

**OTRAS
FORMAS
DE VIOLENCIA
DE GENERO:**

**EL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZON
DE SEXO**

**PROTOCOLOS
DE ACTUACION
EN EL AMBITO
LABORAL**



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BERKANO FORU AIZUNDAK SUSTATUTAKO ENKUMEEEN
ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO ENKUMENAK
INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRRES
APOYADAS POR LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA



Euskadi





**OTRAS FORMAS DE
VIOLENCIA DE GENERO:
EL ACOSO SEXUAL Y POR
RAZON DE SEXO.
PROTOCOLOS DE
ACTUACION EN EL AMBITO
LABORAL**



ÍNDICE

- | | | |
|-----------|---|------------|
| 01 | OBJETIVOS | // 07 - 10 |
| 02 | APROXIMACIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO | // 11 - 18 |
| 03 | EL ACOSO SEXUAL: DEFINICIONES | // 19 - 26 |
| 04 | TIPOS DE ACOSO SEXUAL | // 27 - 32 |
| 05 | ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL | // 33 - 38 |
| 06 | ACOSO SEXUAL EN EL MARCO DE LA LEY DE IGUALDAD | // 39 - 44 |
| 07 | ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CONVENIOS COLECTIVOS | // 45 - 54 |
| 08 | EL ACOSO LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL | // 55 - 62 |
| 05 | REFLEXIONES | // 63 - 75 |



| 01

OBJETIVOS



● OBJETIVOS ●

Este material, tiene como objetivo principal contribuir desde nuestra organización, UGT Euskadi, a la prevención y eliminación de toda actitud relacionada con la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, siempre desde la óptica que proporcionan la reflexión y la concienciación.

Para ello buscamos facilitar a nuestros representantes sindicales las herramientas necesarias para que impulsen la negociación colectiva, como instrumento que utilizemos con un doble objetivo:

1. De un lado, respetar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género
2. De otro, instaurar las pautas para establecer protocolos de actuación en caso de que se identifiquen situaciones tanto de acoso sexual como de acoso por razón de sexo dentro de la empresa ya que ambas son una forma más de ejercer la violencia de género.

