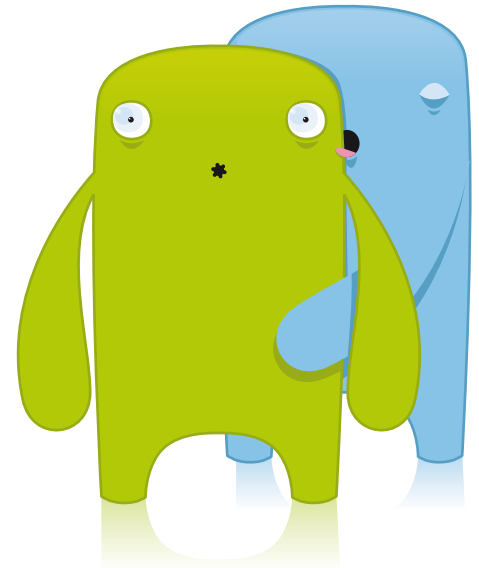


CUADERNOS PARA LA IGUALDAD
ENTRE HOMBRES Y MUJERES Nº 2

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL

casa de la m · *



Introducción

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo han sido uno de los problemas que tradicionalmente las mujeres han tenido que afrontar solas en el entorno laboral, a pesar de suponer la **vulneración de varios derechos fundamentales**: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación, a la salud y la seguridad en el trabajo.

En coherencia con una **mayor conciencia y sensibilidad** hacia la gravedad y alcance del problema, en los últimos años, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas tanto para su prevención como abordaje, siguiendo las recomendaciones europeas.

También, en nuestro país, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, integra el acoso como una manifestación de la desigualdad y discriminación. Contempla, en su lucha contra el acoso, la elaboración de un protocolo de actuación, acordado entre la dirección de la Organización con la Representación de las personas trabajadoras, como instrumento clave.

Cada vez es mayor el número de empresas que han definido e implantado estos protocolos, estableciendo así un **compromiso compartido** de erradicar este fenómeno.

Este cuaderno pretende ser un recurso más para las personas víctimas del acoso.



¿Qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo según la Ley?

Acoso sexual: “Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” [art.7 Ley Org. 3/2007]

En el acoso sexual hay una intencionalidad de índole sexual por parte de la persona acosadora.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. [art.7 Ley Org. 3/2007]

En el acoso por razón de sexo hay una intencionalidad de burla y degradación sexista por el hecho de ser mujer o no responder a los estereotipos tradicionales.

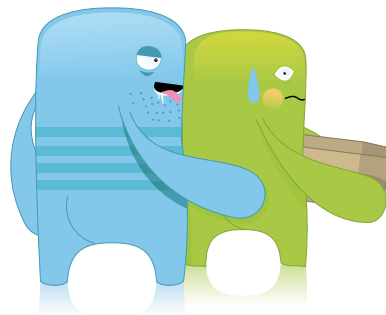
Acoso de Intercambio o Quid pro Quo

“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación de sexo”
[art.7 Ley Org. 3/2007]

