



GUÍA

DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB
PERSPECTIVA DE GÈNERE

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball



GENERALITAT
VALENCIANA



Edita

CCOO PV
Secretaria de Salut Laboral i Medi Ambient

Plaça Nàpols i Sicília, 5
46003 València
Telèfon 963 882 100
www.pv.ccoo.es
ccoopv@pv.ccoo.es
[@ccoopv](#)

Col·labora

INVASSAT
Generalitat Valenciana

Imprimeix

Laboral Gráfica

Novembre 2019

GUÍA

DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

.....

LA PREVENCIÓ DE
RISCOS LABORALS AMB
PERSPECTIVA DE GÈNERE

INTRODUCCIÓ

La Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) va significar un avanç en la protecció de la salut i en la vigilància i el control dels factors de risc que marquen les condicions laborals fa quasi ja un quart de segle.

Nombrosos reglaments i desenvolupaments normatius han anat perfilant i afinant quasi cada aspecte, en les quatre disciplines: ergonomia, higiene, seguretat i psicociologia, per possibilitar un extens marc normatiu en el qual donar resposta a una casuística quasi infinita. En el sistema de fonts no podem deixar passar la negociació col·lectiva com a instrument d'ajust i de perfeccionament en cada realitat productiva d'aquestes proteccions a la salut.

La Guia que ací presentem té com a objectiu, a partir de l'anàlisi de 146 convenis col·lectius sectorials en l'àmbit territorial del País Valencià, establir les perspectives de la negociació col·lectiva descendint a les clàusules que tenen relació amb la prevenció de riscos laborals, i integrar en cada procés la perspectiva de gènere. Es pretén posar a la disposició de les persones negociadores d'anàlisis quantitatives i qualitatives, de la principal eina sindical per a acostar-nos cada vegada més a la igualtat real, que no serà tal, fins que les mesures de protecció davant dels riscos generen entorns segurs, equiparables i adaptables a les diferents circumstàncies en la salut de dones i d'homes.

En una segona part, s'aprofundeix en les noves realitats del treball i la proposta de mesures correctives de desequilibris entre sexes, i finalitza amb la reproducció del text aprovat en la Conferència Internacional del Treball que ha donat lloc al Conveni 190 de l'OIT sobre eliminació de l'assetjament i la violència en el treball.

DIAGNÒSTIC PREVI

Segons les últimes dades estadístiques publicades per l'INVASSAT, en el període interanual setembre 2018-agost 2019, s'han produït 50.081 accidents de treball al País Valencià, i és el sector serveis¹ qui n'acapara 28.990. Els forts increments en la sinistralitat laboral dels últims tres anys exigeixen redoblar els esforços en totes les vies d'actuació sindical, generar **cultura preventiva**, introduir-hi mecanismes de protecció i major garantia de la seua implantació mitjançant la negociació col·lectiva i exigir major vigilància i control per part de l'autoritat laboral.

Per sexes, amb dades definitives de 2018, 34.563 homes i 13.598 dones van patir accidents laborals amb baixa mèdica. *Text alternatiu: A causa de la majoritària doble presència de la dona en el treball i en la tasca domèstica, és freqüent que l'origen del mal siga motiu de disputa en la seua qualificació comuna o professional. Igual que en el moment d'emetre el comunicat de baixa, tan inicial com de recaiguda de la baixa, es genera un conflicte addicional reforçat per una indefensió a aqueixes treballadores.* Aquestes dades presenten la lectura de la doble presència de les dones, tant en el treball com en tasques domèstiques, fet que provoca una disputa permanent en la declaració d'aqueixes contingències, o en l'emissió del comunicat de baixa, ja que la malaltia pot ser agreujada especialment pel que fa a moviments repetitius o postures no adequades, refugi de les institucions que participen en la salut laboral per a justificar la seua disputa.

Exemples hi ha molts, però destacarem les campanyes preventives sobre el consum de fàrmacs com a tractament pal·liatiu dutes a terme en sectors àmpliament feminitzats i en els quals no es visibilitza com caldria la malaltia física o el dany per a la salut. **“Els teus drets, la millor medicina”**² o **“Quan els medicaments són un risc”**³ pretenen posar el focus en aqueixos tractaments pal·liatius

1. Font INVASSAT. Disponible en: <http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/167384252/08.+Estad%C3%ADstica+de+accidentes+de+trabajo.+Septiembre+2018-Agosto+2019/ddbd2a4f-8069-4a54-8c97-14f1c33b6b95>

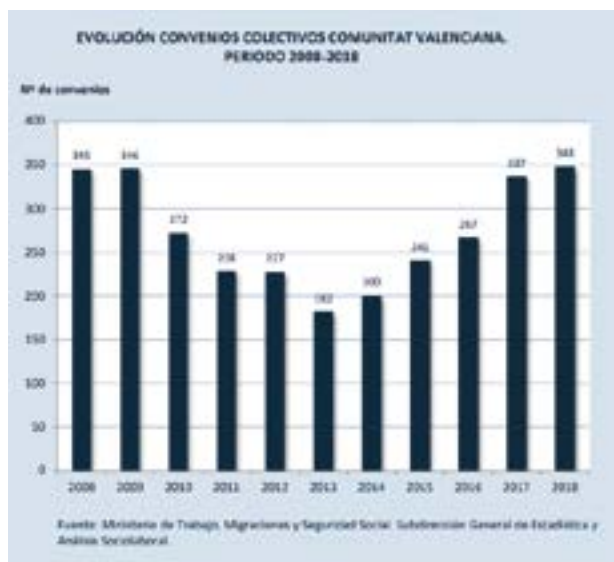
2. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Dossier%20consumo-farmacos-camareras-piso.pdf>

3. Més informació en: http://sanidad.ccoo.es/noticia:374718-CCOO_se_reune_con_el_INSST_para_colaborar_en_la_visibilizacion_del_riesgo_ante_los_medicamentos_peligrosos

del dolor, basats en treball de camp en els quals la prevenció de riscos laborals, sobretot en trastorns musculoesquelètics, tracten de substituir les obligacions empresarials en matèria preventiva, tant en les avaluacions de riscos adaptades a la perspectiva de gènere, com en la planificació de l'activitat preventiva, per a eliminar aqueixos riscos des d'origen i garantir la implantació efectiva de les mesures.

Per això, abordar en la negociació col·lectiva de manera prioritària aquestes mesures és fonamental, no solament des d'un punt de vista de justícia social per a caminar cap a la igualtat real, també en la prevenció de riscos laborals, com des de la mesura de la productivitat i raons d'índole econòmica i organitzativa.

Si descendim a l'àmbit territorial objecte de l'estudi, segons les dades publicades en la Memòria socioeconòmica del Comité Econòmic i Social de 2019⁴, l'evolució de convenis col·lectius en el període 2008-2018 està recuperant quantitativament els nivells previs, encara que amb desigual evolució (per l'obertura de noves unitats de negociació d'àmbit empresarial).



4. Disponible en: http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-06/11_2018.pdf

Específicament en les clàusules relacionades amb seguretat i salut laboral (segons classificació del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social) durant 2018 en nombre de convenis i percentatge sobre el total, així com nombre de persones treballadores i el seu percentatge respecte al total.

SEGURETAT, SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT	Nre. convenis	Percentatge	Nre. persones afectades	Percentatge
Sist. de designació de deleg. de prevenció dist. als previstos legalment	8	7,21	17.229	11,57
- Àmbit d'elecció distint al dels òrgans de repres. de personal	3	2,70	697	0,47
- Possibilitat d'elecció com a delegats de prevenció a treballadors i/o delegats sindicals	7	6,31	4.729	3,17
- Treballadors	4	3,60	2.797	1,88
- Delegats sindicals	6	5,41	4.429	2,97
Crèdit horari mensual per als delegats de prevenció	12	10,81	3.908	2,62
Establiment de plans i programes de prevenció de riscos	21	18,92	7.693	5,16
Establiment dels continguts de la form. en mat. de seguretat i salut	15	13,51	9.013	6,05
- Per al conjunt dels treballadors	15	13,51	9.013	6,05
- Per als representants dels treballadors	11	9,91	8.208	5,51
Pacte amb repres. dels treb. sobre l'elecció del serv. de prevenc. alié	7	6,31	3.466	2,33
Clàusules específiques de medi ambient	7	6,31	13.195	8,86

Del conjunt de convenis col·lectius analitzats, la totalitat del mostreig considera incorporar-hi disposicions en matèria de prevenció de riscos d'una o altra manera com exposarem en les pàgines següents.

