



SEGURIDAD EN EL TRABAJO SEGURIDAD EN CASA SEGURIDAD EN INTERNET

*UNA GUÍA PARA LOS SINDICATOS DIRIGIDA A LA ELIMINACIÓN
DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL
MUNDO DEL TRABAJO*

Paulina BARANSKA
Séverine PICARD



Brussels, January 2024
European Trade Union Confederation (ETUC)



With the financial support of the EU



SEGURIDAD EN EL TRABAJO SEGURIDAD EN CASA SEGURIDAD EN INTERNET

*UNA GUÍA PARA LOS SINDICATOS DIRIGIDA A LA ELIMINACIÓN
DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL
MUNDO DEL TRABAJO*

ÍNDICE

1. ¿Por qué esta guía?	6
2. La dimensión de género en un mundo laboral en transformación	8
La violencia doméstica se extiende más que nunca al lugar de trabajo	8
Aumento de la violencia por parte de terceros en el trabajo realizado predominantemente por mujeres	8
La violencia en Internet puede convertirse en una de las principales formas de acoso y violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo	9
La inteligencia artificial y la vigilancia digital acentúan los sesgos de género	9
3. Buenas prácticas sindicales	10
Actualizar las políticas del lugar de trabajo	10
Solicitar evaluaciones de riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género	11
Incluir medidas preventivas y de apoyo en los convenios colectivos	11
Garantizar la integración de la perspectiva de género en todas las negociaciones colectivas	12
Sensibilizar	13
. en el ámbito laboral	13
. y dentro de los sindicatos	13
Reflexión sobre litigios estratégicos	13

4. Anexo:

Seguridad en el trabajo, seguridad en casa, seguridad en internet: una lista de comprobación sindical

14

Recuadro 1 Cómo perjudica a las mujeres la falta de datos	6
Recuadro 2 Cuatro razones por las que el acoso y la violencia contra las mujeres son importantes para los sindicatos	7
Cuadro 3 Situaciones de alto riesgo de acoso y violencia de género	9
Recuadro 4 El alfa y el omega de los mecanismos de reclamación en el lugar de trabajo	10
Recuadro 5 Ejemplos de convenios colectivos	12
Cuadro 6 Ejemplo de integración de la perspectiva de género en un convenio colectivo de teletrabajo	13

1.

¿Por qué esta guía?

El acoso y la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo van en aumento. Aunque no hay datos oficiales o son incompletos, los sindicatos de toda Europa están cada vez más preocupados por la

inseguridad laboral de las mujeres, así como por el aumento de los malos tratos domésticos, con claros efectos indirectos en el ámbito laboral.

Recuadro 1 Cómo perjudica a las mujeres la falta de datos

Si bien el aumento de la violencia doméstica está relativamente bien documentado, faltan estudios que examinen la relación causal entre el teletrabajo y el maltrato doméstico. Tampoco se dispone de datos sistemáticos y comparables que cuantifiquen el factor de género de la violencia de terceros. Del mismo modo, escasean los datos que evalúen la exposición de los trabajadores a la violencia en Internet y menos aún su carácter sexista.

Se han realizado encuestas nacionales sobre la experiencia del acoso sexual virtual en el público en general, sin embargo, no se han realizado estudios de este tipo en el contexto laboral. Del mismo modo, resulta difícil cuantificar la exposición de las mujeres a la discriminación en el uso de herramientas de IA en la gestión y el control de los trabajadores. Aunque se dispone de cifras sobre el uso de herramientas de IA en el mercado laboral de algunos Estados miembro, aún no se ha realizado ningún estudio sobre el sesgo de género en estas herramientas.

Como consecuencia de esta falta de datos, la reciente evolución del acoso y la violencia de género en el trabajo se subestima y no se da a conocer lo suficiente. La relativa incapacidad para medir la evolución de los casos también significa que no es posible evaluar el impacto real de las medidas de prevención, tanto de las disposiciones legales como de las políticas en el lugar de trabajo.

Cada vez hay más mujeres que denuncian los malos tratos que sufren, algo que no se habrían planteado hacer hace unos años. No obstante, la aplicación de las disposiciones legales sigue siendo deficiente, en gran medida debido a la ineficacia de los mecanismos de prevención y denuncia, lo que da lugar a la impunidad de los agresores.

