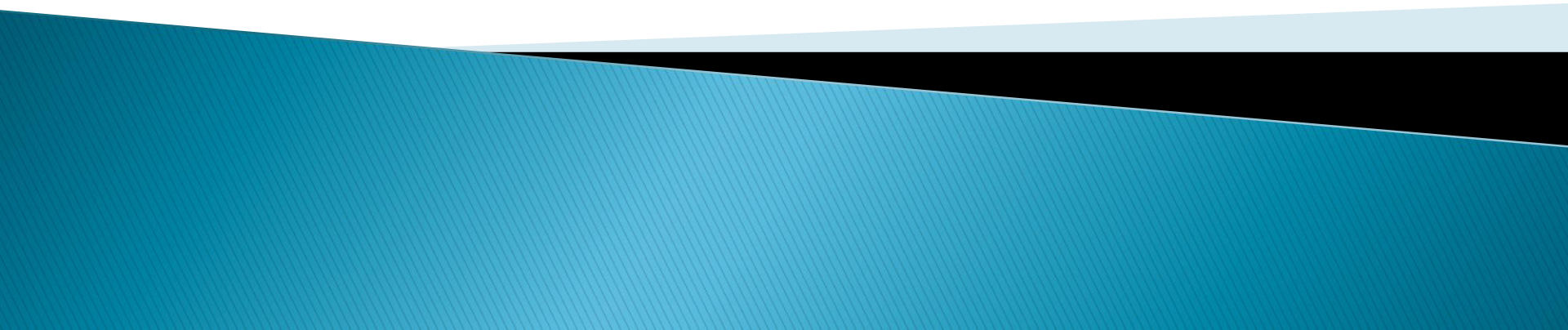
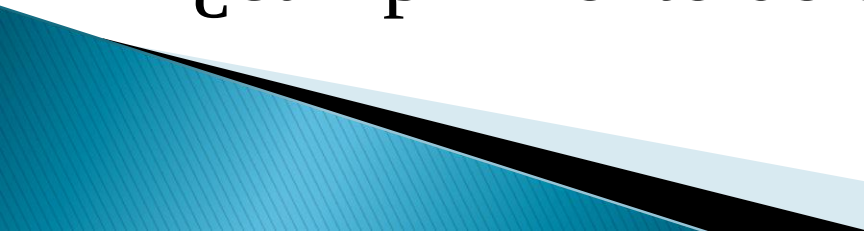


EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: ANÁLISIS DE LOS PROTOCOLOS

M. Edurne López Rubia
Bilbao, 13 de noviembre de 2015



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: análisis de los protocolos

- ▶ Necesidad de prestar una especial atención.
 - ▶ Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - ▶ Obligaciones de las empresas y Administraciones públicas
 - ▶ Contenido más habitual del mismo
 - ▶ Implementación de estos protocolos = ¿cumplimiento de obligaciones legales?
- 

Consecuencias: SALUD de la VÍCTIMA

- ▶ Irritabilidad, nerviosismo
 - ▶ Dolores de cabeza, problemas del sueño (insomnio, pesadillas...)
 - ▶ Problemas gastrointestinales
 - ▶ Tristeza, cambios de ánimo, pesimismo
 - ▶ Indefensión, desesperación
 - ▶ Fatiga, falta de concentración, apatía y desgana
 - ▶ Pérdida de confianza, de autoestima
 - ▶ Ansiedad, angustia y depresión.
- 

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, ...

Consecuencias para la EMPRESA

- ▶ Clima laboral viciado → «*organizaciones tóxicas*»:
 - Competitividad, agresividad y estrés
 - No se suelen tener en cuenta los riesgos psicosociales
 - Se resienten las relaciones interpersonales, la cooperación y la colaboración
 - Entorno de mayor conflictividad.
- ▶ Coste económico:
 - Absentismo y falta de rendimiento
 - Posibles sanciones e indemnizaciones
 - Imagen deteriorada

DEFINICIONES (art. 7 LO 3/2007)

- ▶ 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».*
- ▶ 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».*
- ▶ Acto de discriminación por razón de sexo: *«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 por razón de sexo».*

DIFERENCIAS

ACOSO SEXUAL

- ▶ Naturaleza sexual
- ▶ Objetivo inmediato: obtener algún tipo de satisfacción sexual
- ▶ Objetivo final
manifestar su poder sobre la mujer, controlarla
- ▶ Una sola conducta lo suficientemente grave

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- ▶ No naturaleza sexual
- ▶ Objetivo: despreciar, destruir a la víctima e intentar expulsarla del trabajo porque es mujer, porque la considera inferior
- ▶ Sistemática: conductas que se repiten en el tiempo

CONDUCTAS (ejemplos)

