



INFORME

DIA INTERNACIONAL PER L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES



Des de CCOO i UGT de Catalunya, davant la commemoració d'un nou 25 de novembre, Dia internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones, expressem el nostre rebuig davant totes les manifestacions de violència contra les dones i reiterem el nostre compromís en la lluita per eradicar aquesta xacra social.

Ara més que mai és necessari visualitzar la violència contra les dones i definir el problema per tal que tothom tingui clar que la violència masclista es pot donar en tots els espais més enllà del domèstic. Cal trencar els tòpics i els estereotips, així com deixar clar que la violència masclista pot donar-se en l'àmbit de la parella o en la família, però també en l'àmbit laboral. D'altra banda, cal tenir present que **la violència pot prendre moltes formes** més enllà de la violència física, per això cal recordar que la violència masclista també pot ser psicològica, econòmica o sexual.

QUÈ ENTENEM PER VIOLÈNCIA MASCLISTA

L'article 5 de la Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, proposa una definició integral que incloc una multiplicitat de formes de violència masclista. Entre elles, les formes de violència més generalitzades en l'àmbit laboral: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Definició de violència masclista:

La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Àmbits de la violència masclista:

La violència masclista es pot manifestar en alguns dels àmbits següents:

- **Violència en l'àmbit de la parella:** consisteix en la violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.
- **Violència en l'àmbit familiar:** consisteix en la violència física, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i les menors d'edat en el si de la família i perpetrada per membres de la mateixa família, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar. No s'hi inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella, definida en l'apartat primer.

- **Violència en l'àmbit laboral:** consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- **Violència en l'àmbit social: Violència en l'àmbit social o comunitari:** comprèn les agressions sexuals, l'assetjament sexual, el tràfic i explotació sexual de dones i nenes, la mutilació genital femenina o risc de patir-la, els matrimonis forçats, la derivada dels conflictes armats, i la Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones, com ara els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.

ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Com s'ha desenvolupat a la definició de violència masclista, dintre de l'àmbit laboral es pot distingir entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. L'assetjament en el món laboral, encara invisible socialment, impossibilita l'assoliment de la igualtat real entre dones i homes. Aquest tipus d'assetjament s'inscriu en tres grans eixos: la violència contra les dones, un entorn laboral sexista i un marc d'abús de poder (tant jeràrquic com de gènere).

Definició d'assetjament sexual:

És qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, desenvolupat dintre d'un context laboral, que és ofensiu i no desitjat per la víctima, i que, al mateix temps, genera un entorn laboral ofensiu, hostil, humiliant i intimidatori.

- ✓ Es pot classificar en:
 - **Assetjament d'intercanvi:** Prové d'un superior jeràrquic o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament, implica un abús d'autoritat i es considera una falta molt greu perquè genera una situació d'indefensió per a la persona que ho pateix.
 - **Assetjament ambiental:** Prové de companys de feina o tercers relacionats amb l'entorn laboral. Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

- ✓ També, es pot distingir entre:
 - **Horitzontal:** és aquell que es dona entre companys de feina.
 - **Vertical Ascendent:** és aquell que es dona des de una persona subordinada cap a una persona superior jeràrquicament.
 - **Vertical descendent:** és aquell que es dona des de una persona superior jeràrquicament cap a una persona subordinada.

- ✓ Dintre dels casos d'assetjament sexual, es poden trobar una multiplicitats de comportaments realitzats per l'assetjador, no obstant, sense delimitar o excloure altres indicis, es poden ressaltar els següents exemples:
 - Mirades lascives
 - Apropament físic excessiu
 - Comentaris, formes d'adreçar-se i/o bromes sexuals ofensives i obscenes
 - Contacte físic deliberat i no desitjat per la víctima
 - Invitacions persistents per a concretar cites o per a participar en activitats lúdiques amb la víctima
 - Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals
 - Aïllament y/o inducció per a quedar-se a soles innecessàriament amb la víctima

Definició assetjament per raó de sexe:

És qualsevol comportament realitzat en funció del sexe de la persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, ofensiu i degradant.

Dintre dels comportaments d'assetjament per raó de sexe, es poden ressaltar, sense delimitar o excloure altres, els següents exemples:

- Bromes sexistes i formes ofensives per a adreçar-se a la víctima
- Comentaris discriminatoris i/o que menyspreïn el treball de la dona
- Aïllament de la dona
- Ridiculització de les persones que assumeixen una tasca tradicional sexista.

Diferència entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

La diferència principal és que l'assetjament sexual té un component sexual i l'assetjament per raó de sexe té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de ser dona, sense que hi hagi un component sexual.

