral, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, la responsabilidad es del empresario. En el contexto europeo, el Código de Conducta europeo responsabiliza al empresario, además de hacer algunas recomendaciones; y a nivel nacional, cabe mención el art. 48 de la LOI:

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".

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 propiciarlo".

Código penal:

Apartado sexagésimo sexto del artículo único de la Ley orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

"1. El que solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevariéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo".

Esta obligación del empresario la encontramos desde la promulgación del los art. 14.2 y 15 de la LPRL

Art. 14. 2. ley de prevención de riesgos laborales

"...el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación

en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo"

Art. 15.1

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así
- como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el
- trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del
- trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual

- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Desde una perspectiva preventiva, la LOI establece mecanismos de tutela antidiscriminatoria, como se recoge en su art. 12., en el punto 1 y 3.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con el este fin de prevenir el acoso, la misma ley en su art. 62, establece un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que se negociará entre las Administración públicas y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Por otra parte, para el efectivo cumplimiento de estas medidas, la tutela administrativa y judicial la ostenta la Inspección de Trabajo, que es el servicio público que le corresponde ejercer la vigilancia y el cumplimiento de las normas dictadas en el orden social, y quienes pueden levantar un acta de infracción a los empresarios.

Por todo ello, se sugiere implantar los planes de igualdad para la prevención de los temas de acoso, los cuales podrán contemplar materias "...en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo"(art.46.2 LOI). A nivel nacional, cabe mencionar los siguientes planes para la igualdad entre mujeres y hombres:

- Plan 1988-1990. Actuaciones destinadas a estudiar y prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo.
- Plan 1993-1995. Desarrollo de programas dirigidos a mujeres víctimas de toda violencia física, psíquica y sexual.

- Plan 1997-2000. La promoción de medidas tendentes a eliminar el acoso sexual en los centros de trabajo y actuaciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo.
- Plan 2003-2006. Establece diversas acciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo priorizando las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, asumiendo el compromiso de incluir la definición de acoso sexual en la normativa laboral.
- Plan Integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración (2005) supone un conjunto de medidas que pretenden conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género (2007), *"introduce en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, desde una perspectiva de género"*⁹.
- Plan Nacional Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011). Incluyendo en su eje 2: Participación Económica, objetivos referidos a "Impulsar campañas de sensibilización e información de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al entorno empresarial y sindical, de manera particular, en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Plan para la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos (2011): el objetivo del plan es que la Administración General del Estado disponga de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantiza la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2014-2016), constituye un elemento a través del cual el Gobierno define los ámbitos

⁹ "Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género". (2007)

que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A la hora de abordar el tema del acoso sexual, Comisiones Obreras ha puesto en marcha gran diversidad de guías, acciones, manuales, etc. En Comisiones Obreras, no hay una guía general de acoso, bien sea por las diversas modificaciones que se van produciendo en el ámbito legislativo, o por la organización por federaciones. Por lo que algunas federaciones, siguiendo las pautas establecidas tanto en Europa como en España, han elaborado sus propias guías de acoso. Así podemos citar la guía sindical de La acción sindical frente al acoso sexual, elaborada por la secretaría confederal de la mujer; protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, de la federación de servicios a la ciudadanía, también nos encontramos con la guía para la negociación de los planes de igualdad, de la federación de industria. En todas las guías, observamos un acercamiento a la definición del concepto de acoso sexual, el marco legislativo a cerca de éste, así como los planes nacionales para la igualdad de oportunidades y los protocolos. La finalidad de estos documentos es constituir elementos de consulta y ayuda a dar soluciones al problema del acoso sexual en el ámbito laboral, el cual constituye una forma de violencia de género, al poner de manifiesto la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. Las guías están destinadas a delegadas y delegados sindicales, y al conjunto de la población trabajadora.

Desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO. se plante unas actuaciones dirigidas a mejorar el conocimiento del acoso sexual y poner en marcha estrategias de prevención y sensibilización que contribuyan a mejorar la atención y tratamiento de los posibles casos que se produzcan:

- Actualizar y difundir los documentos existentes sobre esta materia en el conjunto de la estructura sindical.
- Formación y sensibilización de personas con responsabilidades sindicales, incluidas quienes ostenten representación sindical en el ámbito de empresa.

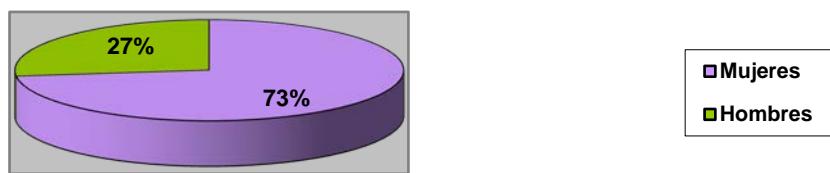
- Promover debates internos para la definición de estrategias de actuación y propuestas para la negociación colectiva.

g) Características de la plantilla.

- Distribución de la plantilla por sexo.

La plantilla de la unión sindical está formada por un total de 156 trabajadores. El número de mujeres trabajando en el centro es muy superior ya que existe un 74%, frente al 26% de hombres.

Plantilla desagregada por sexo

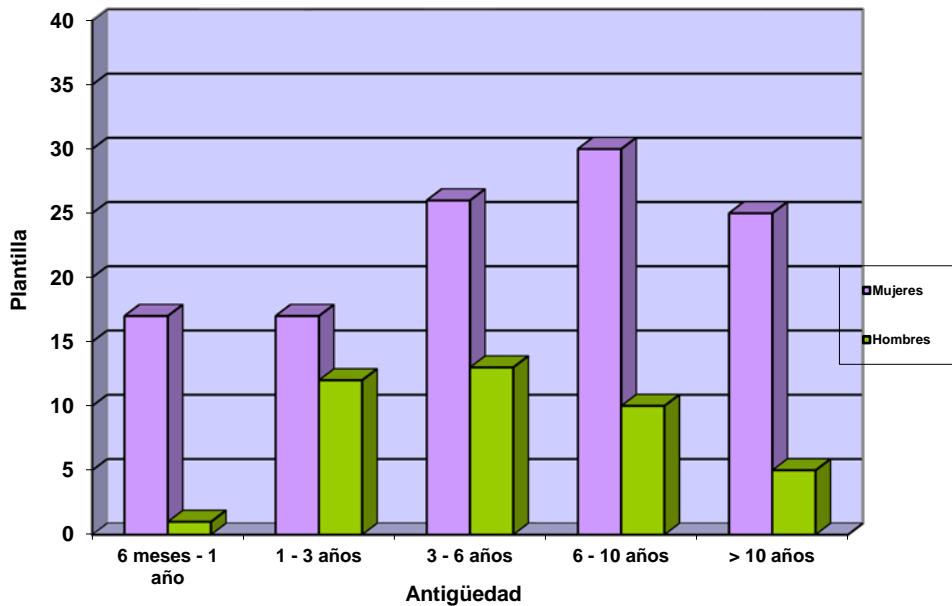


Fuente: Sindicato Comisiones Obreras Aragón.

- Distribución de la plantilla por antigüedad.

Existe un número mayor de mujeres (114) que de hombres (42). Predomina el personal que tiene entre 6 y 10 años de antigüedad ya que hay 40 trabajadores, formados por 30 trabajadoras y 10 trabajadores.

