IMPRESCINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

Sª MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES UGT SERVICIOS PÚBLICOS

Enero 2023

ÍNDICE

NUESTRA MIRADA: El acoso socava la igualdad en el empleo.

TUS PALABRAS CUENTAN: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

LA REALIDAD EN CIFRAS: 90% de las víctimas son mujeres.

ASESORIA EN IGUALDAD ¿Qué objetivos tiene un protocolo de acoso sexual?

SINDICALISMO EN ACCIÓN: 8 medidas para acabar con el acoso sexual y por razón de sexo.

HERRAMIENTAS: Guía Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo.

PRÓXIMAS ACCIONES

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Desde la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos comenzamos este 2023 con el firme propósito de continuar trabajando cada día por garantizar de forma efectiva derechos para todas y todos los trabajadores en cada centro de trabajo.

En ese sentido, en el primer IMPRESCINDIBLES de este año queremos abordar el acoso sexual y por razón de sexo. En este número vamos a visibilizar el impacto negativo que provocan en las condiciones laborales de las víctimas. Estos fenómenos pueden llegar a provocar la expulsión de quien los sufre del mundo del trabajo y profundizar las brechas de la desigualdad. Por ello es clave tener herramientas para acabar con esta lacra.

NUESTRA MIRADA

EL ACOSO SEXUAL SOCAVA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO

El acoso sexual es un problema que afecta a todos los países, sectores y ocupaciones a escala global. Según datos facilitados por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en 2013, el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y 55% de las mujeres de la UE ha sido víctimas de acoso sexual y la gran mayoría en el entorno laboral.

En España, el 40,4% de las mujeres mayores de 16 años ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, el 18,1% ha sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y el 10,2% han sufrido este acoso en los últimos 12 meses, según la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

A pesar de ser un fenómeno generalizado, a menudo no se denuncia porque se ha normalizado. Entre los diferentes causas que nos explican la normalización se encuentran: la falta de concienciación acerca de lo que constituye el acoso sexual, el temor a represalias, la ausencia de mecanismos eficaces de reparación, y los estereotipos que culpan a la víctima en lugar de al autor.

En este punto, es preciso aclarar las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. El acoso sexual es 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. Mientras que el Acoso por razón de sexo es definido como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto deatentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidante, degradante u ofensivo (art, 7ª de LOI). Se difiere con el acoso sexual porque el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al género femenino.

Se trata de una conducta sexista, suficientemente grave desde el punto de vista objetivo, vinculada al poder y basada en la consideración desigual de la persona por el hecho de ser mujer, con toda la carga de estereotipos que esto conlleva. El acoso por razón de sexo, persigue mantener a la víctima en una situación de sometimiento que lleva incluso a abandonar el puesto de trabajo.

El acoso sexual o por razón de sexo, aunque como hemos visto, se ejercen con distintas conductas, tienen en común, el hostigamiento a la mujer. Muchas veces, nos encontraremos con situaciones donde se producen los dos tipos de acoso, que llevan a crear un ambiente de inseguridad, humillación, aislamiento y hostigamiento que hace la situación laboral insostenible.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. reconoce esta tipología de acoso como manifestaciones de la posición desigual entre mujeres y hombres en el ámbito laboral como otra forma de violencia por motivos de género. Y aunque la LOHEIM utiliza una terminología neutra, al referirse al acoso sexual o por razón de sexo, hace referencia a la situación estructural de desigualdad en la que se encuentra la mujer con respecto al hombre. Motivo por el cual, la ley hace disposición de todo un conjunto de medidas, entre los que se encuentran los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, para remover los obstáculos que dificultan la igualdad real entre mujeres y hombres. Entiende por tanto, que en el ámbito laboral, existe un desequilibrio hacia las mujeres, basado en la percepción de las mujeres como sujetos en inferioridad de condiciones. Esta percepción estereotipada, explica muchas de las situaciones que diariamente constatamos en los diagnósticos de los Planes de Igualdad, en las que las mujeres siguen siendo una excepción en los cargos más altos de las empresas, o mayoría en los ámbitos altamente feminizados por ser sectores de cuidados, enseñanza, servicios o sanidad.