Conseqüències sobre la salut de la persona que pateix assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

✓ Psíquiques:

- Disminució de l'autoestima
- Ansietat
- Sentiments de vulnerabilitat/ culpa/ indefensió
- Estrès
- Tristesa
- Depressió
- Dificultat de concentració

✓ Físiques:

- Alteracions digestives
- Insomni
- Taquicàrdies
- Migranyes
- Marejos
- Dolors musculars
- Problemes respiratoris
- Problemes cutanis

Alguns indicadors que poden reflectir casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe:

- Situacions de ruptura en les relacions entre treballadors, proveïdors, clients...
- Entrevistes de sortida
- Nivell d'absentisme, queixes, baixes i mobilitat del personal
- Qüestionari de clima laboral (encara que és molt difícil detectar un cas particular a nivell macro)

SITUACIÓ ACTUAL DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA A CATALUNYA

Violència de gènere a la parella

Si ens centrem als casos catalans del 2008, *l'Enquesta i l'informe 2009 de Seguretat a Catalunya* posa en evidència l'augment de les denúncies per violència de gènere. Així, el número de denúncies va passar de 11.146 l'any 2007 a 14.337 l'any 2008. Per altra banda, també va créixer el nombre de detinguts per delictes de violència de gènere, de 5927 l'any 2007 a 7543 l'any 2008.

Pel que fa als detinguts, l'informe destaca que es va doblar el nombre de menors d'edat detinguts per delictes comesos en l'àmbit de la parella, passant de 25 a 51, xifra que hauria de fer reflexionar sobre els comportaments masclistes des de les edats adolescents.

El segon informe anual de l'observatori estatal de violència contra la dona, de la Delegació del govern per la violència de gènere, ens permet observar els drets percebuts per les víctimes de violència de gènere a Catalunya i a Espanya fins l'any 2008.

No obstant, abans de començar a exposar estadístiques, cal ressaltar que les dades són insuficients per a fer una valoració consistent sobre l'aplicació dels drets exposats a la llei de protecció integral contra la violència de gènere.

Contractes bonificats víctimes violència, 2003-2008

N ^o total Espanya	N ^o total Catalunya	Percentatge Catalunya
1958	138	7,1 %

Elaboració pròpia. Font: Observatori Estatal de Violència contra la Dona

A nivell estatal, es pot dir que dels 1958 contractes bonificats a dones víctimes de violència de gènere, realitzats entre el 2003 y 2008; un 72,8% eren de caràcter temporal, mentre que solament un 28,2% eren indefinits.

Pel que fa a Catalunya, es pot observar a la taula anterior que es van realitzar 138 contractes bonificats a víctimes de violència de gènere. Es a dir, un 7,1 % del total de Espanya.

Dones víctimes de violència de gènere receptores de la renda activa d'inserció, 2006-2008

Any	Nº total Espanya	Nº total Catalunya	Percentatge Catalunya
2006	11235	839	7,5%
2007	13691	996	7,3%
2008	17400	1375	7,9%

Elaboració pròpia. Font: Observatori Estatal de Violència contra la Dona

S'observa que a l'any 2008, es va incrementar, lleument, el número de dones receptores de la renda activa d'inserció a Catalunya (1375). Així, el percentatge de Catalunya en referència a Espanya va passar de 7,3% a l'2007 a 7,9% a l'2008.

Autorització de residència temporal a dones estrangeres víctimes de violència de gènere, 2008

Nº total Espanya	Nº total Catalunya	Percentatge Catalunya
422	64	15,2%

Elaboració pròpia. Font: Observatori Estatal de Violència contra la Dona

Pel que fa a les autoritzacions de residència temporal a dones estrangeres víctimes de violència, a l'any 2008 es van registrar 64 casos a Catalunya. Es a dir, un 15,2% del total d'Espanya.