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA QUE COMPLEMENTA LA NORMATIVA PREVENTIVA

El conveni col·lectiu posseeix indubtables raons per a avançar en la garantia de la protecció de la salut de les persones treballadores:

- 1- L'estatus que dota la norma constitucional, així com el seu lloc en la jerarquia normativa, li atorga una posició privilegiada en aquesta matèria.
- 2- El conveni col·lectiu de caràcter sectorial és perfectament adaptable a les condicions generals de seguretat i salut en el treball en cada sector productiu, ja que són les persones negociadores les que millor coneixen aquestes característiques i exposició al risc, per la qual cosa és indubtable la capacitat legitimadora a l'hora d'adoptar mesures de caràcter general.
- 3- La vigència temporal del conveni col·lectiu possibilita l'adaptació més ràpida i flexible a la introducció de canvis en l'activitat productiva, especialment en una època en constant canvi. Aquests canvis requereixen ser analitzats i consensuats per a protegir les persones davant d'aquests riscos que pogueren aparèixer.

Text alternatiu: No obstant això, la Llei 3/2012 de 6 de juliol ha provocat un desequilibri en la capacitat negocial. Efectes en totes les condicions laborals, entre aquestes, la prevenció de riscos. Ja que de la prioritat d'aplicació del conveni d'empresa s'infereix un interès per cercar avantatge competitiu via costos, cosa que provoca, en moltes ocasions, situacions de dúmping social. No obstant això, la negociació col·lectiva presenta un marc normatiu provocat per la Llei 3/2012 de 6 juliol, que va representar un desequilibri en la capacitat negocial, deixant una de les seues conseqüències en matèria preventiva, ja que mitjançant la prioritat d'aplicació del conveni d'empresa i els resultats

obtinguts podem afirmar que hi ha una generalització per a un ús d'aquesta eina amb l'objectiu d'aconseguir avantatges competitius via costos, ja que ha servit, entre altres qüestions, per a devaluar assalarialment i en la resta de condicions de treball en un clar exemple de dúmping social.

D'altra banda, malgrat vaivens judicials sobre la contractualització de les condicions pactades en conveni, la realitat és que el període d'ultraactivitat limitada ha esdevingut en nombrosos exemples en els quals o bé ha decaigut el contingut del conveni col·lectiu, o bé ha forçat a la part sindical a mantenir unes condicions mínimes en les quals no s'ha prioritzat els aspectes preventius per resistències patronals.

En tercer lloc, les realitats productives s'han anat modificant en aquesta última dècada, sense tenir un reflex en la resposta per part de la negociació col·lectiva. *Text alternatiu: Per exemple, les empreses multiactivitat o multiserveis que operen en l'espai de la subcontractació, aglutinen multitud d'activitats enquadrades en àmbit sectorial. Una visió de la negociació col·lectiva integradora no pot caure*



a arregar en convenis d'empreses àmbits funcionals superiors al nombre de persones cobertes per aqueix conveni col·lectiu. A tall d'exemple, en primer terme sorgeixen les empreses multiactivitat o multiserveis, que a l'empara de les reformes normatives, tant en la potenciació i l'absència de regulació de l'activitat principal en els processos de descentralització productiva, com per la ja comentada prioritat d'aplicació del conveni d'empresa, aglutinen activitats que estaven raonablement enquadrades en convenis col·lectius sectorials, per la qual cosa mitjançant el conveni d'empresa trobem casos d'àmbits funcionals que en molts casos superen el nombre de persones treballadores que desenvolupen aqueixes activitats.

El segon exemple, provocat per l'extraordinari impuls de la tecnologia, presenta distorsions que han de ser abordades en la negociació col·lectiva. La fugida d'activitat en seu física mitjançant la utilització com a eina intermediadora les aplicacions mòbils ha provocat rellegir el dret del treball, inicialment en debats sobre enquadraments com a persones autònomes o per compte d'altre, però l'esdevenir i el creixement d'aquestes genera situacions a les quals el dret del treball ha d'avançar a donar resposta i per això el paper del conveni aglutinador pot ser la millor solució.



Per tot això, una de les conclusions que s'exposaran radica en la derogació normativa d'aquests aspectes, per a reequilibrar la capacitat negocial i superar aquestes resistències, perquè considerem que l'objectiu de protegir la salut ha de ser compartit entre totes les parts.

Malgrat aquestes consideracions, és clar que la consideració que l'LPRL atorga a la negociació col·lectiva presenta límits que també han de ser exposats. En primer lloc, les disposicions contingudes de dret mínim necessari i indisponible proporcionen un paper al conveni col·lectiu complementari. Com hem avançat anteriorment, el desenvolupament normatiu en la matèria resulta extens i en nombroses ocasions d'un caràcter tècnic extraordinari, per la qual cosa preveure aquestes qüestions més enllà de la producció normativa és una quimera. Aquesta situació complementa la diferència d'interessos amb les organitzacions patronals que, generalment, preveuen que la gestió preventiva s'ha d'abordar en el si de l'empresa.

Això s'ha manifestat de manera més clara en la importància que s'ha atorgat a la matèria en l'estructura de la negociació col·lectiva, ja que l'evolució dels acords interconfederals que, originàriament l'any 1983 va mostrar una importància cabdal a concretar aspectes preventius en matèria de seguretat i salut en el treball en preveure la creació de comissions mixtes per a analitzar la problemàtica i

determinar respostes en la negociació col·lectiva, han anat perdent importància fins al IV Acord per l'ocupació i la negociació col·lectiva en el qual s'aborda la qüestió de l'absentisme, i emplaça l'àmbit tripartit sense molt més desenvolupament, en part, per la inacció i situació política actual.

Sembla d'aquestes previsions que el paper del conveni col·lectiu sectorial té més limitacions i absència de prioritat en l'interès de les parts negociadores que possibilitat de desenvolupament, no obstant això, la funció suplementària del conveni en adaptar la prevenció de riscos laborals al sector productiu en qüestió, així com les disposicions que en l'LPRL s'atorguen a la participació i negociació de determinades matèries, posseeixen un evident impacte positiu en el correcte desenvolupament.



A manera d'exemple, respecte al deure general de prevenció, el conveni col·lectiu pot ajustar les mesures per a concretar l'obligació empresarial en els mètodes a utilitzar en l'avaluació de riscos, en la concreció de mitjans i equips de protecció, en l'adaptació de les obligacions en els diferents tipus de treball, especialment pel que fa als riscos d'origen psicosocial o en la delimitació de temps de treball i temps de descans en activitats no desenvolupades en el centre físic de l'empresa. Sense deixar passar d'ajustar la vigilància de la salut a l'activitat concreta, l'elecció i el seguiment dels diferents sistemes preventius en l'empresa o per a suplir el silenci de la norma en qüestions tan importants com la denúncia i la protecció del denunciador o l'establiment de faltes i sancions davant la persona incomplidora.

Per descomptat, cal incorporar mecanismes d'informació i de consulta a partir del dinamisme que preveuen les comissions paritàries del conveni o de l'anàlisi detallada de la sinistralitat laboral en el sector. Per això, el desenvolupament de la figura de la persona delegada en prevenció sectorial, pot cobrir una de les principals mancances del mercat laboral, això és, els sistemes de representació de la part social, en un territori en el qual hi ha 356.480 empreses segons les dades del Directori Central d'Empreses (DIRCE) 2018⁵, únicament 30.175 (el 8,46 %) superen el llindar necessari per a l'elecció de representació de les persones treballadores.

INFORME NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA SECTORIAL AL PAÍS VALENCIÀ

L'anàlisi que ací presentem parteix del mostreig de 146 convenis col·lectius de caràcter sectorial tan provincial, interprovincial com autonòmic, actualment en vigència i únicament referits a clàusules directes o amb clar impacte en matèria de prevenció de riscos laborals.

Trobem diferents disquisicions, tant en el seu enquadrament com en la seua redacció, així com diferent ritme en l'evolució negocial segons províncies.