Cabe señalar que el mundo laboral está siendo objeto de importantes transformaciones como consecuencia de la digitalización y de la aparición de nuevas formas de trabajo. La dimensión de género de estos cambios ha pasado desapercibida en gran medida y, en particular, el impacto que tiene en la seguridad de las mujeres. Por consiguiente, es posible que las herramientas existentes ya no sean

suficientes para hacer frente a la reciente evolución del acoso y la violencia de género.

En este contexto, la presente guía tiene como objetivo sensibilizar sobre la reciente evolución del acoso y la violencia de género, además de orientar sobre cómo abordarlos a través del diálogo social y las estrategias sindicales. La guía va dirigida a miembros de los sindicatos de todos los niveles, incluidos el sectorial y el del lugar de trabajo. Se basa en gran medida en un amplio informe del estudio de la CES en el que se exploran las tendencias recientes del acoso y la violencia de género en el trabajo, los marcos jurídicos aplicables y las estrategias sindicales correspondientes.

Proyecto de la CES «Combatir la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo»

La guía actual es el resultado del proyecto de la CES «Combatir la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo», un proyecto diseñado para ofrecer soporte a los miembros de la CES en sus acciones para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo.

Para la Confederación Europea de Sindicatos es prioritario contar con lugares de trabajo seguros y libres de violencia y acoso. El proyecto supone la continuación de una importante labor dirigida anteriormente por la CES, como el proyecto «Safe at home, safe at work», finalizado en 2017.

El proyecto respaldaba la labor de defensa de la CES en pro de la ratificación del Convenio 190 de la OIT y el borrador de directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. El 8 de marzo de 2023 se organizó una manifestación bajo el lema «Safe all the way». En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre), la CES llevó a cabo una campaña de concienciación sobre la violencia en Internet como problema laboral y la necesidad de una mayor implicación por parte de los responsables políticos de la UE para garantizar que los lugares de trabajo se conviertan en espacios seguros.

El proyecto reunió a mujeres de sindicatos de toda Europa en una serie de actos: en febrero de 2022 se organizó un seminario web sobre la campaña para la ratificación del convenio 190 de la OIT y en abril de 2023 otro sobre violencia en Internet. La CES organizó en Viena, en octubre de 2023, un seminario sobre prácticas recomendadas en la lucha contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Los principales resultados del proyecto se trataron en una conferencia final en diciembre de 2023.

Recuadro 2 Cuatro razones por las que el acoso y la violencia contra las mujeres son importantes para los sindicatos

i. Un entorno laboral seguro es un derecho básico de los trabajadores

El acoso y la violencia constituyen un grave problema en el ámbito laboral que tiene repercusiones duraderas en la dignidad, el empleo y los medios de subsistencia de las víctimas. Un lugar de trabajo inseguro obstaculiza no solo la progresión profesional, sino también la calidad de vida en general. Puede dar lugar a absentismo laboral, retención o incapacidad para asumir determinadas tareas o funciones, o incluso obligar a las mujeres a abandonar su puesto de trabajo, lo que dificulta su independencia económica y su desarrollo profesional.

ii. No hay igualdad hasta que todo el mundo es igual

Un lugar de trabajo que tolera el acoso y la violencia contra las mujeres propicia muchas otras formas de discriminación. El acoso y la violencia contra las mujeres coexisten con otras formas de opresión. Aunque el género es un importante factor de riesgo en la experiencia del acoso y la violencia, se convierte en un factor especialmente prevalente cuando se suma a factores de raza, clase social, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y otros motivos de discriminación.

iii. Defender el trabajo digno también es defender la igualdad de género

Existe una estrecha relación entre los empleos precarios y mal pagados, por una parte, y la violencia contra las mujeres, por otra. Las mujeres en situación de vulnerabilidad están especialmente expuestas al acoso y la violencia en el trabajo. La dependencia económica también está relacionada con la violencia doméstica.

iv. Los sindicatos marcan la diferencia

En un contexto de ineficacia de los mecanismos jurídicos, de prevención y denuncia, los sindicatos deben desempeñar un papel fundamental a la hora de garantizar la seguridad en los lugares de trabajo para todos los trabajadores. En particular, pueden respaldar a las víctimas de acoso o violencia y negociar políticas y acuerdos que eviten, sancionen y, en última instancia, erradiquen el acoso y la violencia de género. Esta guía ofrece algunos ejemplos de prácticas recomendadas.