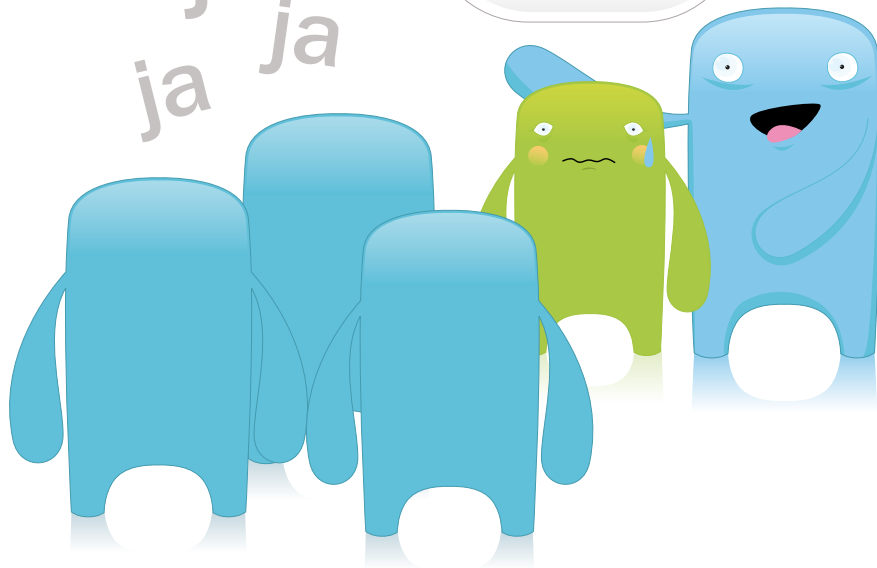
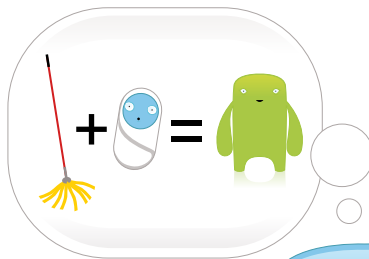
Es chantaje o amenaza del jerárquico superior a cambio de:

- * Ascenso
- * Aumento de salario
- * Formación
- * Pérdida de empleo, etc.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán discriminatorios.

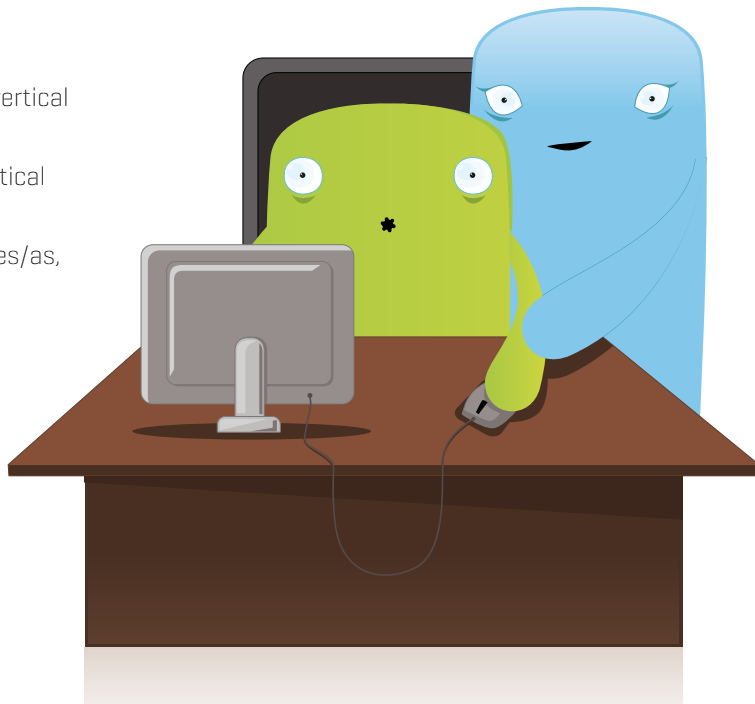


ja
ja ja



También es necesario saber:

- Puede manifestarse en una **gran variedad de formas**. Cuando es grave un solo incidente puede ser calificado de acoso.
- Puede **afectar tanto a mujeres como a hombres** y se puede producir entre personas del mismo sexo (pero afecta más a mujeres).
- Puede ser **entre compañeros/as** (acoso horizontal).
- Puede ser **de un mando a un/a subordinado/a** (acoso vertical descendente).
- Puede ser **de un subordinado/a a un mando** (acoso vertical ascendente).
- Puede ser de una **persona externa a la empresa**: clientes/as, proveedores/as, etc. Pero hay una relación entre ellas por razón de trabajo o profesión.
- Puede **producirse en cualquier sitio o momento** (viajes, reuniones, actos sociales) fuera o dentro de la empresa.