Pel seu enquadrament i denominació podem observar que ocupa diferents espais en la negociació col·lectiva, des de capítols sencers fins a articles solts sense massa explicació raonable. Des de l'enquadrament sota el nom genèric de "salut laboral", fins a la inclusió com a complements retributius, especialment quant a complements retributius que complementen la incapacitat temporal, o complements retributius específics en treballs de determinada casuística com puguen ser tòxics i penosos.

5. Font INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=298>



Respecte a la seua forma en la redacció podem trobar diferents aspectes a ressaltar, des de la declaració genèrica en el seu emplaçament a l'LPRL, fins a la redacció exhaustiva del contingut de la mateixa Llei, fonamentalment pel que fa als principis preventius com als protocols d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe (derivats de l'entrada en vigor de l'LO 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i d'homes) o protocols davant la situació de risc durant l'embaràs o la lactància.

Quant a l'evolució negocial hem de ressaltar la situació específica a la província d'Alacant, en la qual la dinàmica en la negociació dels convenis ha sigut bastant desigual, on es conserven textos complets de redacció durant els anys 90 del passat segle i la primera dècada d'aquest, i són únicament revisats a partir d'indicadors d'IPC i actualitzacions normatives. Aquest fenomen és a causa, entre molts altres factors, de les diferents problemàtiques en la part empresarial que han impedit un desenvolupament en profunditat de la negociació o bé per absència d'una associació empresarial representativa, o per diferents interessos contraposats que podien limitar l'abast d'aqueixos convenis col·lectius, per la qual cosa la solució que fins a l'actualitat s'ha anat ordenant consisteix en la reproducció del mateix contingut, i s'ha procedit a les successives actualitzacions salarials.

A aquesta província, 30 convenis col·lectius d'àmbit sectorial reproduïen aquestes circumstàncies, en les quals s'incorporen textos declaratius en els quals reproduïen l'LPRL de manera íntegra en qüestions relacionades amb la vigilància de la salut, referències numèriques a la mateixa Llei o recopilació de funcions amb desigual seguiment en les comissions paritàries.

En tot l'àmbit territorial analitzat resulta estesa la inclusió de mesures de protecció davant de la salut reproductiva, com ara protocols en cas d'embaràs o de lactància, derivats de l'LO 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i d'homes. No obstant això, en tots els exemples considerats, la redacció de la clàusula refereix a la transcripció literal de la Llei, i fomenta el seu efecte pedagògic en cas d'absència d'informació i de formació, indubtablement un factor important, però que limita la seua potencialitat

tant en les possibilitats que presenta la seua adequació a la realitat sectorial, com del paper de millora de la protecció atorgat al conveni col·lectiu en cas de llacuna normativa. En efecte, la incorporació de l'article 26 LPRL ha sigut constant en nombrosos convenis col·lectius analitzats, no obstant això, la implantació d'aquestes mesures ha resultat desigual com

atresoren diferents sentències sobre la base de la denegació de les prestacions de risc durant l'embaràs⁶ o el risc durant la lactància⁷⁷.



Respecte a aquesta matèria, la Guia elaborada per la Societat Espanyola de Ginecologia i Obstetrícia (**SEGO**) malgrat tenir com a objecte millorar l'atenció i la salut de la dona gestant, i ofereix una base científicotècnica per a la presa de decisions relatives a la valoració del risc laboral durant les situacions d'embaràs, ha d'interpretar-se en el sentit d'avaluar en primer terme el lloc de treball i les condicions de risc exposades, per a posteriorment abordar la possibilitat d'adaptar-lo a les condicions de la dona embarassada. La taula d'activitats i de setmanes recomanades no pot ni ha de suplir, sota cap circumstància, la tasca preventiva en l'empresa.

En l'anàlisi de tot aquest contingut negocial la perspectiva de gènere no ha sigut considerada específicament amb la rellevància que mereix, cosa que ha desembocat per acció o omissió en un possible focus de discriminació a l'hora de no considerar les especificitats en els riscos laborals d'una immensa part de la població treballadora.

6. STS 498/2019 (recud 3529/2017). Supòsit de reconeixement de prestació de risc durant l'embaràs. Aplicació de doctrina Otero Ramos C-531/15 en la inversió de la càrrega de la prova.

7. STS 1715/2018 (rec 762/2018). Supòsit de personal estatutari per a la Conselleria de Sanitat amb categoria professional d'infermera adscrita al SAMU Dama 1 (Elx). Reconeixement de la prestació de risc durant la lactància en aplicació de jurisprudència TJUE de 14 d'octubre de 2017. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=TS&reference=8386515&links=%22762%2F2017%22&optimize=20180518&publicinterface=true>

Les causes que motiven aquest fenomen, a més de les ja comentades anteriorment sobre la debilitat normativa en matèria de negociació col·lectiva, com en el baix interès negocial per diverses dificultats, radica en la baixa presència de dones en les meses de negociació i en les comissions paritàries, així com en l'absència en les plataformes tan sindicals com empresarials de qüestions relacionades amb la prevenció a partir de la consideració integral de la dona amb la seua diversitat. Conseqüència d'això, a més d'altres raons d'origen cultural que sembla que lentament van sent superades per la societat, les consideracions específiques de la dona s'han circumscrit a la seua salut reproductiva, fet fonamental, però des de cap punt de vista exclusiu.



Específicament, l'únic conveni col·lectiu que preveu qüestions diferenciades en matèria de prevenció de riscos laborals trobat en la mostra analitzada preveu el redactat següent *“A totes les treballadores afectades per aquest Conveni se li lliuraran bates o pijames a opció de les treballadores.*

A totes les treballadores afectades per aquest Conveni se'ls lliuraran socs, i als treballadors, calçat adequat (botes, esportius, etc.), que hauran de ser lliurats en la primera quinzena del mes de març de cada any, respectant-se no obstant els acords de part que amb referència a aquest punt puguen haver-hi en cada centre.

Per al personal masculí, una granota a l'hivern i una camisa i pantalons a l'estiu.

A les treballadores se'ls lliurarà una rebeca cada 2 anys, i és la data de lliurament el mes d'octubre cada dos anys, per a les treballadores dels centres hospitalaris i/o sanitaris dependents de la Conselleria de Sanitat, i per a les treballadores dels centres assistencials dependents de l'Excma. Diputació d'Alacant".⁸

En la resta de convenis col·lectius analitzats s'opta per incorporar-hi disposicions que van dirigides a l'ampliació de competències de les comissions paritàries⁹, o la creació de persones representants de la part social que o bé per la via de l'increment del crèdit horari, o bé per la via de dotar de funcions específiques puguen dur a terme campanyes de seguiment i difusió de la normativa. En alguns casos, preveu el contingut de la vigilància de la salut en el sentit de quantificar la periodicitat de les revisions mèdiques, el seu abast (incloent-hi salut reproductiva, especialitats ginecològiques), procediments de participació en l'elecció de la modalitat preventiva, o composició mínima dels equips de protecció individual.

Com es pot observar, preveure de manera íntegra la perspectiva de gènere a través de la negociació col·lectiva resulta una meta per a la qual fa falta encara major pedagogia i major compromís.

8. Conveni col·lectiu de sector de NETEJA D'EDIFICIS I LOCALS PER A CENTRES SANITARIS DE LA CONSELLERIA DE SANITAT (03002335011993) d'Alacant (en l'article 27 enquadrat en el capítol V Beneficis Assistencials) BOPA 01/02/2018

9. A manera enunciativa, el CC Hostaleria Alacant dota de funcions específiques la Comissió d'Igualtat i la Comissió de Salut Laboral sobre totes les matèries relacionades amb la igualtat entre dones i homes, sobre els procediments de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, així com la difusió de codis de conducta i bones pràctiques. Per la seua banda, el CC Indústria del Metall de València preveu una comissió de PRL per a analitzar les condicions del sector, i possibilita les visites a empreses per les persones supervidores en prevenció, així com promocionar i difondre la normativa.

CONCLUSIONS

De l'anàlisi dels textos dels convenis col·lectius objecte del mostreig s'infereixen diverses conclusions que han de servir per a incorporar en els criteris de negociació col·lectiva de manera àgil i amb certa urgència a l'encalç de millorar la salut del conjunt de la població treballadora, especialment en les dones.