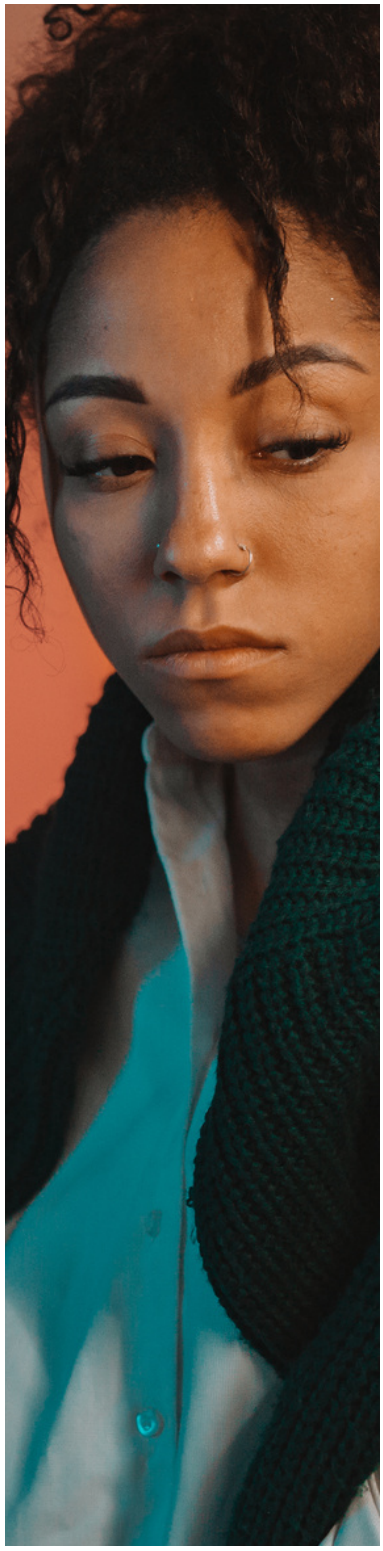
En este sentido, los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, constituyen una declaración de principios que incluyen el deber de respeto a la dignidad, el derecho a la intimidad y a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Y tienen una función preventiva, en cuanto a que el reconocimiento de las conductas de acoso, ayudan a esclarecer cual es el ambiente que debe prevalecer en el ámbito de trabajo, y que líneas rojas, nunca deben ser sobrepasadas.

Para la realización de este artículo nos hemos basado en el libro de Maia Jose Gomez- Millan (coordinadora) Protocolos de acoso laboral y de género como forma de combatir la discriminación. Ed Tirant. Valencia 2021

TUS PALABRAS CUENTAN

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y ACLARACIONES

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



La Ley orgánica3/2007 de igualdadentre mujeres y hombres, en su Art. 7 define tanto el **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".

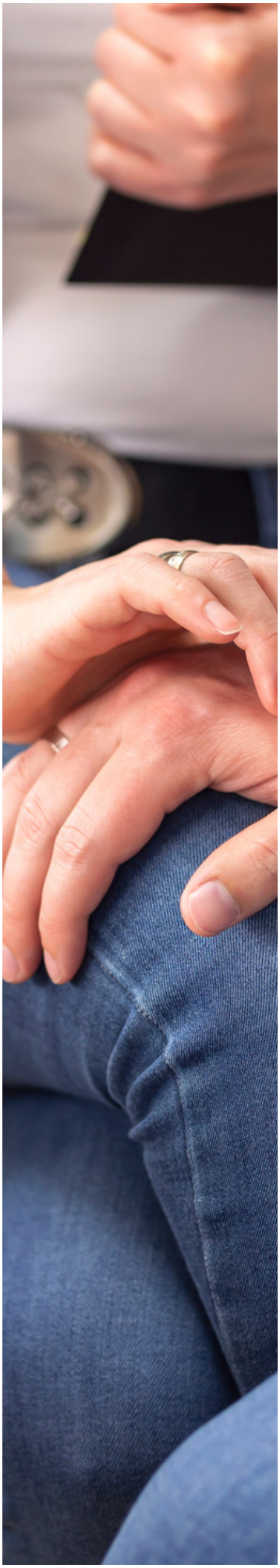
Y el **acoso por razón de sexo**:

"cualquier comportamiento realizado en funcióndel sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entornointimidatorio, degradante u ofensivo".

En la propia ley ambos se consideran discriminatorios y son manifestaciones del dominio de un sexo sobre el otro. Aunque se utiliza una terminología neutra en la legislación, las investigaciones señalan que existe un desequilibrio, y hacen referencia a que son conductas que tratan de afirmar el dominio masculino sobre el sexo femenino. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en 2013, realizó un estudio donde señalaba que el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y el 55% de las mujeres de la UE ha sido víctimas de acoso sexual y la gran mayoría en el entorno laboral.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Nota Técnica de Prevención 507 distingue dos tipos de acososexual:

- **Acoso quid pro quo:** chantajesexual producido por una persona,que puede incidirdirectamente sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la personaacosada (renovación, promoción, salario, etc). Se centra en la superioridad jerárquica.