Creences i percepcions

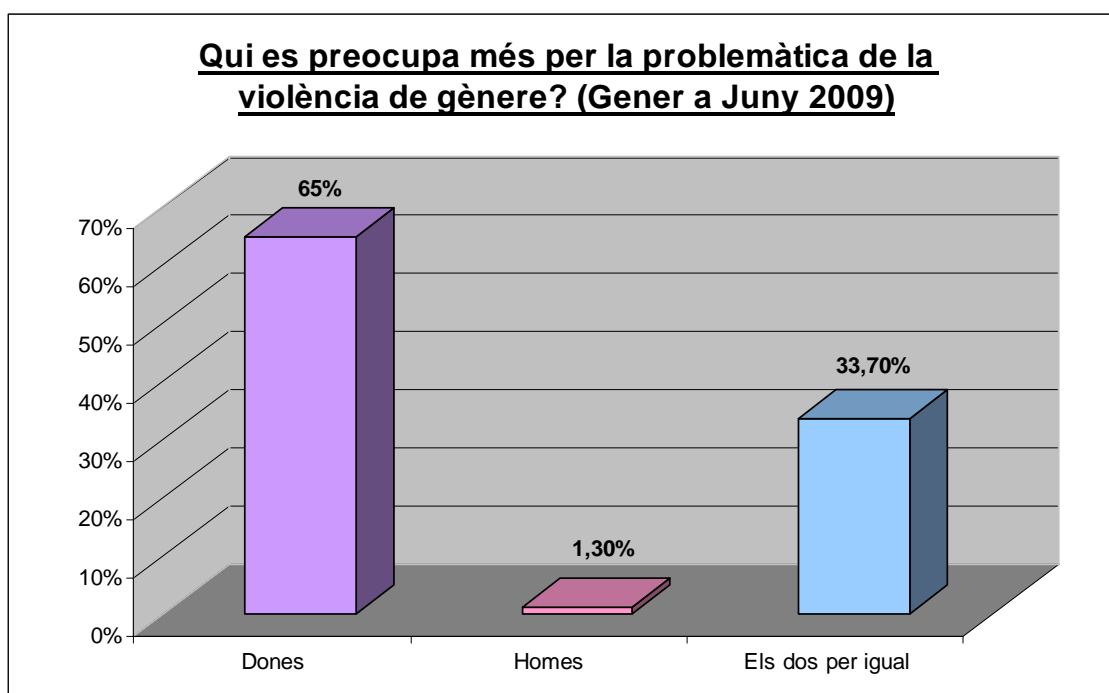
El *Ministeri d'Igualtat*, en el seu *Balanç de l'evolució seguida per la violència de gènere. Gener-Juny 2009*, aporta dades molt significatives sobre les creences i percepcions a nivell estatal. Així, aquestes dades ens demostren que la majoria de la població està conscienciada en relació a la dimensió social de la violència de gènere.

Un 62% de la població enquestada considera que la violència de gènere està bastant estesa, mentre que un 25,2% pensa que està molt estesa, i un 12,7% que està poc estesa i un 0,1% que no està nada estesa.

Un altra dada interessant, és que la majoria de la població considera que el mecanisme més eficaç per a combatre la violència de gènere és l'educació.

Precisament, el 55,5% pensa que és l'educació, mentre que un 21,7% creu que és l'enduriment de les penes, el 10,5% la conscienciació social, el 3,1 ajuda psicològica als maltractadors i el 9,3% altres mecanismes.

Malgrat que aquesta dada sembla encoratjadora, un altra dada demostra que la violència de gènere continua sent percebuda per la majoria com un problema que preocupa més a les dones.



Assetjament sexual

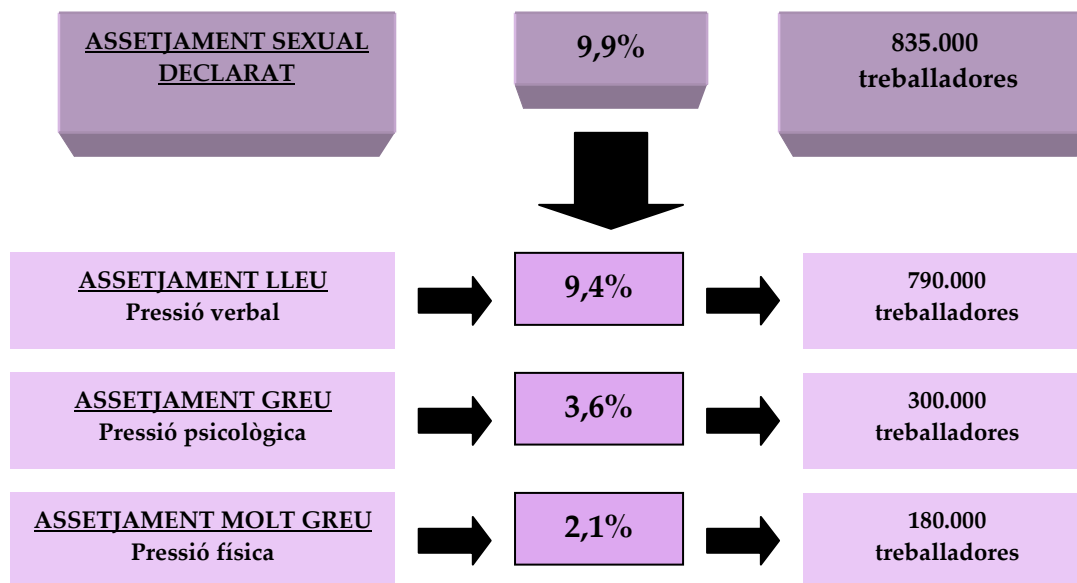
A l'hora d'aportar dades estadístiques sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral de Catalunya i Espanya, ens trobem amb una gran dificultat per a reflectir una realitat encara molt invisible socialment. Així, les dades són escasses i moltes vegades no tenen en compte la complexitat i multiplicitat de les situacions que potencialment propicien l'assetjament.