- 1- Poca capacitat innovadora en els continguts.
- 2- Clàusules declaratives que reproduïxen el contingut del marc normatiu i dels principis de l'activitat preventiva.
- 3- Millorable l'eficàcia dels òrgans de participació, en el que podríem denominar la visió dinamitzadora del conveni col·lectiu.
- 4- Les previsions de millora dels convenis col·lectius se circumscriuen a la temporalitat en la vigilància de la salut, respecte al crèdit horari de la figura del delegat o de la delegada de prevenció i alguns exemples de participació en l'elecció de la modalitat preventiva i de la mútua.
- 5- Es reproduïxen els drets d'informació establits en la norma.
- 6- En molts casos, s'aborden qüestions contradictòries referent al concepte de l'absentisme, fonamentalment vinculades a les millores retributives en els complements per incapacitat temporal o complements retributius en prestacions causals, com per exemple treballs tòxics o penosos.
- 7- Com ja hem comentat, la insuficiència negocial, en la situació de molts convenis col·lectius de la província d'Alacant, únicament actualitzats en la matèria per disposició normativa com

en continguts de protecció davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe, els permisos i les situacions relacionades amb la maternitat, la reproducció de continguts davant de situacions de violència de gènere, o reproduccions del principi d'igualtat i el principi de no discriminació.

ROPOSTES D'IMPLANTACIÓ

El recorregut a avançar en matèria preventiva, si integrem una visió completa de la perspectiva de gènere, presenta multitud de vectors i es pot abordar de manera transversal des de moltes matèries o condicions de treball que, d'una o altra forma, poden representar un risc per a la salut de les dones.

En primer lloc, considerem necessari avançar en acords interconfederals o de matèries concretes. Hi ha una amalgama de situacions homogènies per a tots els sectors, des de possibilitar uns marcs de racionalització de la negociació col·lectiva, en els quals la prioritat aplicativa es vaja traslladant a la negociació col·lectiva sectorialitzada i autonòmica, amb continguts mínims, que perfectament puguin disposar-se en àmbits inferiors, fins a la determinació de qüestions tangibles i objectivables, com un calendari en la recollida de dades, la temporalització de les avaluacions de riscos o el contingut mínim d'aquestes, per a partir d'ací avançar en una estratègia conjunta sectorialitzada.

En segon lloc, cal avançar en els mecanismes que possibilita el diàleg social, des de la recollida de dades de les quals ara com ara no es té constància i que permetria avançar cap a un treball decent, en entorns segurs i maximitzant l'abast dels recursos que es posseeixen, entre aquests, la vigilància i el control d'aqueix 91,54 % d'empreses que manquen de representació de les persones treballadores per limitacions de la llei.

En tercer lloc, s'ha de millorar en la protecció de les persones treballadores en nombroses empreses que treballen en xarxa i mitjançant sistemes de descentralització productiva. La intervenció en aquestes empreses ha de formar part del diàleg social, dels drets d'informació de les empreses de l'activitat principal i del marc normatiu a l'hora de la contractació pública. La Llei 18/2018 de 16 de juliol de foment de la responsabilitat social formula tres esments en matèria de prevenció de riscos laborals i de generar entorns segurs. No sembla desgavellat que es treballi en el marc del diàleg social a introduir continguts en els quals la perspectiva de gènere estiga present en la seua integritat.



En quart lloc, cal introduir en la Llei 14/2018 de gestió, promoció i modernització de les àrees industrials, qüestions relacionades amb els plans de mobilitat sostenible, que analitzen la perspectiva de gènere, negociats en cada àrea industrial per a garantir, en primer lloc, la seguretat i la integritat de les dones, que racionalitze i compagine horaris amb les possibilitats de mobilitat i, en segon, per a garantir la

sostenibilitat d'aqueixos desplaçaments mitjançant mesures més exhaustives de valors en la qualitat de l'aire, amb la finalitat d'evitar determinades malalties respiratòries i pulmonars que tenen diferent impacte en la salut de les dones.

En l'àmbit de les meses de negociació resulta inajornable la incorporació de presència proporcional de dones en la seua composició. No és acceptable que sectors àmpliament feminitzats disposen de presència mínima en la negociació col·lectiva en la qual es fixaran les condicions laborals que els afecten.



Respecte als continguts, la potencialitat de les eines que existeixen ha de possibilitar conèixer totes les realitats. Per això, dotar de contingut vinculant les comissions paritàries per a tenir establert el mapa de les modalitats preventives en el sector d'aplicació, no solament va en benefici de la capacitat associativa empresarial, sinó de formular diagnòstics més adequats segons les diferents situacions que formen el sector (grandària de les empreses, índex de sinistralitat del sector per contingència, treballar en el diagnòstic precoç de malalties professionals o més característiques de cada sector, etc.)

Quant a les avaluacions de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva, s'ha de posar el focus amb una mirada de gènere, ja que resulta l'eina més idònia per a tenir aquesta visió integral. La negociació col·lectiva pot establir continguts particulars perquè en els esmentats documents es distingisca clarament el sexe de les persones que presten aqueixos serveis, i que no es produïsquen situacions de talla i enganxa perquè no s'ha tingut en compte el nombre de dones ni els llocs que exerceixen.

Si ens atenim a les delimitacions de temps de treball i conciliació de la vida personal i familiar, és necessari l'establiment de drets de desconnexió digital per totes les vies existents en la prohibició

de comunicar per part empresarial (no únicament respecte a l'enviament o la recepció de correus electrònics, sinó a qualsevol forma de comunicació per via tecnològica com ara WhatsApp, Telegram o aplicacions de comunicació empresarials). Expressament, la prohibició d'ordres o de torns horaris i les seues respectives modificacions mitjançant aquests canals afavoririen el descans efectiu i evitarien la fatiga o estrès crònic. Atendre fenòmens com la **nomofòbia** (por a eixir de casa sense el telèfon mòbil) no depèn únicament de l'organització de l'empresa, però sí que pot contribuir a mitigar els seus efectes.



Respecte a la prevenció dels accidents *in itinere*, l'obligació de negociar plans de mobilitat en totes les empreses pot fomentar un ús més racional dels vehicles motoritzats d'ús individual, fet que redunda no solament en l'economia, sinó en aspectes tan significatius com el sentiment de seguretat de les dones, en la qualitat de l'aire i la prevenció de malalties cardiovasculars, en la reducció de sinistres que tenen origen en contingència laboral o en el poder adquisitiu de les persones.