Distribución por antigüedad



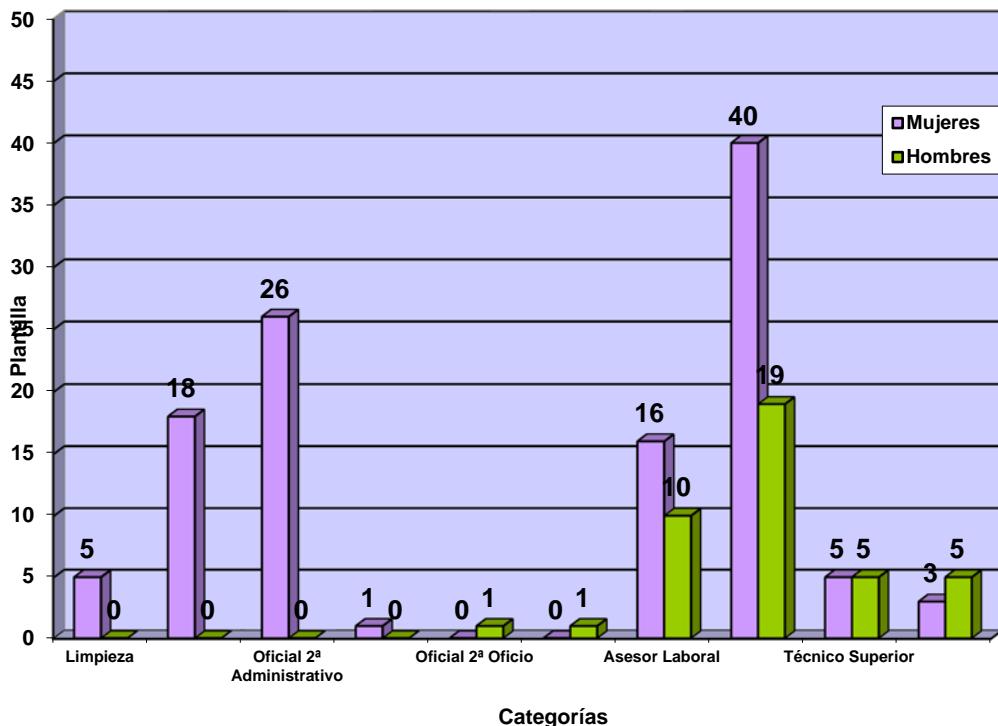
Fuente: Sindicato Comisiones Obreras Aragón.

- Categorías profesionales.

Con la distribución de la plantilla por categorías podemos observar que hay puestos que solamente los realizan las trabajadoras como son: limpieza, auxiliar administrativo, oficial de 2^a administrativo y jefe de sección. Existen otros puestos que tan solo los realizan los oficial de información y extensión.

El único puesto de trabajo que está igualado, es el de técnico superior que cuenta con 5 trabajadores de cada uno de los sexos.

Plantilla por categorías



Fuente: Sindicato Comisiones Obreras Aragón.

- Contratación.

- Plantilla con contrato indefinido.

Mujeres (78) y hombres (23)= Total 101

Plantilla con contrato indefinido



Fuente: Sindicato Comisiones Obreras Aragón.

- Plantilla con contrato eventual.

Mujeres (36) y hombres (19)= Total 55

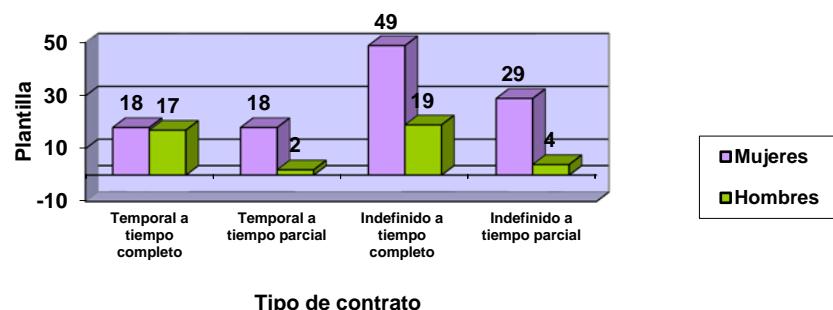
Plantilla con contrato eventual



Fuente: Sindicato Comisiones Obreras Aragón.

- Tipo de contrato.

