

# **LA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER**

MIREN EDURNE LÓPEZ RUBIA

UPV/EHU

Arkaute, 20 de febrero de 2017

# RAZONES

- La necesidad de dar respuesta a los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- La experiencia acumulada

# ACTUALIZACIÓN

- Título:
  - Acoso sexista ≠ acoso por razón de sexo
- Declaración de principios
- Ámbito de aplicación
- Normativa aplicable y definiciones
- Procedimiento de garantía
- Tipificación de faltas y sanciones
- Sensibilización, información y formación
- Información a las víctimas

# DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Violencia en el trabajo
  - violencia de género/violencia de género en el trabajo
- Derechos vulnerados
  - dignidad
  - integridad física y moral
  - libertad sexual
  - derecho al trabajo
  - igualdad
  - seguridad y salud en el trabajo

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Tolerancia cero

el compromiso de la empresa y de la representación de la parte trabajadora

SANCIONAR

- Compromiso de actuación

- regular un procedimiento de actuación para hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- prevención de riesgos laborales de la empresa  
evaluación de riesgos psicosociales

- medidas para la igualdad

# ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Obligaciones de la empresa en el marco de la coordinación de actividades
  - Informar a las personas trabajadoras y empresas ajenas: política de tolerancia cero y protocolo
  - Recabar de las empresas que desplazan su personal
    - compromiso de informar a su propio personal sobre la existencia, en la empresa de destino, de la mencionada política de tolerancia cero hacia los acosos y de la existencia del protocolo de actuación
    - la información sobre la existencia o no en las empresas que desplazan a su personal de un protocolo propio de actuación
  - Posibilidad de extinguir la relación

# NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

- Clarificar y acortar. Se han eliminado:
  - Normativa europea
  - Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
  - Criterio Técnico de la Inspección
  - Ley (vasca) 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres

## NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

- Normativa aplicable directamente:
  - Artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (definiciones acosos, carácter discriminatorio y obligaciones.
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (despido disciplinario)

# DEFINICIONES LEGALES (LOI)

- Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.

## EJEMPLOS

- *El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual)*
- *Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...)*
- *Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual*
- *Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales*
- *Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.*

- *Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal (después de dictarse sentencia condenatoria).*
- *La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.*
- *Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente*
- *Hacer preguntas sobre la vida sexual*
- *Acercamientos excesivos reiterados*
- *Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa*

- *Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico*
- *Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria*
- *Hacer insinuaciones sexuales*
- *Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual*
- *Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión*
- *Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona*

- *Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios*
- *Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos*
- *Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada*
- *Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales*
- *Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada”.*

# DEFINICIONES LEGALES

- Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 2. Constituye 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.

## EJEMPLOS

- *Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.*
- *La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”...).*
- *Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).*
- *Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.*
- *Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.*
- *Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).*

## EJEMPLOS

- *Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.*
- *Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.*
- *Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.*
- *Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.*
- *Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.*
- *Utilizar humor sexista.*
- *Conductas discriminatorias por razón del sexo.*
- *Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro”.*

# PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

- Conductas sexistas → Proc. INFORMAL
  - Queja: oral o escrita
  - Objetivo: evitar el acoso haciendo saber al sujeto activo que
    - Su conducta es ofensiva, humillantes...
    - Consecuencias si se convierte acoso
  - El acusado: dº a explicarse
  - Procedimiento: 7 días
  - Resultado del proc.: a la dirección de la empresa, a la representación del personal, Comisión de igualdad
- Acoso sexual y Acoso por razón de sexo → Procedimiento FORMAL → Denuncia
- Trabajador/a, representación del personal, cualquier persona que tenga conocimiento

# PROCEDIMIENTO FORMAL

- INICIO DEL PROCESO
  - Denuncia: (oral) y escrito
  - Valoración: fuente, naturaleza y seriedad de la denuncia
  - Comunicación a la Dirección → adopción de medidas cautelares → alejamiento
- PROCEDIMIENTO
  - Investigación
  - Notificación y audiencia a la persona denunciada
  - Respetando derechos y la confidencialidad

# PROCEDIMIENTO FORMAL

- CONCLUSIÓN

- 10 días → elaboración y aprobación informe

- Conclusiones

- Circunstancias agravante

- Propuesta de medidas disciplinarias

- Informe → Dirección

- ↳ Comisión de Igualdad

- Revisión, para adopción nuevas medidas

# FALTAS Y SANCIONES

- ANTES: faltas leves, graves y muy graves
- AHORA: faltas graves y muy graves (def.)
  - Derechos vulnerados
  - No repetición
  - Posible incoherencia: convenios e instrumentos colectivos
  - A falta de convenio: referencia Protocolo

# SANCIONES

- Traslado forzoso temporal o definitivo
- Suspensión de empleo y sueldo
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral
- Despido disciplinario.
- No despido: *curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo*

# AGRAVANTES

- *El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.*
- *La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución*
- *La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo*
- *La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.*
- *Existan dos o más víctimas.*

- *La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.*
- *El estado de salud de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.*
- *Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.*
- *Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.*
- *Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.*
- *La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.*

# SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

- Información → divulgación
- FORMACIÓN = medida preventiva → evitar conductas y comportamientos.
  - Adecuación
  - Contenido mínimo
  - Obligación de que la representación de los trabajadores y trabajadoras participe de forma activa en los cursos formativos y en su promoción = sensibilización

# CONTENIDO MÍNIMO DE LA FORMACIÓN

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos ...
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Infracciones en las que puede incurrir la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