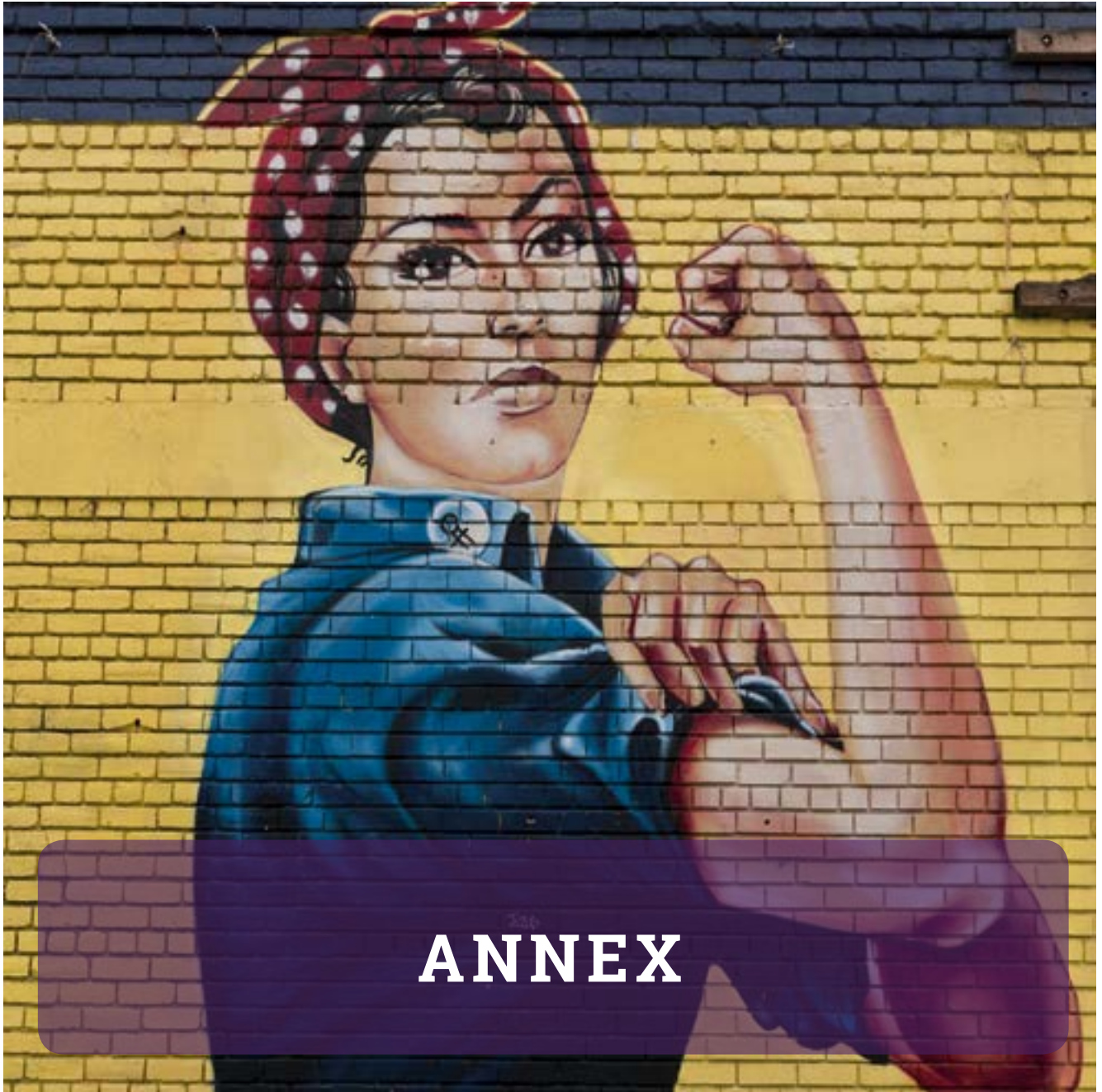
Quant a la càrrega de treball física i els trastorns musculoesquelètics, cal adequar l'organització del treball a procediments en els quals es tinga en compte, des del seu disseny fins a la seua implantació, les possibles condicions específiques de les dones. No solament d'entrenament o de millorar la seua capacitat física és necessari per a un treball segur, sinó de participar amb una visió proactiva i a

l'ofensiva en aquests aspectes de gran incidència en sectors altament feminitzats com l'hostaleria, el comerç, la neteja o l'atenció sanitària en totes les seues modalitats.

Si atenem als riscos d'origen químic o biològic, la participació de personal tècnic en les comissions negociadores i en les comissions paritàries ha de ser el pas següent. L'extraordinària especialització i la profunditat de les normes en matèria preventiva poden distorsionar i dificultar l'actuació social. Instituir i fomentar aquests treballs externs per personal qualificat redundaria en benefici de la població treballadora i de la competitivitat empresarial sectorial.

En definitiva, fomentar la cultura preventiva concerneix a totes les parts actives en el mercat laboral, per la qual cosa avançar en entorns segurs únicament pot repercutir en treball decent. Utilitzar aquestes propostes, tant en el conveni col·lectiu com en els plans d'igualtat, considerem que va en la direcció de la consecució de l'objectiu comú.





ANNEX

ANNEX 1. CONVENI 190 OIT

Preàmbul

La Conferència General de l'Organització Internacional del Treball:

Convocada a Ginebra pel Consell d'Administració de l'Oficina Internacional del Treball, i congregada en aquesta ciutat el 10 de juny de 2019, en la seua centèsima vuitena reunió (reunió del centenari).

Recorda que la Declaració de Filadèlfia afirma que tots els éssers humans, sense distinció de raça, credo o sexe, tenen dret a perseguir el seu benestar material i el seu desenvolupament espiritual en condicions de llibertat i dignitat, de seguretat econòmica i en igualtat d'oportunitats.

Reafirma la pertinència dels convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball.

Recorda altres instruments internacionals pertinents, com la Declaració Universal de Drets Humans, el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, la



Convenció Internacional sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació Racial, la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona, la Convenció Internacional sobre la Protecció dels Drets de Tots els Treballadors Migratoris i dels seus Familiars i la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.

Reconeix el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i d'assetjament, inclosos la violència i l'assetjament per raó de gènere.

Reconeix que la violència i l'assetjament en el món del treball poden constituir una violació o un abús dels drets humans, i que la violència i l'assetjament són una amenaça per a la igualtat d'oportunitats, i són inacceptables i incompatibles amb el treball decent.

Reconeix la importància d'una cultura del treball basada en el respecte mutu i la dignitat de l'ésser humà per a prevenir la violència i l'assetjament.

Recorda que els membres tenen la important responsabilitat de promoure un entorn general de tolerància zero davant de la violència i l'assetjament amb la finalitat de facilitar la prevenció d'aquest tipus de comportaments i pràctiques, i que tots els actors del món del treball han d'abstenir-se de recórrer a la violència i l'assetjament, prevenir-los i combatre'ls.

Reconeix que la violència i l'assetjament en el món del treball afecten la salut psicològica, física i sexual de les persones, la seua dignitat, i el seu entorn familiar i social.

Reconeix que la violència i l'assetjament també afecten la qualitat dels serveis públics i privats, i que poden impedir que les persones, en particular les dones, accedisquen al mercat de treball, hi romanguen o hi progressen professionalment.

Considera que la violència i l'assetjament són incompatibles amb la promoció d'empreses sostenibles i afecten negativament l'organització del treball, les relacions en el lloc de treball, el compromís dels treballadors, la reputació de les empreses i la productivitat.

Reconeix que la violència i l'assetjament per raó de gènere afecten de manera desproporcionada les

dones i les xiquetes, i reconeix també que l'adopció d'un enfocament inclusiu i integrat que tinga en compte les consideracions de gènere i aborde les causes subjacents i els factors de risc, entre aquests els estereotips de gènere, les formes múltiples i interseccionals de discriminació i l'abús de les relacions de poder per raó de gènere, és indispensable per a acabar amb la violència i l'assetjament en el món del treball.

Considera que la violència domèstica pot afectar l'ocupació, la productivitat així com la seguretat i salut, i que els governs, les organitzacions d'ocupadors i de treballadors i les institucions del mercat de treball poden contribuir, com a part d'altres mesures, a reconèixer, afrontar i abordar l'impacte de la violència domèstica.

Després d'haver decidit adoptar diverses proposicions relatives a la violència i l'assetjament en el món del treball, qüestió que constitueix el cinqué punt de l'ordre del dia de la reunió.

Després d'haver decidit que aquestes proposicions revestisquen la manera d'un conveni internacional, adopta, amb data vint-i-u de juny de dos mil dinou, el Conveni següent, que pot ser esmentat com el Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019.

I. DEFINICIONS

Article 1

1. A l'efecte d'aquest Conveni:

- a) L'expressió «violència i assetjament» en el món del treball designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques de tals comportaments i



pràctiques, ja siga que es manifesten una sola vegada o de manera repetida, que tinguen per objecte, que causen o siguen susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic, i inclou la violència i l'assetjament per raó de gènere, i

b) l'expressió «violència i assetjament per raó de gènere» designa la violència i l'assetjament que van dirigits contra les persones per raó del seu sexe o gènere, o que afecten de manera desproporcionada persones d'un sexe o gènere determinat, i inclou l'assetjament sexual.

2. Sense perjudici del que es disposa en els apartats a) i b) del paràgraf 1 d'aquest article, la violència i l'assetjament poden definir-se en la legislació nacional com un concepte únic o com a conceptes separats.

II. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 2

1. Aquest Conveni protegeix els treballadors i altres persones en el món del treball, amb inclusió dels treballadors assalariats segons es defineixen en la legislació i la pràctica nacionals, així com les persones que treballen, qualsevol que siga la seua situació contractual, les persones en formació, inclosos els passants i els aprenents, els treballadors acomiadats, els voluntaris, les persones a la recerca d'ocupació i els aspirants a una ocupació, i els individus que exerceixen l'autoritat, les funcions o les responsabilitats d'un ocupador.



2. Aquest Conveni s'aplica a tots els sectors, públic o privat, de l'economia tan formal com informal, en zones urbanes o rurals.