- **Acoso ambiental:** conducta que crea un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Supone una degradación del ambiente laboral que influyeen la motivación, rendimiento y calidad del trabajo, así como en la salud de la víctima. (Compañeros, clientes, proveedores, etc.)

En cuanto al tipo de conductas, puedenser verbales, no verbales o físicas. Ejemplos que van desde:

- Bromas o comentarios sobre apariencia o condición sexual.
- Uso de imágenes, fotografías o dibujosde contenido sexual.
- Comunicaciones (e-mails, llamadas,…) de contenido sexualu ofensivo.
- Contacto físicode liberado y no solicitado o acercamiento físicoexcesivo e innecesario.
- Invitaciones persistentes a mantener contactoso relaciones sexualesmás o menos explícitas.
- Peticiones sexuales relacionadas con la promoción, las condiciones de trabajo, la carrera profesional, etc.
- Comportamientos que busqu en vejar o humillar por la condición sexual.

Es preciso considerar a este respecto que el uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el ámbito laboral, facilita que estas conductas puedan canalizarse por medios digitales, cuyo impacto puede ser exponencial. En este sentido,la Ley de Trabajo a Distancia (LTD),en su art. 4 señala que ***"las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razónde sexo, acoso por causadiscriminatoria y acoso laboral".***

Cualquier persona es susceptible de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, aunque los datos disponibles, y pese a que se puede suponeruna infradeclaración, concluyenque es más frecuente en mujeres solas (solteras, viudas o separadas), con cargas familiares, con poca antigüedad en la empresa, con contrato temporal, en puestos o categorías generalmente ocupados por hombres, y con perfiles más vulnerables como pueden ser los colectivos de inmigrantes. Considerar estos datos a la hora de valorar la posibilidad de que haya perfiles más vulnerables y actuar enconsecuencia puede ser importante.

La exposición a acoso sexual o por razón de sexo tiene consecuencias nefastas para las víctimas, ocasionando pérdida de autoestima, periodos de incapacidad e incluso conductas suicidas.

LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR.

Los números nos ayudan a dimensionar a cuantas personas afecta una realidad. Nos permiten analizar y conocer lo que sucede para poder hacer propuestas aficaces que nos permitan solventar los desafios que afrontamos.

Es IMPRESCINDIBLE pensar que los números van asociados a nombres y apellidos, ilusiones y miedos, derechos que deben ser ejercidos. En esta sección compartimos números para pensar:

90

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en 2013, realizó un estudio donde señalaba que el **90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres.**

El **55% de las mujeres de la UE ha sido víctimas de acoso sexual** y la gran mayoría en el entorno laboral, segun datos de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

55

40

En **España**, el **40,4%** de las **mujeres mayores de 16 años** ha sufrido **acoso sexual en algún momento de su vida**, el 18,1% ha sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y el 10,2% han sufrido este acoso en los últimos 12 meses, según la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 señala que **el trabajo es uno de sus escenarios principales**: al ser preguntadas las mujeres víctimas por el tipo de vínculo que mantenían con el agresor, el 4,1% señala a su jefe o supervisor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre).

4–7

ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿QUÉ ES UN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL?

Es un sistema interno que establecen las empresas y las instituciones u organizaciones para afrontar de manera estructurada las situaciones de acoso a través de medidas destinadas a la evitación de este tipo de conductas, o en su caso, de producirse, a intervenir mediante un procedimiento específico para su erradicación y para la protección de las personas acosadas.

Los objetivosdel protocolo son:

1. Evitar situaciones de acoso en el trabajo.
2. Informar, formary sensibilizar a los empleados.
3. Disponer de una organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
4. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de los afectados.
5. Incluir las medidas cautelares oportunas en el transcurso de las investigaciones.
6. Especificar las sanciones correspondientes y aplicarlas.

¿QUÉ HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN EXISTEN PARA DAR RESPUESTA AL DE ACOSO SEXUAL?

Además de los protocolos, los **planes de igualdad** son una herramienta fundamental. Están rregulados en la LO 3/2007 y modificados por el RD- Ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Obligatorios para empresas de 50 o más trabajadores/as y voluntarios para el resto. En cuanto al contenido de estos planes, RD 901/2020 indica que deberán incluir acciones frente al acoso sexual y por razón de sexo (Art. 7. i), de ahí que es habitual incluir los protocolos de actuación en los Planes de igualdad (Art. 12).