2.

La dimensión de género en un mundo laboral en transformación

Los recientes cambios en el mundo laboral han dado lugar a nuevas pautas de acoso y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

La violencia doméstica se extiende más que nunca al lugar de trabajo

La violencia doméstica aumentó durante las medidas de confinamiento de la COVID-19. Ahora está claro que la convivencia forzada con una pareja violenta fue un factor determinante de este aumento.

Con vistas al futuro, es probable que el aumento de los niveles de violencia doméstica se convierta en una forma de violencia de género directamente vinculada al mundo laboral, al menos por dos razones.

En primer lugar, las pruebas demuestran que las mujeres en situación de dependencia económica están más expuestas a los riesgos de la violencia doméstica. Un trabajo estable y digno supone un factor decisivo para las víctimas y supervivientes que desean escapar de una relación violenta. La dependencia económica es alta en el trabajo feminizado, donde las mujeres trabajan predominantemente en empleos de baja remuneración, precarios y atípicos. En un contexto de crisis energética, del coste de vida y de austeridad, la dependencia económica debe tratarse de manera exhaustiva como causa y consecuencia de la violencia de género.

En segundo lugar, el tiempo dedicado al teletrabajo va en aumento. Esto ha desdibujado los límites tradicionales entre el hogar y el lugar de trabajo. Sin embargo, en muchos casos, la obligación de los empresarios de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable no se ha hecho extensiva al teletrabajo. Esto no significa que haya que replantearse el teletrabajo. Para muchos trabajadores, el teletrabajo puede ofrecer perspectivas interesantes para una

mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, incluida la posibilidad de un mejor reparto de las responsabilidades de cuidado de personas, siempre que siga siendo voluntario y reversible. Sin embargo, se echan de menos medidas preventivas y de apoyo.

Aumento de la violencia por parte de terceros en el trabajo realizado predominantemente por mujeres

La violencia de terceros se produce en el ámbito laboral pero los agresores no forman parte de la plantilla. La pandemia ha arrojado luz sobre la violencia por parte de terceros en el contexto del trabajo en primera línea. En el sector sanitario, por ejemplo, la escasez de personal y material, así como el aumento de las necesidades sanitarias generaron frustración en los pacientes, que luego se volvieron agresivos. Dado que muchos servicios esenciales son sectores en los que predominan las mujeres, éstas se ven muy afectadas por la violencia ejercida por terceros.

Aunque no se recogen datos oficiales, el aumento de la violencia por parte de terceros es motivo de grave preocupación para los sindicatos. La escasez de personal, la falta de financiación de los servicios públicos, motivada en gran medida por las medidas de austeridad y la privatización, y unos requisitos de productividad poco realistas propician el aumento de la violencia.

La violencia en Internet puede convertirse en una de las principales formas de acoso y violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo

Al digitalizar los entornos de trabajo, el acoso y la violencia no deben seguir considerándose sobre todo un comportamiento que se produce de forma presencial. Cada vez es más frecuente que se produzca de manera directa o indirecta a través de las tecnologías de la información.

La violencia en Internet ha adoptado, por ejemplo, las siguientes formas.

Intercambio no consentido mediante herramientas TIC de material íntimo o manipulado:

- *pornografía vengativa/abuso sexual basado en imágenes (poner a disposición de otros trabajadores material que muestre actos sexuales de un trabajador);*
- *upskirting y downblousing (imágenes o vídeos tomados por debajo de la falda o por encima de la blusa de una trabajadora);*
- *deepfakes (generación o manipulación de imágenes, vídeos u otro material, haciendo creer que la víctima participa en actos sexuales).*

Acoso, hostigamiento, incitación a la violencia o al odio mediante herramientas TIC:

- *Conducta amenazante o intimidatoria persistente;*
- *Vigilancia continua para controlar o seguir los movimientos y las actividades;*
- *Poner a disposición de una multitud de usuarios finales los datos personales de un trabajador e incitarles a sufrir daños físicos o psicológicos;*
- *Incitación a la violencia o al odio por motivos de género.*

Estos son solo algunos ejemplos de tendencias recientes. Es importante comprender que las formas de violencia en Internet evolucionan constantemente a medida que surgen nuevas tecnologías.