Article 3

1. Aquest Conveni s'aplica a la violència i l'assetjament en el món del treball que ocorren durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) En el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b) En els llocs on es paga al treballador, on aquest pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris.
- c) En els desplaçaments, els viatges, els esdeveniments o les activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- d) En el marc de les comunicacions que estiguen relacionades amb el treball, incloses les realitzades a través de tecnologies de la informació i de la comunicació.
- e) En l'allotjament proporcionat per l'ocupador, i
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

III. PRINCIPIS FONAMENTALS

Article 4

1. Tot membre que ratifiqui aquest Conveni ha de respectar, promoure i assegurar el gaudiment del dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i d'assetjament.

2. Tot membre ha d'adoptar, de conformitat amb la legislació i la situació nacional i en consulta amb les organitzacions representatives d'ocupadors i de treballadors, un enfocament inclusiu, integrat i

que tinga en compte les consideracions de gènere per a prevenir i eliminar la violència i l'assetjament en el món del treball. Aquest enfocament hauria de tenir en compte la violència i l'assetjament que impliquen a tercers, quan calga, i consisteix, en particular a:

- a) Prohibir legalment la violència i l'assetjament.
- b) Vetllar perquè les polítiques pertinents aborden la violència i l'assetjament.
- c) Adoptar una estratègia integral a fi d'aplicar mesures per a prevenir i combatre la violència i l'assetjament.
- d) Establir mecanismes de control de l'aplicació i de seguiment o enfortir els mecanismes que hi ha.
- e) Vetllar perquè les víctimes tinguin accés a vies de recurs i reparació i a mesures de suport.
- f) Preveure sancions.
- g) Desenvolupar eines, orientacions i activitats d'educació i de formació, i activitats de sensibilització, de manera accessible, segons com calgués, i
- h) garantir que hi hagen mitjans d'inspecció i investigació efectius dels casos de violència i d'assetjament, incloent-hi a través de la inspecció del treball o d'altres organismes competents.

3. En adoptar i aplicar l'enfocament esmentat en el paràgraf 2 d'aquest article, tot membre ha de reconèixer les funcions i atribucions diferents i complementàries dels governs, i dels ocupadors i dels treballadors, així com de les seues organitzacions respectives, tenint en compte la naturalesa i l'abast variables de les seues responsabilitats respectives.

Article 5

A fi de prevenir i d'eliminar la violència i l'assetjament en el món del treball, tot membre ha de respectar, promoure i portar a efecte els principis i drets fonamentals en el treball, a saber, la llibertat d'associació i el reconeixement efectiu del dret de negociació col·lectiva, l'eliminació de totes les formes de treball forçós o obligatori, l'abolició efectiva del treball infantil i l'eliminació de la discriminació en matèria



d'ocupació, així com fomentar el treball decent i segur.

Article 6

Tot membre ha d'adoptar una legislació i polítiques que garantisquen el dret a la igualtat i a la no discriminació en l'ocupació, incloent-hi a les treballadores, així com als treballadors i a altres persones pertanyents a un o a diversos grups vulnerables, o a grups en situació de vulnerabilitat que estan afectats de manera desproporcionada per la violència i l'assetjament en el món del treball.

IV. PROTECCIÓ I PREVENCIÓ

Article 7

Sense perjudici de l'article 1 i d'acord amb les seues disposicions, tot membre ha d'adoptar una

legislació que definisca i prohibisca la violència i l'assetjament en el món del treball, amb inclusió de la violència i l'assetjament per raó de gènere.

Article 8

1. Tot membre ha d'adoptar mesures apropiades per a prevenir la violència i l'assetjament en el món del treball, en particular:

- a) Ha de reconèixer la funció important de les autoritats públiques en el cas dels treballadors de l'economia informal.
- b) Cal identificar, en consulta amb les organitzacions d'ocupadors i de treballadors concernides i per altres mitjans, els sectors o ocupacions i les modalitats de treball en els quals els treballadors i altres persones concernides estan més exposats a la violència i l'assetjament, i
- c) adoptar mesures per a protegir de manera eficaç aquestes persones.

Article 9

1. Tot membre ha d'adoptar una legislació que exigisca als ocupadors prendre mesures apropiades i concordes amb el seu grau de control per a prevenir la violència i l'assetjament en el món del treball, inclosos la violència i l'assetjament per raó de gènere, en particular, en la mesura en què siga raonable i factible:

- a) Cal adoptar i aplicar, en consulta amb els treballadors i els seus representants, una política del lloc de treball relativa a la violència i l'assetjament.
- b) S'ha de tindre en compte la violència i l'assetjament, així com els riscos psicosocials associats, en la gestió de la seguretat i salut en el treball.
- c) És necessari identificar els perills i avaluar els riscos de violència i d'assetjament, amb participació dels treballadors i els seus representants, i adoptar mesures per a previndre i

controlar aquests perills i riscos, i

d) Cal proporcionar als treballadors i a altres persones concernides, de manera accessible, segons siga procedent, informació i capacitació sobre els perills i riscos de violència i d'assetjament identificats, i sobre les mesures de prevenció i protecció corresponents, inclusivament sobre els drets i les responsabilitats dels treballadors i altres persones concernides en relació amb l'aplicació de la política esmentada en l'apartat a) d'aquest article.



V. CONTROL DE L'APLICACIÓ I VIES DE RECURS I REPARACIÓ

Article 10

1. Tot membre ha d'adoptar mesures apropiades per a:

a) Fer un seguiment i controlar l'aplicació de la legislació nacional relativa a la violència i l'assetjament en el món del treball.

b) Garantir un accés fàcil a vies de recurs i reparació apropiades i eficaces i a mecanismes i procediments de notificació i de solució de conflictes en els casos de violència i d'assetjament en el món del treball, que siguin segurs, equitatius i eficaços, com ara:

i) Procediments de presentació de queixes i d'investigació i, si escau, mecanismes de solució de conflictes en el lloc de treball.

ii) Mecanismes de solució de conflictes externs al lloc de treball.

iii) Jutjats o tribunals.

iv) Mesures de protecció dels querellants, les víctimes, els testimonis i els informants davant de la victimització i les represàlies, i

v) mesures d'assistència jurídica, social, mèdica i administrativa per als querellants i les víctimes.

c) Protegir la privacitat de les persones implicades, així com la confidencialitat, tant com es pugui i segons siga procedent, i vetllar perquè aquests requisits no s'utilitzen de manera indeguda.

d) Preveure sancions, quan siga procedent, per als casos de violència i d'assetjament en el món del treball.

e) Preveure que les víctimes de violència i d'assetjament per raó de gènere en el món del treball tinguin accés efectiu a mecanismes de presentació de queixes i de solució de conflictes, assistència, serveis i vies de recurs i reparació que tinguin en compte les consideracions de gènere i que siguin segurs i eficaços.

f) Reconéixer els efectes de la violència domèstica i, en la mesura en què siga raonable i factible, mitigar el seu impacte en el món del treball.

g) Garantir que tot treballador tinga el dret d'allunyar-se d'una situació de treball sense patir represàlies o altres conseqüències indegudes si té motius raonables per a considerar que aquesta presenta un perill greu i imminent per a la seua vida, la seua salut o la seua seguretat a conseqüència d'actes de violència i d'assetjament, així com el deure d'informar d'aquesta situació a la direcció, i



h) vetllar perquè la inspecció del treball i altres autoritats pertinents, quan siga procedent, estiguen facultades per a actuar en cas de violència i d'assetjament en el món del treball, incloent-hi el dictat d'ordres que requerisquen l'adopció de mesures d'aplicació immediata, o que imposen la interrupció de l'activitat laboral en cas de perill imminent per a la vida, la salut o la seguretat dels treballadors, a reserva de qualsevol recurs judicial o administratiu que puga prescriure la legislació.

VI. ORIENTACIÓ, FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

Article 11

1. Tot membre, en consulta amb les organitzacions representatives d'ocupadors i de treballadors, ha d'esforçar-se per garantir que:

- a) La violència i l'assetjament en el món del treball s'aborden en les polítiques nacionals pertinents, com les relatives a la seguretat i salut en el treball, la igualtat i la no discriminació, i la migració.
- b) Es proporcionen orientacions, recursos, formació o altres eines sobre la violència i l'assetjament en el món del treball, incloent-hi la violència i l'assetjament per raó de gènere, als ocupadors i als treballadors i a les seues organitzacions respectives, així com a les autoritats competents, de manera accessible, segons siga procedent, i
- c) s'emprenghen iniciatives sobre aquest tema, amb inclusió de campanyes de sensibilització.