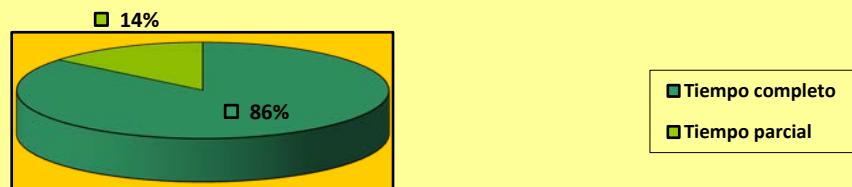
Distribución por tipo de contrato



Plantilla femenina y tipos de jornada



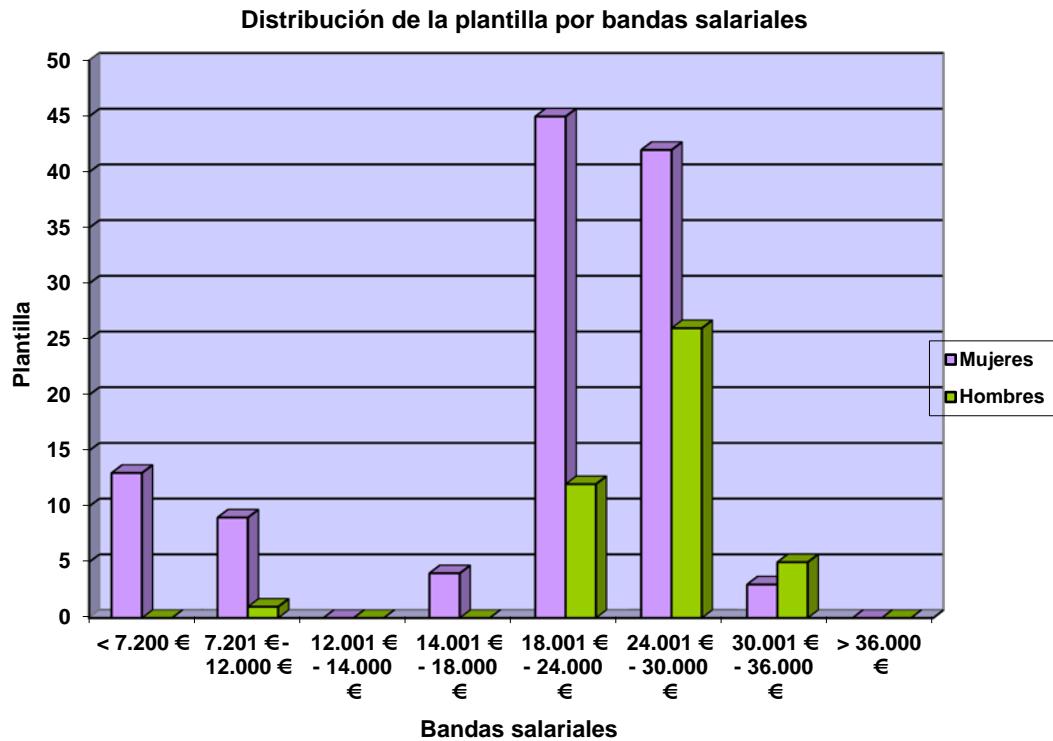
Plantilla masculina y tipos de jornada



Fuente: Sindicato Comisiones Obreras Aragón.

Los contratos a tiempo completo predominan en ambos sexos, pero en el caso de las mujeres tan sólo un 63% de las trabajadoras tienen un contrato a tiempo completo frente a un 37% que tiene contrato a tiempo parcial.