Tampoco en este caso se dispone de datos oficiales que permitan documentar la evolución del fenómeno. Sin embargo, no se debe subestimar la importancia del problema. Dada la rapidez de los cambios tecnológicos en el ámbito laboral, la violencia en Internet puede convertirse en una de las principales formas de acoso y violencia de género.

La inteligencia artificial y la vigilancia digital acentúan los sesgos de género

Cada vez se recurre más a aplicaciones basadas en inteligencia artificial en el trabajo. Los algoritmos pueden emplearse en el cribado de solicitudes

de empleo y en la selección de candidatos en el proceso de contratación, el seguimiento del rendimiento de los trabajadores y su evaluación, así como la preselección de trabajadores para su despido.

Aunque los empresarios presentan los algoritmos como un programa informático neutro, en realidad no tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, si es que no muestran prejuicios sexistas. Si no se aplica una perspectiva de género, hay que subrayar que la inteligencia artificial («IA») reproduce y amplifica los sesgos de género ocultos. Por ejemplo, la IA puede «aprender» el perfil dominante de los trabajadores preferidos e introducir un sesgo en un proceso de contratación según el género.

Aparte de la IA, también ha aumentado el uso de herramientas de control y vigilancia, en parte debido al aumento del teletrabajo. Estas tecnologías realizan un seguimiento de la actividad de los trabajadores en tiempo real. En general, a los sindicatos les preocupa la invasión de la privacidad de los trabajadores. Pero también existe una dimensión de género. Los sindicatos, por ejemplo, han recibido quejas sobre el uso desproporcionado de la vigilancia digital sobre mujeres trabajadoras que son madres o tienen alguien al cuidado, ya que tienden a percibirse como menos comprometidas en el trabajo o menos volcadas en su carrera profesional.

El uso de programas espía es también un factor clave del acoso en Internet.

Cuadro 3 Situaciones de alto riesgo de acoso y violencia de género

- *Plantilla descompensada (plantilla muy feminizada o, por el contrario, entorno laboral masculinizado).*
- *Trabajo precario, salarios bajos.*
- *Escasez de personal, requisitos de productividad poco realistas, financiación insuficiente de los servicios.*
- *Teletrabajo.*
- *Discriminación transversal.*
- *Gestión de recursos humanos a través de IA.*
- *Vigilancia digital de los trabajadores.*
- *Trabajo aislado (por ejemplo, trabajo doméstico) y trabajo nocturno.*

3.

Buenas prácticas sindicales

Actualizar las políticas del lugar de trabajo

Los sindicatos deben colaborar con los empresarios para hacer hincapié en la importancia de una política de tolerancia cero frente al acoso y la violencia en general, y contra las mujeres en particular. Debe introducirse una política estricta en el lugar de trabajo y añadirla a los contratos laborales para transmitir un mensaje claro a todos los trabajadores de que no se tolerará el maltrato sexista y de que la organización se compromete a crear un entorno en el que todo el mundo se sienta respetado y valorado.

En aquellos casos en que ya existan, lo más probable es que las políticas deban revisarse a la luz de las recientes evoluciones descritas en la sección anterior, incluyendo, como mínimo:

- ✓ recordar el deber del empresario de garantizar un lugar de trabajo seguro. Este deber de asistencia debe aplicarse también a las víctimas de violencia doméstica;
- ✓ entender de forma amplia el acoso y la violencia, asegurándose de que abarca tanto los comportamientos presenciales como la utilización de medios TIC;
- ✓ garantizar la denuncia sistemática y las sanciones en caso de conducta inadecuada, incluido el despido;
- ✓ establecer un mecanismo independiente de denuncia en el lugar de trabajo (véase Box 4 The alpha and the omega of workplace complaint mechanisms);
- ✓ garantizar la protección de víctimas y testigos frente a represalias, violaciones de su intimidad o cualquier medida adversa adoptada como consecuencia de su participación en el proceso de denuncia;

- ✓ ofrecer orientación a los empleados que se enfrentan al acoso y la violencia;
- ✓ incorporar indicadores clave de rendimiento («KPI») para recopilar datos, evaluar la evolución del problema y la eficacia de las medidas preventivas. Los sindicatos deben estar vinculados al proceso de supervisión;
- ✓ hacerse extensiva a todos los trabajadores presentes en el lugar de trabajo, empleados directos o no, y con independencia de su situación laboral. Esto resulta especialmente importante, ya que los trabajadores con empleos precarios y atípicos son los más expuestos a la violencia de género y al acoso laboral.