VII. MÈTODES D'APLICACIÓ

Article 12

Les disposicions d'aquest Conveni han d'aplicar-se a través de la legislació nacional, així com a través de convenis col·lectius o altres mesures concordes amb la pràctica nacional, incloses aquelles que amplien o adapten mesures de seguretat i salut en el treball existents perquè abasten la violència i l'assetjament i aquelles que elaboren mesures específiques quan siga necessari.

VIII. DISPOSICIONS FINALS

Article 13

Les ratificacions formals d'aquest Conveni han de ser comunicades, per al seu registre, al director general de l'Oficina Internacional del Treball.

Article 14

1. Aquest Conveni obliga únicament a aquells membres de l'Organització Internacional del Treball les ratificacions dels quals haja registrat el director general de l'Oficina Internacional del Treball.

2. El Conveni entra en vigor dotze mesos després de la data en què les ratificacions de dos membres hagen sigut registrades pel director general.

3. Des d'aquest moment, aquest Conveni entra en vigor, per a cada membre, dotze mesos després de la data de registre de la seua ratificació.

Article 15

1. Tot membre que haja ratificat aquest Conveni pot denunciar-lo a l'expiració d'un període de deu anys, comptats a partir de la data en què s'haja posat inicialment en vigor, mitjançant una acta comunicada, per al seu registre, al director general de l'Oficina Internacional del Treball. La denúncia fa efecte un any després de la data en què s'haja registrat.

2. Tot membre que haja ratificat aquest Conveni i que, en el termini d'un any després de l'expiració del període de deu anys esmentat en el paràgraf precedent, no invoque el dret de denúncia previst en aquest article queda obligat durant un nou període de deu anys i, en endavant, pot denunciar aquest Conveni durant el primer any de cada nou període de deu anys, en les condicions previstes en aquest article.

Article 16

1. El director general de l'Oficina Internacional del Treball ha de notificar a tots els membres de

l'Organització Internacional del Treball el registre de totes les ratificacions i denúncies que li comuniquen els membres de l'Organització.

2. En notificar als membres de l'Organització el registre de la segona ratificació que li haja sigut comunicada, el director general ha d'assenyalar a l'atenció dels membres de l'Organització la data en què entra en vigor aquest Conveni.



Article 17

El director general de l'Oficina Internacional del Treball ha de comunicar al secretari general de les Nacions Unides, per al seu registre de conformitat amb l'article 102 de la Carta de les Nacions Unides, una informació completa sobre totes les ratificacions i denúncies que haja registrat d'acord amb els articles precedents.

Article 18

Cada vegada que ho estime necessari, el Consell d'Administració de l'Oficina Internacional del Treball ha de presentar a la Conferència General una memòria sobre l'aplicació del Conveni, i considerar la conveniència d'inscriure en l'ordre del dia de la Conferència la qüestió de la seua revisió total o parcial.

Article 19

1. En cas que la Conferència adopte un nou conveni que implique una revisió d'aquest Conveni, i llevat que en el nou conveni es dispose una altra cosa:



a) La ratificació, per un membre, del nou conveni revisor implica, ipso jure, la denúncia immediata d'aquest Conveni, no obstant això les disposicions contingudes en l'article 15, sempre que el nou conveni revisor haja entrat en vigor, i

b) a partir de la data en què entre en vigor el nou conveni revisor, aquest Conveni cessa d'estar obert a la ratificació pels membres.

2. Aquest Conveni continua en vigor en tot cas, en la seua forma i contingut actuals, per als membres que l'hagen ratificat i no ratifiquen el conveni revisor.

Article 20

Les versions anglesa i francesa del text d'aquest Conveni són igualment autèntiques.

ANNEX 2.

RECOMANACIÓ 206 OIT

Preàmbul

La Conferència General de l'Organització Internacional del Treball:

Convocada a Ginebra pel Consell d'Administració de l'Oficina Internacional del Treball, i congregada en aquesta ciutat el 10 de juny de 2019, en la seua centèsima vuitena reunió (reunió del centenari).

Després d'haver adoptat el Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019.

Després d'haver decidit adoptar diverses proposicions relatives a la violència i l'assetjament en el món del treball, qüestió que constitueix el cinquè punt de l'ordre del dia de la reunió.

I Després d'haver decidit que aquestes proposicions revisten la forma d'una recomanació que complemente el Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019, adopta, amb data vint-i-un de juny de dos mil dinou, la Recomanació següent, que pot ser esmentada com la Recomanació sobre la violència i l'assetjament, 2019.

1. Les disposicions d'aquesta Recomanació complementen el Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019 (d'ara en avant denominat «el Conveni»), i haurien de considerar-se conjuntament amb aquestes últimes.

I. PRINCIPIS FONAMENTALS

2. En adoptar i aplicar l'enfocament inclusiu, integrat i que tinga en compte les consideracions de gènere, esmentat en el paràgraf 2 de l'article 4 del Conveni, els membres han d'abordar la violència i l'assetjament en el món del treball en la legislació relativa al treball i l'ocupació, la seguretat i salut en el treball, la igualtat i la no discriminació i en el dret penal, segons siga procedent.

3. Els membres han de vetllar perquè tots els treballadors i tots els ocupadors, inclosos aquells en els sectors, ocupacions i modalitats de treball que estan més exposats a la violència i l'assetjament, gaudisquen plenament de la llibertat sindical i del reconeixement efectiu del dret de negociació col·lectiva de conformitat amb el Conveni sobre la llibertat sindical i la protecció del dret de sindicació, 1948 (núm. 87) i el Conveni sobre el dret de sindicació i de negociació col·lectiva, 1949 (núm. 98).

4. Els membres han d'adoptar mesures apropiades a fi de:

a) Fomentar el reconeixement efectiu del dret de negociació col·lectiva a tots els nivells com a mitjà per a previndre i abordar la violència i l'assetjament i, tant com es pugui, mitigar l'impacte de la violència domèstica en el món del treball, i

b) secundar aquesta negociació col·lectiva mitjançant la recopilació i divulgació d'informació sobre les tendències i bones pràctiques respecte al procés de negociació i al contingut dels convenis col·lectius.



5. Els membres han de vetllar perquè les disposicions sobre violència i assetjament contingudes en la legislació i les polítiques nacionals tinguin en compte els instruments de l'Organització Internacional del Treball sobre igualtat i no discriminació, com el Conveni (núm. 100) i la Recomanació (núm. 90) sobre igualtat de remuneració, 1951, i el Conveni (núm. 111) i la Recomanació (núm. 111) sobre la discriminació (ocupació i ocupació), 1958, així com altres instruments pertinents.

II. PROTECCIÓ I PREVENCIÓ

6. Les disposicions sobre seguretat i salut en el treball relacionades amb la violència i l'assetjament contingudes en la legislació i les polítiques nacionals haurien de tindre en compte els instruments pertinents de l'Organització Internacional del Treball sobre seguretat i salut en el treball com el Conveni sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981 (núm. 155), i el Conveni sobre el marc promocional per a la seguretat i salut en el treball, 2006 (núm. 187).

7. Els membres han d'especificar en la legislació, segons siga procedent, que els treballadors i els seus representants han de participar en l'elaboració, l'aplicació i el seguiment de la política del lloc de treball esmentada en l'article 9, a), del Conveni, i aquesta política:

a) Ha d'afirmar que la violència i l'assetjament no són tolerats.

b) Ha d'establir programes de prevenció de la violència i l'assetjament, si escau, amb objectius mesurables.

c) Ha de definir els drets i les obligacions dels treballadors i de l'ocupador.

d) Ha de contindre informació sobre els procediments de presentació de queixes i d'investigació.

e) Ha de preveure que totes les comunicacions internes i externes relacionades amb incidents de violència i d'assetjament es tinguen degudament en consideració i s'adopten les mesures que hi corresponguen.

f) Ha de definir el dret de les persones a la privacitat i la confidencialitat, com s'estableix en l'article 10, c), del Conveni, mantenint un equilibri amb el dret dels treballadors a estar informats de tots els riscos, i

g) ha d'incloure mesures de protecció dels denunciants, de les víctimes, dels testimonis i dels informants davant de la victimització i les represàlies.