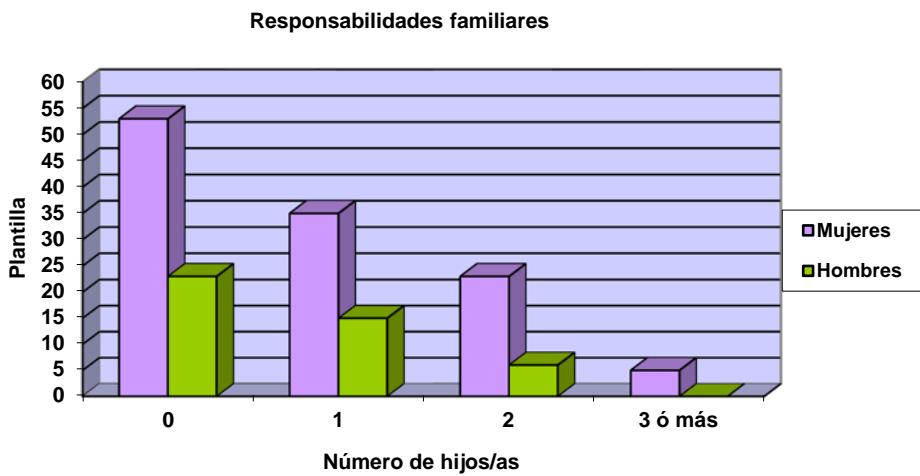
- o Bandas salariales.



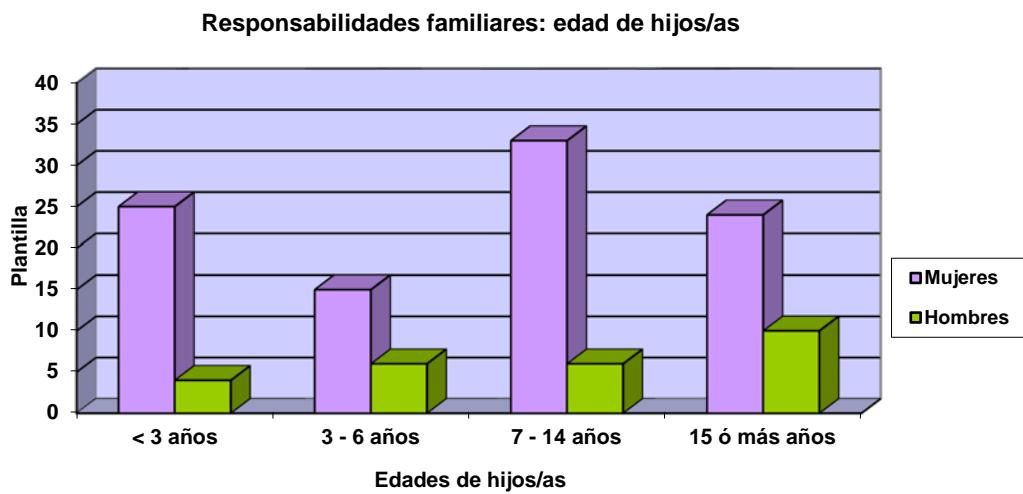
Fuente: Sindicato Comisiones Obreras Aragón.

- o Responsabilidades familiares.

A la hora de hablar de las responsabilidades familiares, el número mayor de trabajadores tanto hombres como mujeres tienen 0 hijos/as, seguido de cerca por los trabajadores que tienen un hijo/a. Sin embargo, cuando hablamos de 2 hijos/as, solamente hay 6 trabajadores y 23 trabajadoras, un número muy bajo principalmente en el colectivo de hombres. Y por último, no hay ningún hombre que se encuentre en la situación de tener a su cargo 3 hijos/as o más, y tan solo hay 5 mujeres en esta situación.