Recuadro 4 El alfa y el omega de los mecanismos de reclamación en el lugar de trabajo

- *El mecanismo de denuncia es independiente de la dirección.*
- *Víctimas y testigos tienen garantizada una total confidencialidad.*
- *Víctimas y testigos pueden ir acompañados de representantes sindicales si así lo desean.*
- *Todas las denuncias de acoso y violencia de género son objeto de una investigación imparcial.*
- *Todas las denuncias de medidas de represalia contra una víctima o un testigo son objeto de una investigación imparcial.*
- *Todo caso de violencia, acoso o represalia conllevará la aplicación de sanciones. La gravedad de las sanciones debe ser suficiente para disuadir de futuras conductas indebidas.*

Solicitar evaluaciones de riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género

Los sindicatos deben solicitar al empresario evaluaciones de riesgos¹ que tengan en cuenta el género para dar cuenta de qué formas específicas afectan el acoso y la violencia a los trabajadores en función de su género. La evaluación de riesgos implica identificar, evaluar y abordar los riesgos y peligros de manera que se tengan en cuenta las necesidades y vulnerabilidades específicas de los distintos géneros.

En concreto, una evaluación de riesgos sensible al género debería:

- ✓ Identificar las situaciones laborales específicas más propensas al acoso y a la violencia de género. Por ejemplo, las mujeres que ocupan puestos de trabajo aislados o que desempeñan funciones de cara al cliente o al usuario necesitan una protección reforzada;
- ✓ Evaluar en qué medida los riesgos psicosociales como el acoso, la violencia, la discriminación o la violencia en Internet pueden afectar de manera desproporcionada a las mujeres;
- ✓ Tener en cuenta los riesgos y retos específicos a los que se enfrentan las mujeres embarazadas, las que tienen cargas familiares y las mujeres mayores;
- ✓ Tener en cuenta el mayor riesgo de que las mujeres sufran múltiples motivos potenciales de discriminación (interseccionalidad).

Como consecuencia de las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género, los empresarios deben aplicar soluciones para eliminar los riesgos en su origen. Además, la formación en salud y seguridad debe tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, así como las distintas capacidades físicas y necesidades de los trabajadores.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha elaborado una ficha informativa con orientaciones para [incluir las cuestiones de género en las evaluaciones de riesgos](#), incluida la [violencia doméstica](#).

Incluir medidas preventivas y de apoyo en los convenios colectivos

Los agentes sociales pueden acordar una serie de medidas en sus convenios colectivos para prevenir el acoso y la violencia de género y apoyar a las víctimas.

Apoyar a las víctimas de **violencia doméstica** en el lugar de trabajo es crucial para garantizar su seguridad, su bienestar y asegurarse de que pueden romper la dependencia económica. Con este fin, el diálogo social a todos los niveles podría explorar las siguientes opciones:

- ✓ Permisos retribuidos adicionales, flexibilidad horaria y retirada de medidas disciplinarias por llegar tarde o ausentarse del trabajo;
- ✓ Acuerdos de remuneración, garantía de conservar el empleo;
- ✓ Movilidad geográfica, ayuda para conseguir alojamiento alternativo.

Las medidas para prevenir **la violencia de terceros y la violencia en Internet** pueden incluir:

- ✓ El derecho a abandonar el trabajo en caso de trabajo inseguro (según lo dispuesto en la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo de la UE);
- ✓ Protocolos claros para proteger a los trabajadores de todas las formas de violencia de género en Internet, así como del abuso por parte de terceros;
- ✓ Movilidad de trabajadores y medidas de aislamiento aplicables al agresor (excepto en aquellos casos de violencia doméstica en los que la movilidad geográfica pudiera aplicarse a la víctima).