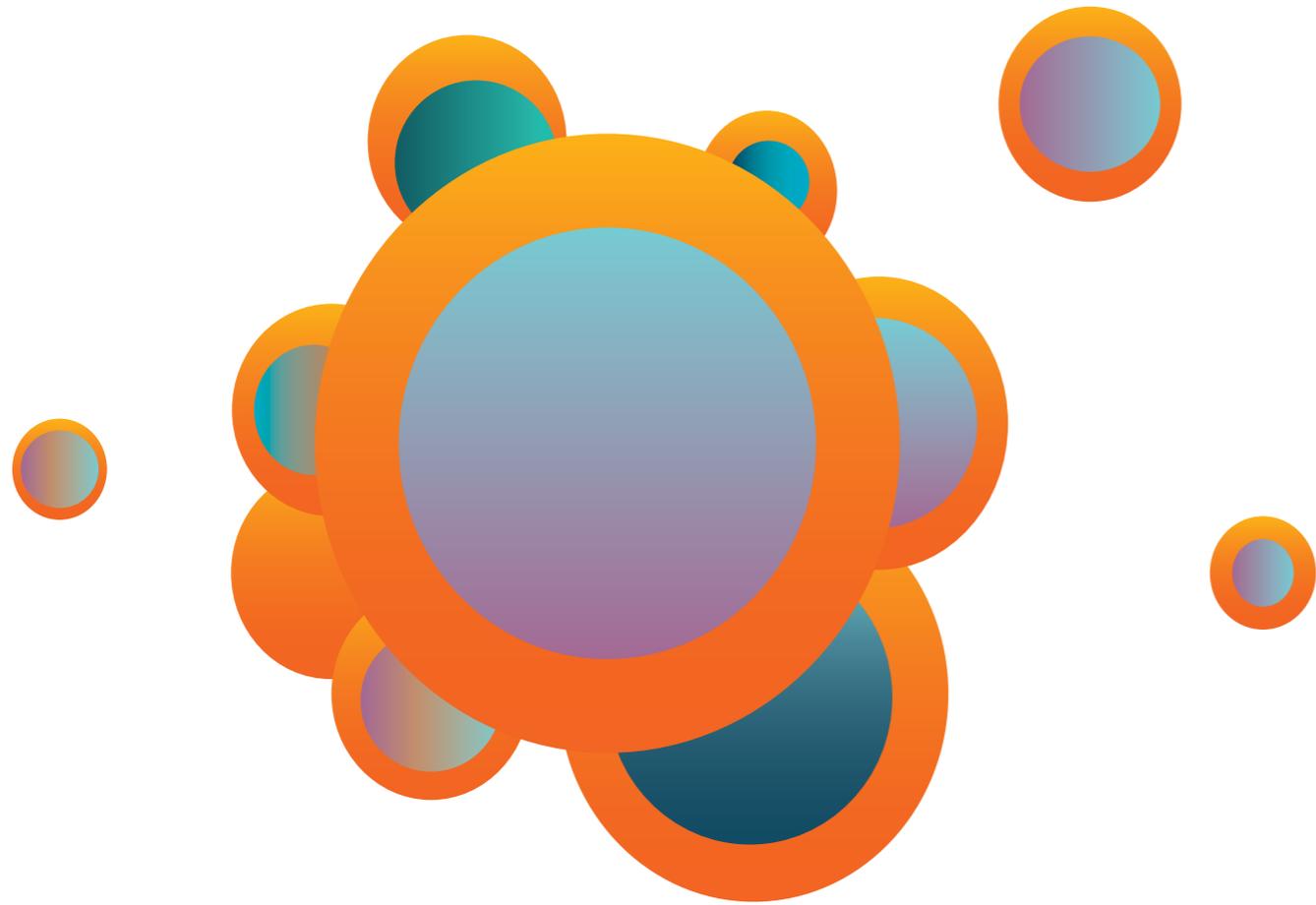
Su importancia es tal que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se hace eco de ambas realidades al señalar la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones.



En el desarrollo de este material, hemos confirmado que no existen datos ni estimaciones sobre la incidencia del acoso sexual en el ámbito laboral en España.

De hecho, tanto el Ministerio de Igualdad como el de Trabajo reconocen no haber realizado encuestas o estimaciones ni sobre este hecho ni sobre el número de empresas que han implementado protocolos de prevención de este tipo de acoso.





| 02

APROXIMACIÓN
A LA VIOLENCIA
DE GÉNERO



● APROXIMACIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO ●

Las víctimas mortales a causa de la violencia de género en lo que va de año hasta octubre de 2019 ascienden a 51, según el último balance del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

En octubre de 2019 un total de 4 mujeres han sido asesinadas víctimas de la violencia machista, lo que no representa variación respecto al mismo mes del año anterior.

En 2015, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, realiza por primera vez en España y en Europa, una macroencuesta dirigida a medir el impacto de la violencia contra la mujer.

Los datos que se obtienen son escalofriantes y muestran que casi un 14% de las mujeres que residen en España mayores de 16 años, declaran haber sufrido algún tipo de violencia sexual a lo largo de su vida.

Un 14% de las mujeres que residen en España mayores de 16 años, declaran haber sufrido algún tipo de violencia sexual a lo largo de su vida.

Un 14% de las mujeres que residen en España mayores de 16 años, declaran haber sufrido algún tipo de violencia sexual a lo largo de su vida.