Aquestes limitacions, posen de manifest la necessitat d'abordar l'assetjament des d'una perspectiva més integral; tenint en compte no solament estudis quantitius sinó també recerques qualitatives. Amb tot, malgrat les dificultats comentades, intentarem reflectir una realitat parcial de la problemàtica mitjançant els recursos estadístics disponibles.

L'any 2006, l'“Instituto de la Mujer” va realitzar un estudi a partir d'una enquesta per intentar esbrinar fins a quin punt l'assetjament sexual era un problema generalitzat entre les treballadores. **Encara que no podem comptar amb dades desagregades per a Catalunya ni estudis realitzats més recentment, és important no oblidar que els resultats estatals no han de ser necessàriament gaire distints de la realitat catalana.** A partir d'aquest estudi obtenim unes dades que poden aproximar-nos a una realitat encara

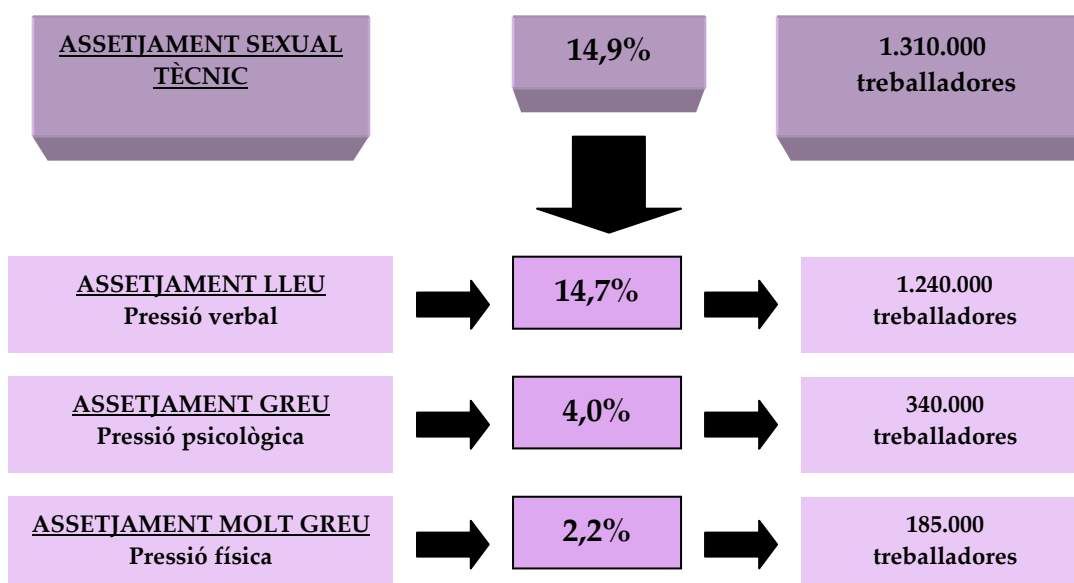
molt invisibilitzada. Aquest estudi reflexa **dos tipus d'assetjament: el declarat (situacions d'assetjament sexual sofertes per les treballadores i que consideren com a tal) i l'assetjament tècnic, el que es calcula que realment ha existit malgrat les pròpies persones que ho pateixen no l'hagin identificat com a tal.**

ASSETJAMENT SEXUAL DECLARAT A ESPANYA



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Instituto de la Mujer, Inmark Estudios, 2006.