¹ Naturalmente, esto no excluye que se integre la dimensión de género en todas las evaluaciones de riesgos.

En el marco de un convenio colectivo francés del sector de la energía, una empresa se ha asociado con una ONG que lucha contra la violencia doméstica (FIT - une Femme un Toit) para contribuir a desarrollar medidas específicas de apoyo a las víctimas. Entre estas medidas figuran acuerdos de horario flexible, asistencia financiera y social, alojamiento de emergencia o de larga duración, movilidad, seguridad en el lugar de trabajo, asistencia administrativa y bancaria, suspensión y reincorporación sin problemas al empleo, campaña de sensibilización sobre la cuestión de la violencia doméstica que afecta a las mujeres, también en el mercado laboral, entre otras.

El mismo acuerdo aplica una dimensión de género en la prevención de riesgos laborales. Los principales indicadores clave en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo (accidentes, absentismo, enfermedades profesionales) deben supervisarse por género.

Un convenio colectivo español prevé el establecimiento de medidas cautelares en caso de denuncia. Estas medidas incluyen la separación de la víctima y el presunto acosador. Estas medidas, en ningún caso, podrán causar perjuicio a la víctima o menoscabo en sus condiciones laborales, ni modificarlas sustancialmente.

Pueden encontrarse más ejemplos nacionales y de la UE en el repositorio de la CES o en el proyecto dirigido por la FSESP sobre violencia por parte de terceros².

Garantizar la integración de la perspectiva de género en todas las negociaciones colectivas

Dado que los sindicatos tratan cada vez más la digitalización a través del diálogo social, resulta esencial garantizar la integración de la dimensión de género en todas las negociaciones colectivas. Para ello, la presencia femenina en los equipos de negociación es clave a fin de comprender los retos a los que se enfrentan las mujeres en relación con el acoso y la violencia en el trabajo, incluidas sus recientes evoluciones.

A la hora de negociar convenios colectivos sobre teletrabajo, los sindicatos deben tener en cuenta la posible incidencia de la violencia doméstica que afecta a las trabajadoras en el teletrabajo. Los acuerdos de teletrabajo también deben prever el riesgo de violencia de género en Internet. Un principio clave es el carácter voluntario del teletrabajo, tal y como se establece en el acuerdo de interlocutores sociales europeos sobre teletrabajo³. Además, las cláusulas útiles pueden incluir:

- ✓ la posibilidad de que el trabajador solicite la reincorporación inmediata al lugar de trabajo físico o el traslado a un lugar de teletrabajo alternativo para garantizar su seguridad;
- ✓ apoyo al empresario para ponerse en contacto y colaborar con las fuerzas del orden o los organismos de apoyo a la violencia doméstica;
- ✓ Refuerzo de los protocolos de ciberseguridad para proteger a los teletrabajadores de todas las formas de violencia de género en Internet.

Los sindicatos deben tratar la cuestión del posible sesgo de género en sus negociaciones más amplias sobre el uso de la gestión mediante IA y la vigilancia digital. Las cláusulas de negociación podrían abarcar lo siguiente:

- ✓ total transparencia en la introducción de la IA y la vigilancia digital.
- ✓ exigir a los empleadores que realicen evaluaciones de riesgo que tengan en cuenta la perspectiva de género a la hora de implantar

2 [No forma parte del trabajo | FSESP](#)

3 [Teletrabajo | EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

sistemas de IA y vigilancia digital para identificar y corregir posibles sesgos.

✓ establecer procedimientos para corregir el sesgo de género en la IA y los sistemas de vigilancia digital, como el reciclaje de algoritmos o el ajuste de los datos introducidos.

✓ desarrollo de directrices éticas para el uso de la IA y la vigilancia digital.

✓ un proceso de revisión periódica sobre el impacto de la IA y la vigilancia digital en los empleados, con un enfoque sobre los efectos específicos de género. El proceso de revisión se realiza con la participación de los sindicatos.

Cuadro 6 Ejemplo de integración de la perspectiva de género en un convenio colectivo de teletrabajo

Un convenio colectivo de teletrabajo celebrado en una empresa francesa de comercio minorista ofrece medidas de apoyo a los trabajadores que teletrabajan con riesgo de violencia doméstica. La empresa se compromete a facilitar el contacto con los profesionales correspondientes (policía, servicios especializados, etc.).