Ejemplos de acoso sexual

Con palabras

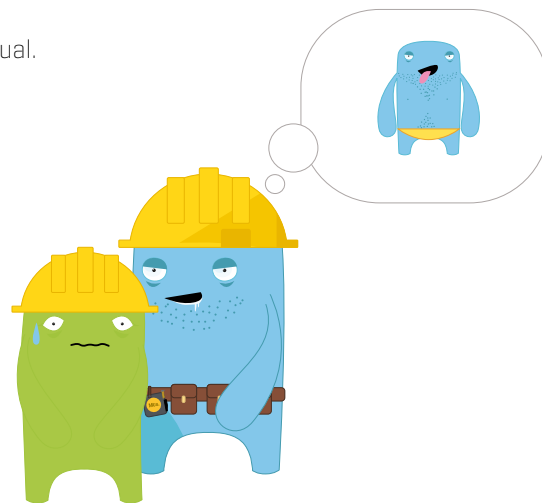
- Comentarios obscenos.
- Bromas sexuales.
- Explicar fantasías sexuales.
- Rumores de la vida sexual de las personas.
- Comentarios groseros sobre el cuerpo.
- Presumir de habilidades sexuales.
- Reiterar invitaciones a fiestas no deseadas.
- Presionar para citas.
- Demandas de favores sexuales.
- Explicar preferencias sexuales.

No Verbal

- Miradas al cuerpo fuera de tono.
- Gestos obscenos.
- Fotografías o dibujos sexuales.
- Calendarios con contenido sexual.
- Cartas, notas ofensivas.
- Mensajes de móvil con contenido sexual.

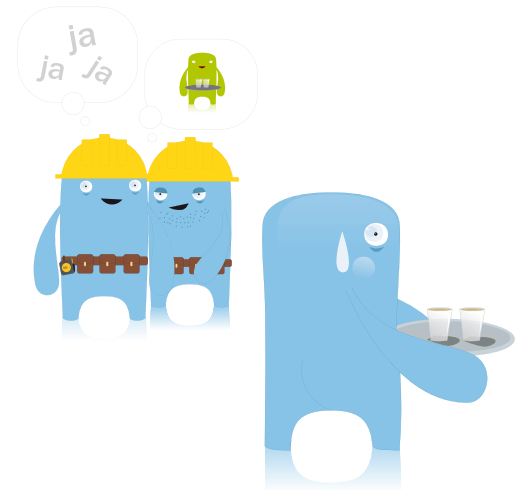
Físico

- Proximidad excesiva.
- Arrinconar.
- Buscar quedarse a solas.
- Pellizcar.
- Tocar, masaje indeseado.
- Tocar intencionada o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo,



Ejemplos de acoso por razón de sexo

- Formas ofensivas de dirigirse a las mujeres.
- Ridiculizar o burlarse de las capacidades e inteligencia del otro género.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por el otro género.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas tradicionales del otro sexo.
- Ignorar o no tomar en serio la palabra de la mujer.



¿Qué es un protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo?

Es el instrumento más recomendado para el tratamiento de estas situaciones. Debe ser elaborado por la Dirección de la Organización y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Contenido del protocolo

- Posicionamiento de la organización frente al acoso.
- Concepto y tipificación del acoso.
- Recursos humanos, técnicos y materiales.
- Cauces de denuncia.
- Medidas cautelares.
- Procedimientos informales y formales.
- Régimen disciplinario y sancionador.
- Seguimiento.

Con la elaboración del protocolo y su difusión, todas las personas de la empresa han de saber que determinados comportamientos y actitudes no se toleran y que se dispone de mecanismos para tomar medidas inmediatas si se tiene conocimiento de ello.



¿Qué responsabilidades tienen las empresas?

- Respetar la igualdad de trato, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y seguimiento de medidas o protocolos elaborados, a tal efecto, con la Representación Sindical.
- Facilitar la formación e información de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar e investigar rigurosamente las quejas y denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver el problema y asesoramiento de cómo proceder.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada o las que participen en el proceso de resolución.
- Mantener la confidencialidad de los casos.
- Informar sobre las personas de referencia en la empresa sobre este tema.