También se cuenta con el **Código de conducta** de la Comisión Europea 1991, que persigue proteger la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Incluye responsabilidades del empresario y de las personas trabajadoras y recomendaciones a la representación sindical.

En el ámbito de la negociación colectiva también se pueden incluir cláusulas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

SINDICALISMO EN ACCIÓN

ACTUAR PARA ELIMINAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Son necesarios servicios públicos dotados de herramientas y recursos, que puedan tanto prevenir, como atender, realizar seguimiento y eliminar toda de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que tengan lugar en sus centros de trabajo.

1.-Desarrollar un **sistema de actuación y coordinación integral** en los centros de trabajo con capacidad de impulsar, coordinar y diseñar herramientas y actuaciones que posibiliten eliminar toda situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
2.- Fomentar la **investigación** con el objetivo de conocer en profundidad la realidad que supone del acoso sexual y/o por razón de sexo de modo que se posibilite la eliminación de los principios y creencias que la perpetúan.
3.- Facilitar **formación** a las y los trabajadores públicos para un adecuado conocimiento del acoso sexual y/o por razón de sexo de modo que se posibilite tanto su prevención como identificación, tratamiento y eliminación de los centros de trabajo.
4.- Contar con un **protocolo** de acoso sexual y acoso por razón de sexo que contenga medidas tanto de sensibilización, detección y prevención, como el procedimiento de investigación y de sanción correspondientes. En la comisión de protocolo es imprescindible que la representación legal de las personas trabajadoras formen parte de la misma.
5.- Impulsar la realización de **campañas de sensibilización, información y prevención** dirigidas al conjunto de las y los trabajadores de los servicios públicos para la identificación, tratamiento y reparación del acoso sexual y/o por razón de sexo.
6.- Fortalecer los **recursos** destinados a la atención del acoso sexual y/o por razón de sexo, de modo que la **atención a las víctimas tenga el carácter integralque necesitan.**
7.-Asegurar las condiciones laborales y un empleo de calidad para las víctimas del acoso sexual y/o por razón de sexo.
8.- Introducir en la negociación colectiva, así como en los planes de igualdad, **garantías de protección laboral** para las víctimas de del acoso sexual y/o por razón de sexo, que vayan desde el desarrollo de protocolos a la implementación de medidas tales como: apoyo psicológico, médico y jurídico especializado, así como facilitar permisos retribuidos que eviten una merma económica.

HERRAMIENTAS

MOBBING, ACOSO LABORAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. GUÍA PARA LA EMPRESA Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Publicacda por la editorial Tecnos, en su segunda edición, analiza desde un punto de vista teórico-práctico las distintas variedades del acoso en las relaciones laborales.

La directora de la publicación es Mª Teresa Velasco Portero, profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Loyola de Andalucía. Ella junto al resto de autores, profesores universitarios de distintas disciplinas, tienen una amplia experiencia en asesoramiento a empresas en relación a esta materia.

El lenguaje que utilizan es muy claro para delimitar los distintos tipos de acoso y exponer las obligaciones que tiene la empresa relativas a su prevención y erradicación, facilitando su cumplimiento.

La rigurosa exposición teórica se completa con abundante material práctico, para acercar la norma al público interesado, así como para ser utilizado como material didáctico en distintas titulaciones universitarias, basadas en la adquisición por el alumnsfo de las competencias demandadas por la empresa.

La guía cuenta con el planteamiento de trabajos a realizar siguiendo distintas metodologías, así como con una serie de preguntas de autocomprobación al final de cada capítulo.

PRÓXIMAS ACCIONES

FORMACIÓN de UGT Servicios Públicos: Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Objetivos:

1. Conocer la definición de acoso y sus distintos tipos.
2. Conocer los principios generales de los protocolos de actuación.
3. Aplicación de los conocimientos adquiridos para su inclusión en la Negociación Colectiva.
4. Identificar y conocer los mecanismos y actuaciones necesarias para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Contenidos:

1. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
2. Personas involucradas en el acoso y factores causantes
3. La detección del acoso y las medidas preventivas
4. Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso
5. Consecuencias del acoso

Formación a lo largo del año, anunciada en la web y redes de UGT Servicios Públicos.

Sª de Mujer y Políticas Sociales
igualdad@ugt-sp.es
91 589 7230 / 7190

UGT Servicios Públicos