Desde el momento en que se informa al empresario de la situación, se compromete, a petición de la víctima, a suprimir el plazo de preaviso de la cláusula de reversibilidad, a poner fin inmediatamente al teletrabajo a domicilio o a organizarlo en otro lugar.

Sensibilizar...

... en el ámbito laboral

La sensibilización para acabar con el acoso y la violencia de género en el trabajo lleva mucho tiempo en la agenda de los sindicatos.

Estas actividades tienen que adaptarse a la evolución reciente para que sigan siendo pertinentes.

En particular, los carteles, folletos y materiales informativos sobre cómo reconocer y actuar en caso de mala conducta deben adaptarse para incluir la violencia en Internet, la importancia de la seguridad digital y el comportamiento respetuoso en línea.

... y dentro de los sindicatos

Los sindicatos deben seguir mejorando sus propios conocimientos, en particular cuando se trata del impacto de la digitalización en la discriminación, el acoso y la violencia por razón de género en el trabajo. Los sindicatos pueden contratar a expertos en campos como la tecnología digital, la ciberseguridad, los estudios de género y la psicología laboral para que aporten ideas y análisis acerca del impacto de la digitalización en las cuestiones relacionadas con el género. La experiencia adquirida puede emplearse en la negociación de convenios colectivos con soluciones eficaces.

Es importante señalar que los sindicatos, como todas las organizaciones, no están libres de agresores por motivos de género. Además de una política de tolerancia cero hacia la violencia de género dentro de los sindicatos, se han creado

unidades o grupos de trabajo especializados para alertar sobre la violencia de género y ayudar a las víctimas/supervivientes o testigos de la violencia de género en los sindicatos. Los módulos de formación para representantes y dirigentes sindicales son también una estrategia importante a la hora de prevenir y combatir la violencia de género, en particular el acoso sexual, dentro de nuestras organizaciones.

Reflexión sobre litigios estratégicos

Los sindicatos deben reflexionar sobre la mejor manera de emplear los litigios en apoyo de la agenda de igualdad de género. Un enfoque estratégico implicaría definir algunos criterios para priorizar o fomentar algunas actividades de litigio. Con vistas a lograr un cambio concreto, puede resultar beneficioso, por ejemplo, coordinar múltiples acciones legales en las multinacionales o sectores con un historial de conducta indebida reiterada. Otro planteamiento podría ser llevar sistemáticamente a los tribunales los casos más graves de violencia y acoso.

Sea cual sea el criterio que se utilice, el objetivo general debe ser dar una mayor visibilidad al aumento de la violencia y el acoso contra las mujeres y empezar a redactar una jurisprudencia más protectora de los derechos de las mujeres.

Anexo.

Seguridad en casa, seguridad en el trabajo, seguridad en Internet: una lista de comprobación sindical

¿Dispone mi lugar de trabajo de una política clara sobre acoso y violencia de género?

¿La política del lugar de trabajo aborda tanto las faltas cometidas de manera presencial como los abusos a través de las TIC?

¿Reconoce mi empresa su deber de atender a las víctimas de la violencia doméstica?

¿Ha puesto en marcha mi empresa un mecanismo eficaz de reclamación en el ámbito laboral?

¿Recoge mi empresa, conjuntamente con los sindicatos, datos sobre la evolución del acoso y la violencia de género?

¿Se llevan a cabo evaluaciones de riesgos en la empresa que tengan en cuenta las cuestiones de género?

¿Incluyen los convenios colectivos medidas de apoyo para los trabajadores que son víctima de violencia doméstica?

¿Incluyen los convenios colectivos un capítulo dedicado al acoso y la violencia de género?

¿Tienen previstos los convenios colectivos sobre teletrabajo protocolos reforzados de ciberseguridad?

¿Incluyen los convenios colectivos sobre IA y vigilancia digital cláusulas específicas de género?

¿Incluyen las actividades de sensibilización existentes la evolución reciente del acoso y la violencia de género?

¿Tengo que actualizar mis conocimientos sobre el impacto de género de la digitalización?

¿Estoy al corriente de la política de mi sindicato en materia de litigios?