ACOSO SEXUAL

- ▶ **Chantaje sexual.** Condicionar cualquier condición de trabajo, a la aceptación de la propuesta sexual o al sometimiento a la misma
- ▶ **Acoso ambiental.** Crear un entorno de trabajo ofensivo, degradante o intimidante de carácter sexual (solicitud de favores sexuales, insinuaciones sexuales, gestos obscenos, chistes y comentarios degradantes, exhibición de pornografía)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- ▶ Comentarios descalificadores e insultantes que implican una minusvaloración de las capacidades, competencias técnicas y destrezas físicas de la mujeres en la realización de sus funciones («mujer tenías que ser», «mujer a tus tareas», «vete a fregar»...)
- ▶ Tratarlas como menores, como personas dependientes
- ▶ No acatar órdenes de mujeres

Artículo 48 LO 3/2007. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

*«1. 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.*

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán 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.»



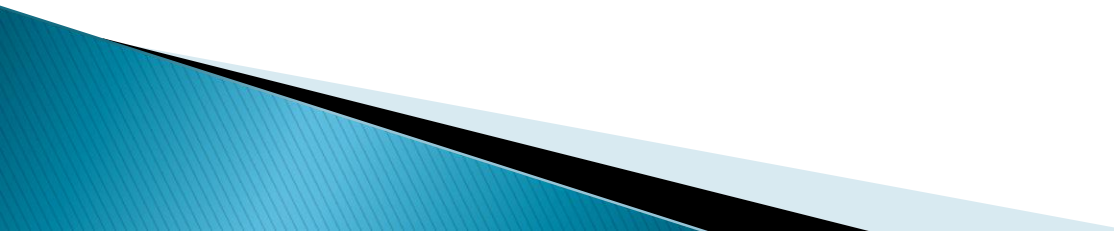
Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

«Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El **compromiso** de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de **prevenir** y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La **instrucción** a todo el personal de su deber de **respetar la dignidad** de las personas y su derecho a **la intimidad**, así como la **igualdad de trato** entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia».*

PROTOSCOLOS (según título)

Para COMBATIR:

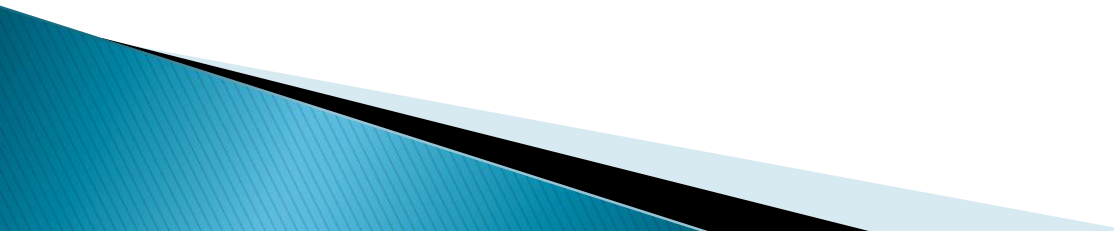
- ▶ el acoso sexual como el acoso por razón de sexo
 - ▶ al acoso sexual
 - ▶ acoso moral y el acoso sexual
 - ▶ cualquier tipo de acoso
 - ▶ cualquier tipo de acoso sin referencia al mismo en el título
 - ▶ cualquier acoso + otros conflictos
- 

CONTENIDO DE LOS PROTOCOLOS

► Declaración de principios:

- Rechazo de estas conductas y prohibición de realizarlas → sanción.
- Definición legal de cada acoso y listas abiertas de conductas.
- Ámbito de aplicación

BREVE, CLARA Y CONCISA

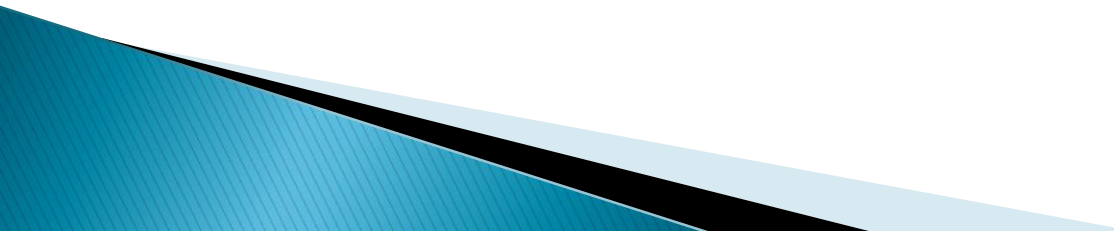


TIPOS DE PROCEDIMIENTOS

▶ 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.
- 

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 detrimento 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.

Mediante la negociación, aprobación e implantación de este tipo de protocolos

- ▶ ¿Se está dando cumplimiento a lo regulado por la LO 3/2007?

o

- ▶ ¿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

▶ **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.