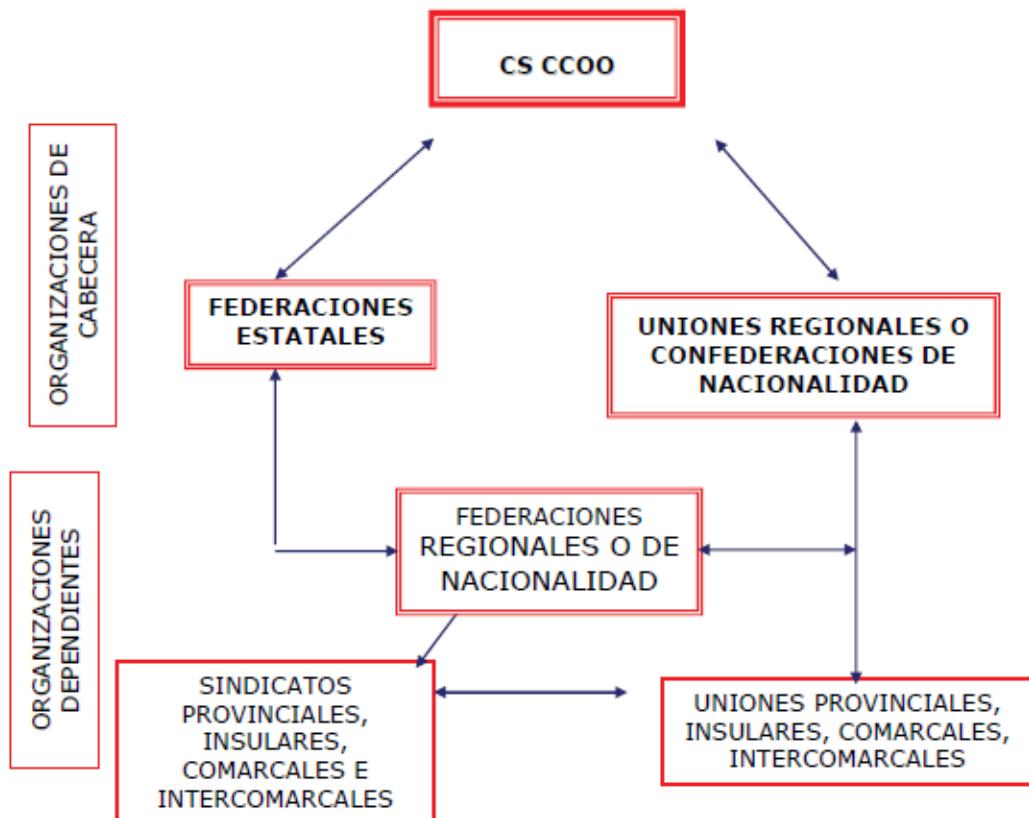
Hay un total de 29 personas que tienen hijos/as menores de 3 años, en concreto son 25 mujeres y 4 hombres. En el tramo de 3 a 6 años, hay 15 mujeres que tienen hijos o hijas en este tramo frente a 6 hombres. En el tramo de 7 a 14 años, es el que más trabajadores están localizados en este tramo ya que hay 33 mujeres y 6 hombres. En el tramo de 15 o más años sería el segundo tramo que más trabajadores están localizados con un total de 34 trabajadores de los cuales 10 son hombres y 24 son mujeres.



Fuente: Sindicato Comisiones Obreras Aragón.

h) Organigrama.

3.1. Organigrama Confederal



Fuente: <http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do>

COMISIÓN EJECUTIVA COMISIONES OBRERAS ARAGÓN



Secretaría General
Julián Buey Suñen



Secretaría de Organización
Gregorio Hervas Castro



Secretaría de Acción Sindical
Manuel Luis Piña Lasheras



Secretaría de Comunicación
Marta Arjol Martinez



Secretaría de Formación
Juan Carlos Cantín Abanto



Secretaría de Salud Laboral
Benito Carrera Modrego



Secretaría de Finanzas
Pablo José Castillo Morales



Secretaría de Mujer
Delia Lizana Soler



Secretaría de Política Social
Eva María Murillo Alvarez

Fuente: www.aragon.ccoo.es

i) Cronograma.

Las prácticas¹⁰ se realizaron en el sindicato Comisiones Obreras, en la ciudad de Zaragoza. La elaboración del trabajo fin de máster se ha llevado a cabo por dos alumnas (Genoveva Abesolo y Emma Casabón), ya que ambas cursamos las prácticas en el mismo lugar y por ello, la materia aprendida y las actividades realizadas son de forma conjunta.

Dichas prácticas comenzaron el día 17 de noviembre de 2014 y finalizaron el 3 de diciembre del mismo año. El día de 10 de diciembre acudimos a un curso fundamentado en los Planes de igualdad de las empresas, y el día 12 de este mismo mes, fuimos a la mesa de trata y prostitución.