8. En l'avaluació de riscos en el lloc de treball que s'esmenta en l'article 9, c), del Conveni s'han de tindre en compte els factors que augmenten les probabilitats de violència i d'assetjament, incloent-hi els perills i riscos psicosocials. Ha de prestar-se especial atenció als perills i riscos que:

a) Es deriven de les condicions i modalitats de treball, l'organització del treball i de la gestió dels recursos humans, segons siga procedent.



- b) Impliquen tercers com a clients, proveïdors de serveis, usuaris, pacients i el públic, i
- c) es deriven de la discriminació, l'abús de les relacions de poder i les normes de gènere, culturals i socials que fomenten la violència i l'assetjament.

9. Els membres han d'adoptar mesures apropiades per als sectors o les ocupacions i les modalitats de treball més exposats a la violència i l'assetjament, com ara el treball nocturn, el treball que es realitza de manera aïllada, el treball en el sector de la salut, l'hostaleria, els serveis socials, els serveis d'emergència, el treball domèstic, el transport, l'educació i l'oci.

10. Els membres han d'adoptar mesures legislatives o d'una altra índole per a protegir els treballadors migrants, i particularment les treballadores migrants, contra la violència i l'assetjament en el món del treball, amb independència del seu estatus migratori, als països d'origen, de trànsit o de destinació, segons siga procedent.

11. En facilitar la transició de l'economia informal a l'economia formal, els membres han de proporcionar recursos i assistència als treballadors i ocupadors de l'economia informal, i a les seues associacions, per previndre i abordar la violència i l'assetjament en aquesta.

12. Els membres han de vetllar perquè les mesures de prevenció de la violència i l'assetjament no resulten en la restricció ni l'exclusió de la participació de les dones o dels grups esmentats en l'article 6 del Conveni en determinats treballs, sectors o ocupacions.

13. La referència als grups vulnerables i als grups en situació de vulnerabilitat en l'article 6 del Conveni ha d'interpretar-se de conformitat amb les normes internacionals del treball i els instruments internacionals sobre drets humans aplicables.



III. CONTROL DE L'APLICACIÓ, VIES DE RECURS I REPARACIÓ I ASSISTÈNCIA

14. Les vies de recurs i reparació esmentades en l'article 10, b), del Conveni poden comprendre:

- a) El dret a dimitir i percebre una indemnització.
- b) La readmissió del treballador.
- c) Una indemnització apropiada pels danys resultants.
- d) La imposició d'ordres d'aplicació immediata per a vetllar perquè es posei fi a determinats comportaments o s'exigisca la modificació de les polítiques o les pràctiques, i
- e) el pagament dels honoraris d'assistència lletrada i costes, de conformitat amb la legislació i la pràctica nacionals.



15. Les víctimes de violència i d'assetjament en el món del treball han de poder percebre una indemnització en cas de danys o malalties de naturalesa psico-social, física, o de qualsevol altre tipus, que resulten en una incapacitat per a treballar.

16. Els mecanismes de presentació de queixes i de solució de conflictes en casos de violència i d'assetjament per raó de gènere esmentats en l'article 10, e), del Conveni, han de comprendre mesures com ara:



- a) Tribunals amb personal especialitzat en assumptes de violència i d'assetjament per raó de gènere.
- b) Una tramitació diligent i eficient dels casos.
- c) Assistència i assessorament jurídics per als denunciants i les víctimes.
- d) Guies i altres mitjans d'informació disponibles i accessibles en els idiomes d'ús corrent al país, i
- e) la inversió de la càrrega de la prova, si escau, en procediments diferents dels penals.

17. El suport, els serveis i les vies de recurs i reparació per a les víctimes de violència i d'assetjament per raó de gènere que s'esmenten en l'article 10, e), del Conveni, han de comprendre mesures com ara:

- a) Suport a les víctimes per a reincorporar-se al mercat de treball.
- b) Serveis accessibles, segons siga procedent, d'assessorament i informació.
- c) Un servei d'atenció telefònica disponible les 24 hores.

d) Serveis d'emergència.

e) L'atenció i el tractament mèdics i el suport psicològic.

f) Centres de crisi, inclosos els centres d'acolliment, i

g) unitats especialitzades de la policia o d'agents amb formació específica per a ajudar a les víctimes.



18. Entre les mesures apropiades per a mitigar l'impacte de la violència domèstica en el món del treball que s'esmenten en l'article 10, f), del Conveni es poden incloure:

a) Llicència per a les víctimes de violència domèstica.

b) Modalitats de treball flexibles i protecció per a les víctimes de violència domèstica.

- c) Protecció temporal de les víctimes de violència domèstica contra l'acomiadament, segons siga procedent, llevat que el seu motiu no estiga relacionat amb la violència domèstica i les seues conseqüències.
- d) La inclusió de la violència domèstica en l'avaluació dels riscos en el lloc de treball.
- e) Un sistema d'orientació cap a mecanismes públics de mitigació de la violència domèstica, quan n'hi haja, i
- f) la sensibilització sobre els efectes de la violència domèstica.

19. Els autors d'actes de violència i d'assetjament en el món del treball han de rendir comptes dels seus actes i disposar de serveis d'assessorament o altres mesures, segons siga procedent, per a evitar la reincidència i, si escau, facilitar la seua reincorporació al treball.

20. Els inspectors del treball i els agents d'altres autoritats competents, segons siga procedent, han de rebre formació específica sobre les qüestions de gènere per poder detectar i tractar la violència i l'assetjament en el món del treball, inclosos els perills i riscos psicosocials, la violència i l'assetjament per raó de gènere i la discriminació exercida contra determinats grups de treballadors.

21. El mandat dels organismes nacionals responsables de la inspecció del treball, la seguretat i salut en el treball, i de la igualtat i la no discriminació, inclosa la igualtat de gènere, ha d'abastar la qüestió de la violència i l'assetjament en el món del treball.

22. Els membres han de recopilar dades i publicar estadístiques sobre violència i assetjament en el món del treball, desglossats per sexe, per forma de violència i assetjament i per sector d'activitat econòmica, en particular respecte dels grups als quals es fa referència en l'article 6 del Conveni.



IV. ORIENTACIÓ, FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

23. Els membres han de finançar, d'elaborar, d'aplicar i de difondre, segons siga procedent:

a) Programes destinats a abordar els factors que augmenten la probabilitat de violència i d'assetjament en el món del treball, com la discriminació, l'abús de les relacions de poder i les normes de gènere, culturals i socials que fomenten la violència i l'assetjament.

b) Directrius i programes de formació que integren les consideracions de gènere per a assistir a jutges, inspectors del treball, agents de policia, fiscals i altres agents públics a complir el seu mandat pel que fa a la violència i l'assetjament en el món del treball, així com per a assistir als ocupadors i als treballadors dels sectors públic i privat, i a les seues organitzacions a previndre i abordar la violència i l'assetjament en el món del treball.



c) Models de repertoris de recomanacions pràctiques i eines d'avaluació de riscos sobre la violència i l'assetjament en el món del treball, d'abast general o sectorial, que tinguen en compte la situació particular dels treballadors i d'altres persones pertanyents als grups esmentats en l'article 6 del Conveni;

d) Campanyes públiques de sensibilització en els diferents idiomes del país, inclosos els idiomes dels treballadors migrants que residixen en aqueix país, que posen l'accent que la violència i l'assetjament, en particular la violència i l'assetjament per raó de gènere, són

inacceptables, denuncien les actituds discriminatòries i previnguen l'estigmatització de les víctimes, els denunciants, els testimonis i els informants.

e) Plans d'estudis i materials didàctics sobre violència i assetjament, amb inclusió de la violència i l'assetjament per raó de gènere, que tinguin en compte la perspectiva de gènere, en tots els nivells de l'educació i la formació professional, de conformitat amb la legislació i la situació nacional.

f) Material destinat a periodistes i altres professionals de la comunicació sobre la violència i l'assetjament per raó de gènere, les seues causes subjacents i factors de risc, amb el respecte degut a la llibertat d'expressió i a la seua independència, i

g) campanyes públiques destinades a fomentar llocs de treball segurs, salubres, harmoniosos i lliures de violència i assetjament.





#ÉsElMoment