



INSTRUMENTOS PREVENTIVOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO: LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN (¿?)

M. Edurne López Rubia
Bilbao, 23 de noviembre de 2015

INSTRUMENTOS PREVENTIVOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO: LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN (¿?).

- Consecuencias en la situación laboral de las víctimas.
- Protocolos:
 - + específicos.
 - + contenido
 - + carácter preventivo o no
- Acciones que hay que llevar a cabo para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

CONSECUENCIAS: SITUACIÓN LABORAL DE LA VÍCTIMA

- Faltas de asistencia al trabajo
- Una disminución del rendimiento: dificultad para obtener información, formación y medios necesarios → trabajo eficaz (también ineptitud sobrevenida)
- Mayor movilidad (abandono, dimisión, extinción voluntaria [art. 50.1 c) ET]...)
- Despido disciplinario (art. 54 ET).
 - Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo (art. 54.2 a) ET)
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado (art. 54. 2 e) ET)
 - **El acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa** (art. 54. 2 g) ET)
- Causas objetivas de extinción: (art. 52 d):
 - Por ineptitud del trabajador sobrevenida
 - Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, ...

PROTOCOLOS (SEGÚN TÍTULO)

Para COMBATIR:

- el acoso sexual como el acoso por razón de sexo
- al acoso sexual
- acoso moral y el acoso sexual
- cualquier tipo de acoso
- cualquier tipo de acoso sin referencia al mismo en el título
- cualquier acoso + otros conflictos

NO ES CORRECTO

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Son actos discriminatorios por razón de sexo
- Son manifestaciones del dominio de un sexo sobre el otro y que, en consecuencia, tienen lugar en un contexto de relaciones de dominio y supremacía.
- Personal especialmente formado y sensibilizado con estas cuestiones.
- Tratamiento conjunto de los mismos en la LO 3/2007
- Art. 48 LO 3/2007 → “*medidas específicas*” → “*arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias*”.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al **acoso sexual** y al **acoso por razón de sexo** en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al **acoso laboral** en la Administración General del Estado (BOE 1 de junio).

-

LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO BLOQUEA LA PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL

- Federal
- [Actualidad](#) |
- [Documentos](#) |
- [Documentos FSC CCOO](#) |
- [Campañas](#) |
- viernes 3 de julio de 2015
- La Administración General del Estado bloquea la protección frente al acoso sexual
- Según datos facilitados por la Inspección de Servicios, en la Administración General del Estado se han presentado más de 80 denuncias por este tipo de acoso y las víctimas han tenido que buscar cauces alternativos para tramitarlas porque el Gobierno ha decidido no aplicar el protocolo acordado hace años.
- COO denuncia que, desde 2011, el Gobierno impide la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), al no elevar el acuerdo firmado a real decreto.

En los últimos años, según datos facilitados por la Inspección de Servicios, se han presentado en la AGE más de 80 denuncias por este tipo de acoso y las víctimas han tenido que buscar cauces alternativos para tramitarlas porque los canales negociados estaban cerrados debido al bloqueo voluntario por parte de quienes deberían velar por su instauración.

"A pesar de esta actuación, al Gobierno no le importa afirmar que lucha contra la violencia contra las mujeres, incluye el protocolo mencionado como objetivo en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 o presume de que la Administración es igualitaria, no se sabe según qué criterios", afirman desde el Sector de la Administración General del Estado de FSC-CCOO.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

- ORDEN de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de **acoso moral y sexual en el trabajo**, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.
- ORDEN de 11 de julio de 2007, del Consejero de Interior, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de **acoso moral o sexual** en el trabajo del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.
- ORDEN de 20 de junio de 2011, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, que regula las medidas de Prevención y el procedimiento de Actuación en casos de **Acoso Moral y/o Sexista** en el trabajo, en el ámbito del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Protocolo de actuación en casos de acoso y conflicto personal ^{en el} ámbito laboral (Dpto. de Justicia y Administración Pública, marzo 2012).

CONTENIDO DE LOS PROTOCOLOS

- Declaración de principios
- Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Procedimientos de actuación
- Medidas cautelares

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Rechazo de estas conductas y prohibición de realizarlas→ sanción.