El horario era todos los días el mismo, de 10:00 a 13:30 y de lunes a viernes, exceptuando la última semana que fue de lunes a miércoles ya que los dos días restantes estaban reservados para el curso y la mesa de trata y prostitución, comentados anteriormente.

En cuanto al espacio donde se llevaban a cabo las prácticas, se encontraba en la sede de Comisiones Obreras de la ciudad, y teníamos una sala con nuestro propio material de trabajo, donde nos encontrábamos habitualmente de no ser que tuviéramos que realizar alguna actividad externa relacionada con la organización.

¹⁰Anexo 1

NOVIEMBRE 2014

Primera Semana

LUNES 17	<ul style="list-style-type: none">• Presentación, organización y explicación del sindicato.• Lluvia de ideas para la elaboración de las Jornadas del día 25 de noviembre: Día internacional contra la violencia de género.
MARTES 18	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de las ponencias de las Jornadas del día 25 de noviembre.
MIÉRCOLES 19	<ul style="list-style-type: none">• Intervención en un programa de radio llevado a cabo en la sede de Comisiones Obreras sobre problemáticas sociales.
JUEVES 20	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de pancartas para la campaña de sensibilización contra la violencia de género.
VIERNES 21	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración y participación a través de videos y fotografías para la campaña de sensibilización contra la violencia de género.

Segunda Semana

LUNES 24	<ul style="list-style-type: none">• Jornadas contra la violencia de género realizadas en el Paraninfo, Zaragoza.
MARTES 25	<ul style="list-style-type: none">• Jornadas contra la violencia de género realizadas en el Paraninfo, Zaragoza
MIÉRCOLES 26	<ul style="list-style-type: none">• Estudio y comentario de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
JUEVES 27	<ul style="list-style-type: none">• Estudio y comentario de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
VIERNES 28	<ul style="list-style-type: none">• Estudio y comentario de la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, y análisis de las diferencias y semejanzas en comparación con la ley estatal.

DICIEMBRE 2014

Tercera Semana

LUNES 1	<ul style="list-style-type: none">• Estudio y análisis del convenio colectivo de la industria del metal.
MARTES 2	<ul style="list-style-type: none">• Explicación de forma detallada sobre el funcionamiento del sindicato (federaciones, derechos en las relaciones laborales, etc.).
MIÉRCOLES 3	<ul style="list-style-type: none">• Explicación y análisis de la elaboración de los planes de igualdad en las empresas.

Cuarta Semana

MIÉRCOLES 10	<ul style="list-style-type: none">• Curso de la Ley de Igualdad y los planes de Igualdad en las empresas.
VIERNES 12	<ul style="list-style-type: none">• Reunión en la mesa de trata y prostitución.

5- PROPUESTA DE MEJORA

A continuación se llevará a cabo una propuesta de mejora de una de las actividades realizadas en el sindicato de Comisiones Obreras, concretamente la actividad consistente en el **“curso de la ley de igualdad y los planes de igualdad en las empresas”**.

- **La duración** de los temas a tratar en este curso se deberían llevar a cabo en un tiempo más prolongado, pues debido a la brevedad del tiempo no se logra profundizar en los distintos temas abordados. Por ello, consideramos importante profundizar en los temas de conciliación, la ley de igualdad y la elaboración de los planes de igualdad.

Así, la duración del curso debería abarcar un tema por día, además de un posterior debate de las ideas expuestas para hacer un intercambio de ellas, y verificar que éstas han sido recibidas de forma correcta, consiguiendo un mayor enriquecimiento de los oyentes.

Día 1: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	Debate conjunto
Día 2: estudio y explicación de la ley de igualdad.	Debate conjunto sobre la aplicación real de esta ley en las empresas.
Día 3: Importancia de los planes de igualdad.	Pautas para la elaboración de un plan de igualdad. Distinción entre los planes de igualdad llevados a cabo correctamente y los que no.