Utilizar una vía de resolución interna de la empresa, no excluye la posibilidad de utilizar otras vías (penal, laboral o civil).

Las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” [art.48 Ley Org. 3/2007]”



¿Qué responsabilidades tiene la Representación de las personas trabajadoras?

“Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.
[art.48.2,Ley 3/2207]

- Participar en la elaboración seguimiento y mejora del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad proponiendo acciones de difusión y formación.
- Contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas que actúen contra el acoso.
- Colaborar en la definición de un régimen de sanciones coherentes con la gravedad de las conductas.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene también competencias y responsabilidades en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



¿Qué responsabilidades y derechos tienen las personas trabajadoras?

Las personas tienen derecho a la igualdad, a la vida y a la integridad física y moral. Al honor, a la intimidad personal y familiar, a la propia imagen. Al trabajo, sin que en ningún caso se pueda discriminar por razón de sexo. Art. 14,15,18,35 Constitución Española.

“Los trabajadores y trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el cual el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y a garantizar unos estándares de conducta propia y para con los otros que no sean ofensivos.” Código de conducta europeo.

- El derecho a un entorno saludable y a no padecer ni acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- La obligación de tratar a los otros y otras con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación de la denuncia interna.
- El deber de la confidencialidad.

Mantener un entorno laboral que respete la dignidad de las personas es responsabilidad de la dirección de la empresa y de todas las personas que la integran.



¿Qué pueden hacer las personas que sufren acoso?

- Informarse a través de las personas de referencia para este tema y valorar las opciones existentes en el marco de la propia empresa [queja o denuncia] las acciones legales [vía administrativa o judicial].
- Siempre que los hechos sean por su gravedad constitutivos de delito se deberá acudir a la vía penal [art.184 Código Penal].
- Si no es de gravedad y ocurre por primera vez, dejar claro al agresor el rechazo a sus pretensiones, acciones, actitudes y exigirle que cese en ellas. Hablando directamente o por escrito y con testigos. No es obligatorio este paso para formular quejas o denuncias.
- Documentar el acoso, tomando las mayores pruebas posibles.
- Pedir apoyo en la empresa para que pueda cumplir con su deber de evitar estas conductas.
- Presentar una queja o denuncia dentro de la empresa.
- Ejercer, si se desea, acciones legales vía administrativa [Inspección de Trabajo] o judicial [vía Juzgado Social] para proteger sus derechos.
- De acuerdo con las leyes corresponde a la persona demandada probar la ausencia de la carga [art. 13 Ley Org. 3/2007], excepto en los procesos penales.

La sensibilización y la formación sobre el acoso deben incorporarse a los programas formativos de las empresas. Pide el protocolo de tu empresa.



Marco Legal

ÁMBITO COMUNITARIO

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo del Consejo 5 de julio de 2006, relativa a la legalización del principio de Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en materia de empleo. Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
- Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 nov. 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española. [Art. 14, 15, 18, 35].
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Art. 7, 8, 45.1, 48].
- Código Penal. [Art.184].
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. [Art. 2, 4.2, 14 y ss, 33 y ss].
- Real decreto legislativo 5/2000, texto refundido de la ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social. [Art. 8.13 y 8.13].
- Estatuto de los Trabajadores. [Art. 4.2 e].

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley 4/2007 de Prevención y Protección Integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón. [Art. 2. e].

Bibliografía

- **La Prevención y Abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa. Un instrumento para definir, implementar y comunicar un protocolo contra el acoso en el seno de la empresa.** Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
- **Acoso sexual y acoso por razón de género en el ámbito laboral.** Fundación Mujeres. Ministerio de Igualdad. 2010
- **La Acción Sindical frente al Acoso Sexual.** Secretaría Confederal de la Mujer de CC00. 2009

Créditos

Elaboración técnica:

Mariela Lerma Andrés

Pilar Laura Mateo Gregorio

Sara Bolea García

Diseño gráfico: estudioversus

Imprenta: A.G.D.

Edita: Casa de la Mujer. Ayuntamiento de Zaragoza