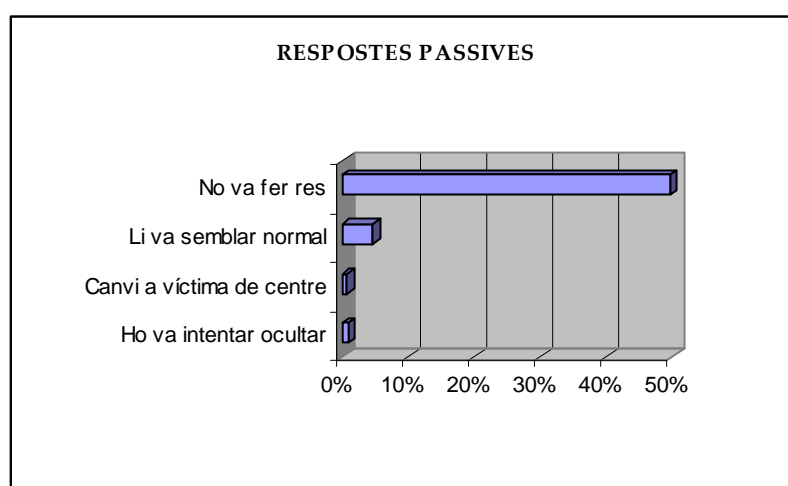
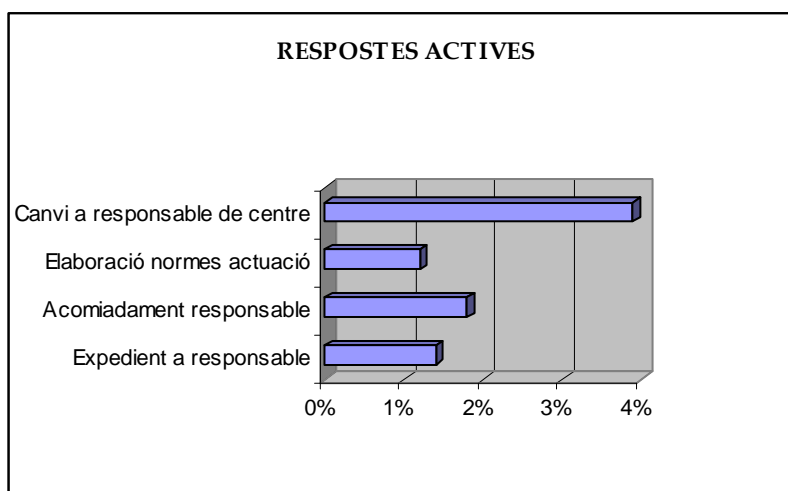
ASSETJAMENT SEXUAL TÈCNIC A ESPANYA

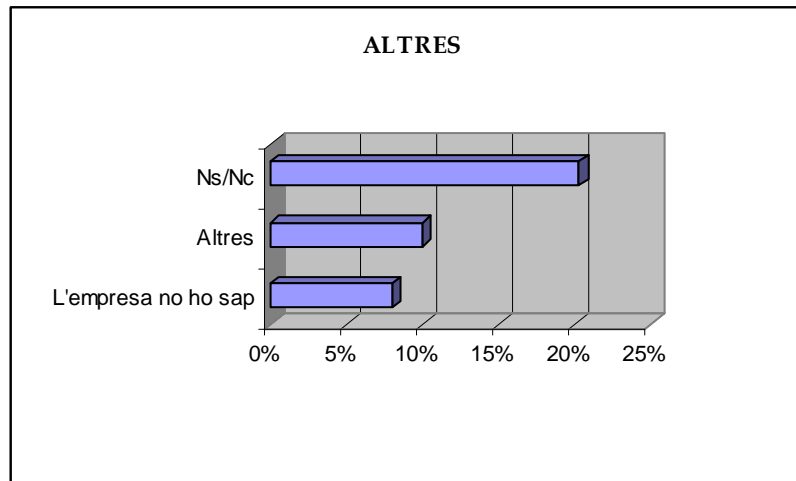


Font: Elaboració pròpia a partir de l'Instituto de la Mujer, Inmark Estudios, 2006.

Malgrat l'obligatorietat de l'empresa de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com d'arbitrar procediments específics per la seva prevenció i resolució (Art. 48 LO 3/2007), a la realitat la resposta de les empreses en relació a aquesta matèria no es correspon amb l'obligatorietat que estableix la llei. Així per exemple segons l'estudi de l'estudi citat anteriorment, només el 8,3% de les dones que estan patint assetjament consideren que l'actuació de l'empresa podria qualificar-se d'adequada. Mentre que **la percepció més generalitzada (49,8%) per part de les dones que pateixen aquesta situació és que l'empresa acostuma a inhibir-se del problema.**

LES RESPOSTES DE LES EMPRESES DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL

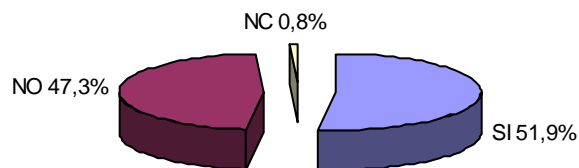




Font: Elaboració pròpia a partir de l'Institut de la Mujer, Inmark Estudios, 2006.