- **El aforo:** las jornadas deberían estar destinadas no solo a los delegados y delegadas y/o representantes de los trabajadores, sino a cualquier persona que estuviese interesado en esta materia, ya que así se fomentaría la extensión de las relaciones igualitarias en el ámbito laboral.

Entre los métodos de difusión que se utilizarían encontramos:

- a) Carteles publicitarios en las empresas.
- b) Reparto de folletos informativos en las calles.
- c) Redes sociales
- d) Aviso a todos los centros educativos involucrados en materia de igualdad.

- ***La evaluación:*** creemos necesario que tras la finalización de estos cursos, se debería realizar una evaluación para comprobar el grado de efectividad que ha tenido éste. El cuestionario constará de las siguientes preguntas:

- ¿Os ha resultado útil este curso?
- ¿qué temática os ha parecido más interesante?
- ¿recomendarías el curso?
- De 1 al 5, ¿qué puntuación le darías a este curso?
- ¿cambiaría o propondría algún otro tema en el curso?

- ***Destinar un material específico para hombres y otro para mujeres,*** con el fin de conseguir una mayor sensibilización en el colectivo masculino, así como la participación o exposición de demandas en el colectivo femenino.

<u>Material hombres</u>	<u>Material mujeres</u>
<ul style="list-style-type: none">• Sensibilización de la materia de igualdad entre hombre y mujeres en las empresas.• Concienciar a la plantilla sobre la gravedad del acoso sexual.• La importancia de la corresponsabilidad en materia de conciliación.	<ul style="list-style-type: none">• La importancia de visibilizar las situaciones de desigualdad en las empresas.• Exponer los derechos que les son reconocidos a las mujeres en las relaciones laborales.

6- BIBLIOGRAFIA

- Arrom Loscos R., Nadal Gómez I. y Ramón Ribas E. (2019): “*La protección frente a la violencia de género: tutela penal y procesal*”. Editorial Dykinson. Madrid.
- Bustelo, M; Lombardo, E. (2007): “*Políticas de igualdad en España y en Europa. Afinando la mirando*”. Ediciones Cátedra. Madrid
- Comisiones Obreras contra la trata de personas
- Comisiones Obreras; “*Crisis y discriminación salarial de género. Secretaría Confederal de la mujer*”.
- Comisiones Obreras: “*Guía para la negociación de los planes de igualdad*”. Federación Industria.
- “*Gaceta sindical*”. Edición nº 143, Marzo 2013.
- Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo
- Guía sindical. “*La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género*”. Secretaría confederal de mujer e igualdad.
- Guía sindical. “*Mujeres, trabajos y salud. Confederación sindical de Comisiones Obreras*”. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Istan.
- Iglesias Skulj, A. (2013): “*La trata de mujeres con fines de explotación sexual*”. Ediciones Didot. Argentina.
- Informe defensor del pueblo: la trata de seres humanos en España, víctimas invisibles.
- “*¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-2000)*”. Comisiones Obreras de Aragón.
- Juaristi Besalduch, E (2011). “*Ánálisis crítico de la normativa europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”. CEU. Alfara del Patriarca.
- Ley prevención de riesgos laborales
- “*La mujer en Aragón 2013*”. Gabinete técnico Marzo 2014.
- “*Un sindicato al servicio de las trabajadoras y trabajadores; un sindicato con las cuentas claras*”. Comisiones Obreras.

- Ros Ayral, E; Cuartero Gracia, I: “*Violencia de género*”. Fundación diagrama y centro de inserción social “trece rosas”(2012-2013). Universidad de Zaragoza. Zaragoza
- Ruiz-Jarabo Quemada, C; Blanco Prieto, P.(2004). “*La violencia contra las mujeres. prevencion y deteccion. Cómo promover desde los servicios sanitarios relaciones autónomas, solidarias y gozosas*”. Ediciones Díaz de Santos. Madrid
- Secretaria confederal de la mujer, CCOO: La acción sindical frente al acoso sexual.

WEBGRAFÍA

- www.aragon.ccoo.es
- <http://www.ccoo.es/cscoco/menu.do>