- **EJEMPLO**
- “*La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.*
- *Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la legalidad vigente, las personas firmantes afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la empresa” (Emakunde)*

EJEMPLO

- “Uno de los factores sociales más relevantes para generar asimetrías de poder es la desigualdad de género, de ahí que aunque conductas de acoso sexual en el ámbito laboral puedan ser sufridas tanto por mujeres como por hombres, la problemática sea mayor en el colectivo de mujeres. La posibilidad de ser acosada sexualmente está estrechamente asociada a la posición de las mujeres en el trabajo que es claramente deficitaria y sus condiciones laborales más precarias; tienen más dificultades al acceso de empleo, diferencias salariales, dificultades en la conciliación laboral-familiar, dificultades en la promoción de empleo, etc.
- El acoso sexista y sexual está íntimamente vinculado con problemas de discriminación y sexismo: “Los hombres no cuentan con esos problemas de partida en el mundo laboral. No viven problemas de discriminación sexual ya que están en un mundo creado a su medida. Tampoco temen ser convertidos en objetos sexuales, tal como les sucede a muchas de sus compañeras de trabajo. Nadie duda de que los hombres puedan sufrir molestias y situaciones comprometidas de naturaleza sexual en el trabajo, pero el lugar que ellos ocupan en el mundo laboral, el poder de género, los sitúa en una posición totalmente distinta a la de las mujeres” (Ayto. Donostia)

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- **Definición legal de cada acoso y listas abiertas de conductas.**

○ EJEMPLOS

- *“...cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima”* (Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa)

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Concurrencia empresa**

- Persona acosadora de la empresa/persona acosada de una tercera (trabajadores/as, clientes/as, proveedores/es...)
- Persona acosada de la empresa/persona acosadora de una tercera (trabajadores/as, clientes/as, proveedores/es...)

- **EJEMPLO**

“Asimismo, Itelazpi asume la obligación de dar a conocer a sus clientes y a las entidades proveedoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que Itelazpi adopte el protocolo y no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que soluciones el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida” (Itelazpi, S. A.) (Emakunde)

TIPOS DE PROCEDIMIENTOS

- **INFORMAL /EXTRAOFICIAL:**

- llamada de atención al acosador
- comunicarle claramente, sin ningún lugar a dudas, que lo que está haciendo no es bien recibido

- **FORMAL/OFICIAL**

- denuncia
- investigación
- reuniones con ambas partes
- informe o pronunciamiento.

MEDIACIÓN (ORDEN DE 4-10-2006)

- **MEDIACIÓN:** “cuya finalidad es solucionar los conflictos interpersonales y organizacionales rápida y eficazmente, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente” (exposición motivos, 4º párrafo) → para conseguirlo: implicar a los órganos encargados de la gestión de personal en la prevención y en el manejo de este tipo de comportamiento
- Art. 6 Exclusiones: “aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto” → órganos de gestión del personal que deberán asumir una función de liderazgo y deberán hacer las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes

MEDIACIÓN (ORDEN 4-10-2006)

- Se iniciará mediante un escrito del posible acosado o de una persona que conozca la existencia del hostigamiento (art. 10) (persona YA se siente o está acosada).
- Incluso se prevé el inicio de oficio por parte del propio director.
- Mero conflicto → gestión de personal.
- Acoso → fase de investigación

MEDIACIÓN

- Voluntario.
- Resolver el conflicto de forma ágil y dialogada
- ¿Entre iguales?
 - Estado de salud de la víctima
 - (art. 15.1 inicio procedimiento oficial: cuando el estado físico o psíquico del posible acosado aconseje no acudir a la mediación.
 - Acoso sexual o de acoso por razón de sexo:
son manifestaciones del dominio de un sexo sobre el otro y que, en consecuencia, tienen lugar en un contexto de relaciones de dominio y supremacía

MEDIDAS CAUTELARES

- Indicios de acoso: separar a la víctima del acosador mientras dure el procedimiento (sin perjuicio menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas).
- Constatado el acoso → sanción (no despido): que no tengan que convivir en el mismo entorno laboral la víctima y el acosador (que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora o detrimiento en las de la víctima).
- No constatado el acoso: cambio de puesto de trabajo de la víctima cuando lo solicite y así lo aconseje el servicio médico de la empresa (posibilidades organizativas de la empresa).
- Posibilidad de proporcionar ayuda psicológica a la víctima.