Pel que fa a la incidència que l'assetjament sexual pot tenir en les treballadores que ho pateixen, a més dels efectes en la seva salut, és important destacar la relació que malauradament existeix entre les situacions d'assetjament i la pèrdua del treball per part de les persones que ho pateixen. Més de la meitat de les dones entrevistades que havien patit assetjament (51,9%) consideren que aquest va influir en que canviessin de treball. Aquest factor s'ha de tenir molt present des dels sindicats i també des de les empreses, per evitar que les treballadores pateixin una doble victimització: per l'assetjament i per la pèrdua de treball.

¿Ha influït l'assetjament sexual en el canvi de treball?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Institut de la Mujer, Inmark Estudios, 2006.

A nivell estatal, l'informe sobre l'activitat de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) en matèria d'igualtat, permet conèixer el número d'actuacions, de l'any 2008, por matèries d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe.

Matèria laboral	Nº d'act	Nº infrac	Imp. Infrac.	Trab. Infr.	Nº Req.
Discriminació per raó de sexe	1126	52	659.611,00	792	290
Assetjament sexual	478	4	58.702,00	103	275
Accés discriminatori per raó de sexe	123	3	24.251,00	3	40
Discriminació per raó de sexe en el accés a l'ocupació	402	28	208.778,00	289	179

Elaboració pròpia. Font: ITSS

Es pot observar que el número total d'actuacions per assetjament sexual és de 478 en tot el territori estatal l'any 2008. Així mateix, el número d'infraccions (4) és mínim i representa el 0,83% del total de les actuacions.

EL PAPER DELS SINDICATS DAVANT LA LLUITA CONTRA LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE A L'ÀMBIT LABORAL

Els sindicats i la seva representació sindical tenen una important tasca en la lluita contra qualsevol tipus de violència de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral. Una part d'aquesta lluita té a veure amb les actuacions directes que des de la negociació col·lectiva es portin a terme en relació a aquesta temàtica. L'altra part té a veure amb garantir que es compleix el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses, i el rebuig de qualsevol forma de discriminació envers les dones. Per portar a terme aquesta lluita s'ha dotat a la representació de les persones treballadores d'eines legals que s'han introduït ens els últims anys a nivell europeu, estatal i autonòmic. Entre elles hem de destacar per la seva forta incidència en l'àmbit laboral les següents:

- **Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que atorga drets específics laborals i de Seguretat Social a les dones treballadores (assalariades, laborals, funcionàries i autònomes) que estiguin patint violència de gènere a la parella.
- **Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que introdueix mesures de gran rellevància en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. A més introdueix a les empreses els Plans d'Igualtat, que esdevenen sens dubte una eina de gran valor

en la lluita per la igualtat i l'eradicació de les violències envers les dones en l'àmbit laboral.

- **Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, que confereix a la violència una visió àmplia, atenent a les diferents tipologies i àmbits on aquesta es pot manifestar, sota el concepte de “violència masclista”. La visió que aporta aquesta llei ha permès el reconeixement de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com tipologies de violència específiques de l'àmbit laboral.

Des del sindicat no només hem de vetllar pel compliment d'aquestes lleis, sinó també per difondre-les, juntament amb d'altres que o bé han sigut modificades per aquestes o bé en tenen relació amb les violències de gènere, la igualtat i la no discriminació de les dones com per exemple: Llei de mesures per a la reforma de la funció pública o Llei orgànica 11/2003, de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers.

Aquestes lleis han donat un nou impuls a la lluita contra les violències de gènere en la societat, però a més han dotat a la representació sindical de noves eines legals d'aplicació específica en l'àmbit laboral que obliga a posar aquesta temàtica sobre les taules negociadores. **La necessitat de negociar mesures d'igualtat en la negociació col·lectiva, entre elles els protocols, i la realització de Plans d'Igualtat** – arrel de la Llei Orgànica d'Igualtat - obre noves vies per a la realització de polítiques de prevenció davant l'Assetjament Sexual i per raó de sexe en les empreses.

Intervenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

La següent taula recull els convenis publicats al DOGC entre l'1 de maig de 2001 i el 28 de febrer de 2009, que d'alguna manera regulen mesures relacionades amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

**CONVENIS QUE REGULEN L'ASSETJAMENT SEXUAL
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

<i>CONVENIS</i>	
CONVENIS SECTORIALS	94
CONVENIS D'EMPRESA O GRUP D'EMPRESA	343
TOTAL	437
<i>PERCENTATGES</i>	
PERCENTATGE SOBRE CONVENIS SECTORIALS	58,4%
PERCENTATGE SOBRE CONVENIS D'EMPRESA	33,3%
PERCENTATGE SOBRE EL TOTAL DE LA MOSTRA	36,7%

Font: Departament de Treball. A partir d'una mostra de 1.192 convenis col·lectius vigents a Catalunya i publicats al DOGC entre l'1 de maig de 2001 i el 28 de febrer de 2009.

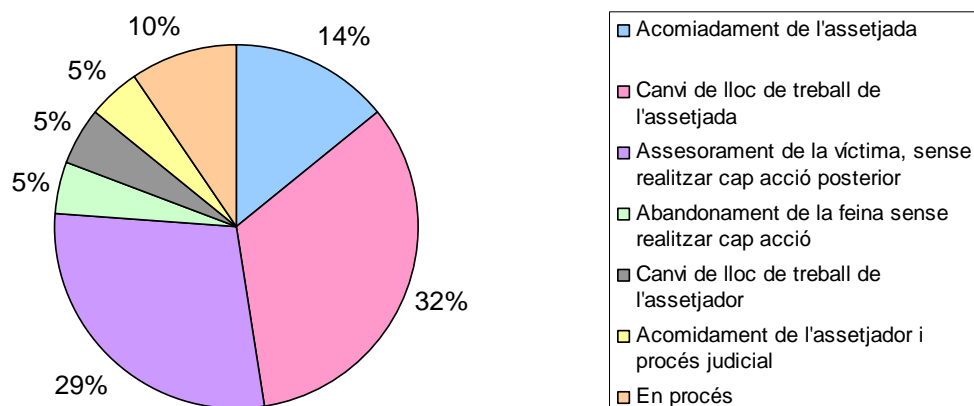
Encara que la responsabilitat principal per **prevenir i actuar davant l'Assetjament Sexual i per raó de sexe recau en l'empresa**, la representació sindical té la potestat de participar i intervenir, aquesta participació ha de formar part de tot el procés preventiu. La representació sindical també té unes obligacions: sensibilitzar a la plantilla de l'empresa i informar a la direcció sobre les conductes o comportaments que puguin ser considerats o que poguessin propiciar assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

RESOLUCIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Dintre dels casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que van rebre des de la UGT de Catalunya i CCOO de Catalunya, podem trobar uns resultats que reflecteixen la necessitat d'establir protocols per a regular i actuar davant aquestes problemàtiques.

Les dades demostren que la persona que pateix aquest tipus d'assetjament, continua patint quan intenta realitzar alguna acció per a acabar amb aquesta dinàmica de violència. Així, tant el procés d'actuació com la resolució del problema, moltes vegades, implica una pèrdua o perjudici per part de la dona assetjada.

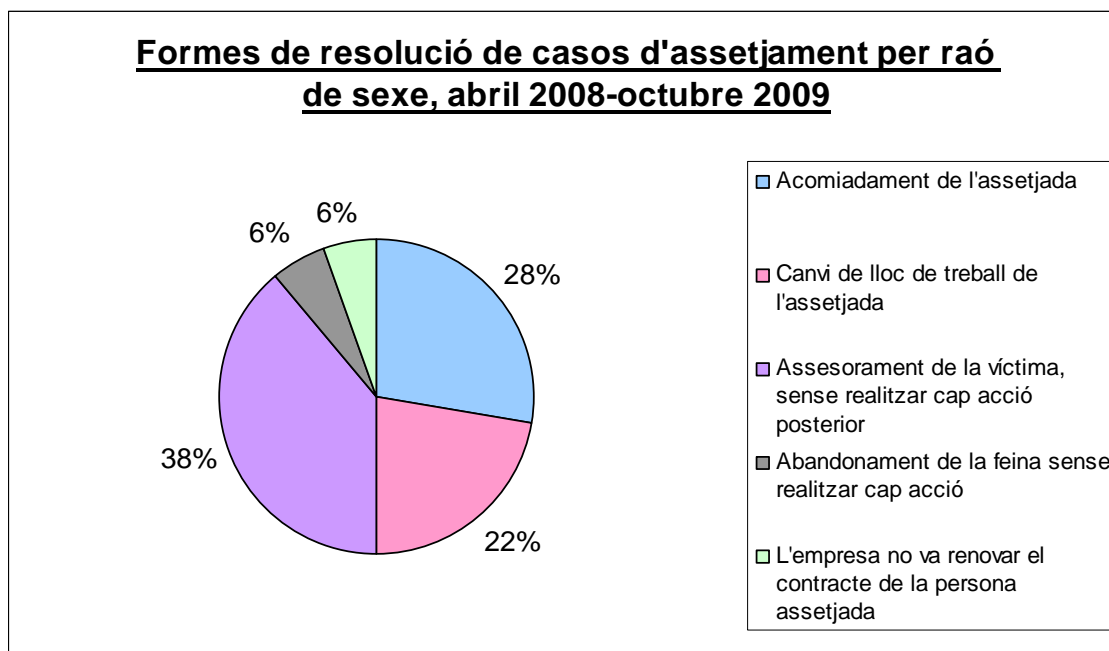
Formes de resolució de casos d'assetjament sexual,
abril 2008-octubre 2009