CARÁCTER DEL PROTOCOLO

- ORDEN de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las **medidas de prevención** y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.
- ORDEN de 11 de julio de 2007, del Consejero de Interior, que regula las **medidas de prevención** y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral o sexual en el trabajo del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.
- ORDEN de 20 de junio de 2011, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, que regula las **medidas de Prevención** y el procedimiento de Actuación en casos de Acoso Moral y/o Sexista en el trabajo, en el ámbito del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

PREVENTIVO??????

- ORDEN de 11 de julio de 2007, del Consejero de Interior (preámbulo):
 - compromiso del Dpto Interior y de la Academia de Policía PV “de poner en marcha procedimientos de actuación que **detecten los riesgos psicosociales del personal**” ???
 - EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES
 - FACTORES ORGANIZATIVOS

PREVENTIVO??????

Protocolos producto del acuerdo CSS = integración de la actividad preventiva???

- Artículo 1. Integración de la actividad preventiva (RD 39/97)
 1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

- 2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

PREVENTIVO??????

- Orden 2011: acosos→ daños salud mental o física
 - “*por ello, y como medida preventiva y con el objeto de procurar una mejora de las **condiciones psicosociales en el ambiente laboral**, por parte de este departamento de Educación, Universidades e Investigación, se articula y promueve la puesta en marcha de los procedimientos de mediación y/o reclamación que a continuación se describen*
- ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN, APROBACIÓN E IMPLANTACIÓN DE ESTE TIPO DE PROTOCOLOS

- ¿Se está dando cumplimiento a lo regulado por la LO 3/2007?
 -
- ¿Son los protocolos una forma de blindaje que las empresas utilizan para hacer frente a posibles sanciones o indemnizaciones y no tener que hacer *cambios profundos en la política organizativa de la empresa y en la promoción del principio de igualdad de mujeres y hombres?*

CON LA IMPLANTACIÓN DE ESTE TIPO DE PROTOCOLOS

¿Se entiende cumplida la obligación empresarial de garantizar la protección de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.1 LPRL)?

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO =
MANIFESTACIONES DE DOMINIO DE UN SEXO SOBRE
OTRO → CONTEXTO DE RELACIONES DE DOMINIO Y
SUPREMACÍA

- Por ello, para poder combatir este tipo de acoso, habrá que adoptar, además de las medidas preventivas oportunas y las concretas contra el individuo **medidas que tengan en cuenta los problemas de dominio y subordinación que se dan en las estructuras de mando reales de las empresas e acosa, (Cabeza Pereiro)**

MEDIDAS A ADOPTAR PARA QUE EL ACOSO SEXUAL Y
EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DEBERÁN ABARCAR
TODAS AQUELLAS MEDIDAS QUE SEAN NECESARIAS
PARA QUE SE INSTAURE LA IGUALDAD ENTRE
HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL.

- ACCIONES PARA INSTAURAR LA
IGUALDAD:

- Estilo de gestión (tolerante, no discriminatorio, jerarquía adecuada, vías de comunicación, funciones definidas, entorno estable, no precariedad)
- Entorno laboral (evitar ambientes masculinizados, promoción de las mujeres, no tolerar ambientes sexistas)
- Posicionamiento de la empresa (tolerancia cero ante los acosos, poder disciplinario, apoyo a las víctimas, disponer de personal formado)

A MODO DE CONCLUSIÓN

- Existen elementos disuasorios para que no se denuncie el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La protección frente al acoso “*no se configura sólo como una obligación reactiva sino que también incluye una vertiente preventiva*”.
- Como actos discriminatorios que atentan contra el principio de igualdad de trato y oportunidades y como riesgos psicosociales que causan daño fundamentalmente a las mujeres **hay que evitarlos y actuar con premura cuando se hayan producido.**