A l'hora d'analitzar els casos d'assetjament sexual, podem observar que en la majoria de les resolucions, la persona assetjada és la gran perjudicada. Així, en un 32% dels casos, la dona va pactar amb l'empresa un canvi de lloc de feina; en un 29%, la dona va optar per assessorar-se però després no va emprendre cap acció; en un 14%, la persona assetjada va pactar el seu propi acomiadament amb l'empresa; i en un 5%, la dona va abandonar la feina sense realitzar cap tipus d'acció.

Es pot observar que en molt pocs casos l'assetjador va tenir certes represàlies i sancions per els seus actes. Precisament, tan sol el 5% dels casos es van resoldre mitjançant l'acomiadament de l'assetjador i el procés judicial. I altre 5%, es van gestionar de forma que l'empresa va pactar un canvi de lloc de feina de l'assetjador.

Les formes de resolució de casos d'assetjament per raó de sexe són encara més preocupants. Cap resolució va representar una opció satisfactòria per a la persona assetjada i ni molt menys va significar una represàlia per l'assetjador.



Així, en un 38% dels casos les persones assetjades, després d'assessorar-se, decideixen no emprendre cap acció posterior per a millorar la seva situació; en un 28%, les dones pacten un acomiadament amb la empresa; en un 22%, les assetjades acaben canviant de lloc de feina; en un 6%, la dona va abandonar la feina sense realitzar cap tipus d'acció i en un 6%, l'empresa no va renovar el contracte de la persona assetjada.

Intervenció davant la violència de gènere a la parella

Els sindicats hem de formar part de la xarxa d'intervenció **en l'eradicació de la violència de gènere a la de la parella, assegurant el compliment i la millora a través de la Negociació col·lectiva dels drets laborals**, derivats de la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, d'entre els quals destaquem:

- ✓ Reduir o reordenar el temps de treball
- ✓ Possibilitar la mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball
- ✓ Assegurar la justificació de les absències o faltes de puntualitat
- ✓ Orientar en la suspensió del contracte de treball
- ✓ Orientar en la extinció del contracte de treball.

La següent taula recull els convenis publicats al DOGC entre l'1 de maig de 2001 i el 28 de febrer de 2009, que d'alguna manera regulen mesures relacionades amb la violència de gènere en la parella.

**CONVENIS QUE REGULEN
LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN LA PARELLA**

<i>CONVENIS</i>	
CONVENIS SECTORIALS	24
CONVENIS D'EMPRESA O GRUP D'EMPRESA	103
TOTAL	127
<i>PERCENTATGES</i>	
PERCENTATGE SOBRE CONVENIS SECTORIALS	14,9%
PERCENTATGE SOBRE CONVENIS D'EMPRESA	10%
PERCENTATGE SOBRE EL TOTAL DE LA MOSTRA	10,7%

Font: Departament de Treball. A partir d'una mostra de 1.192 convenis col·lectius vigents a Catalunya i publicats al DOGC entre l'1 de maig de 2001 i el 28 de febrer de 2009.

També des del sindicat podem informar, a través de la **derivació a organismes especialitzats, d'altres ajudes a les quals tenen dret les dones** que pateixen violència. Es tracta d'ajudes sobre drets econòmics, ajuts socials, ajuts psicològics, accés a l'habitatge, ajuts per a fills i filles, autorització per a residència temporal per a dones estrangeres.

També hem d'intervenir per **prevenir altres formes de violència de gènere que es donen a les empreses o en el temps de treball, com la violència sexual**, per això hem d'assegurar l'elaboració i compliment dels plans de prevenció de les empreses, millorant la seguretat, considerant que aquesta ha de tenir una perspectiva de gènere.

Per tot això:

CCOO i UGT ens comprometem a continuar lluitant per a eradicar les Violències de Gènere des del món del treball.