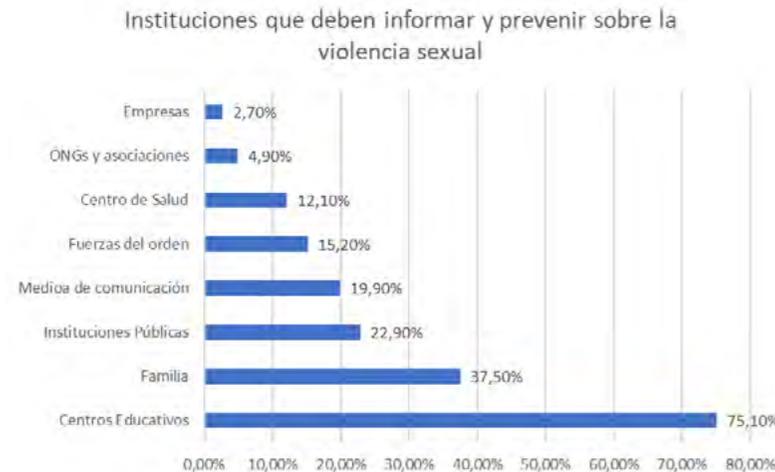
Nos parece interesante reseñar algunos datos más, que nos permiten hacernos una idea sobre la sensibilidad social que existe hacia este tipo de comportamientos.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, vemos que entre el 86% y el 99% de la población considera inaceptable cualquier tipo de comportamiento que pueda significar violencia sexual implícita o explícita contra las mujeres.

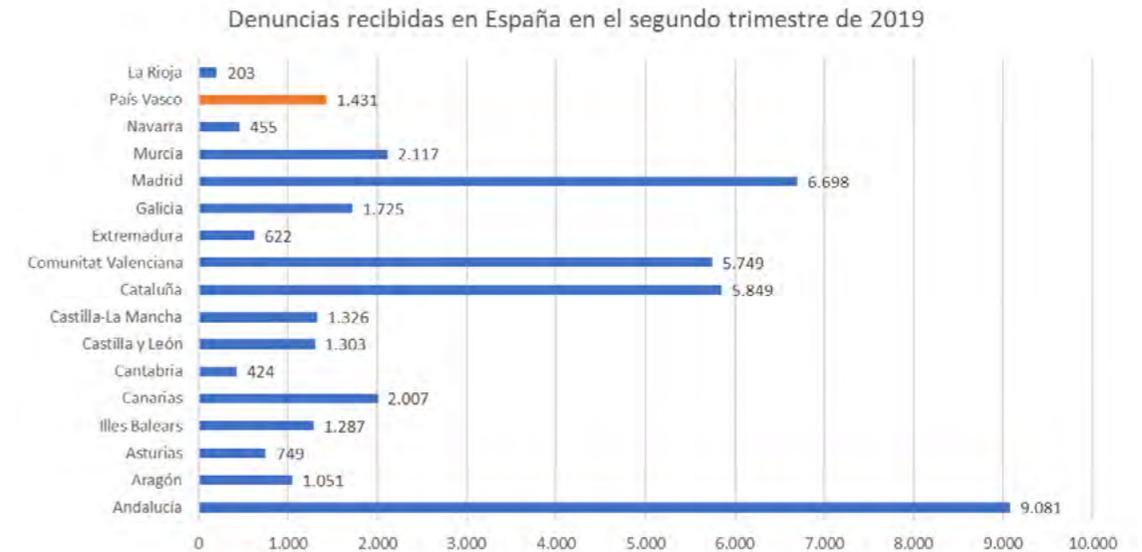
Más del 95% de la población reprueba todos los comportamientos de violencia sexual ligados al uso de las nuevas tecnologías por los que se preguntaron en la encuesta, como fueron

- » Enviar correos electrónicos o mensajes de texto con contenido sexual no deseados
- » Presionar a una mujer para que envíe fotos de sí misma desnuda
- » Compartir fotografías o vídeos de carácter sexual a través de redes sociales

3 de cada 4 personas citan los centros educativos cuando se les pregunta por las dos principales instituciones que deberían informar sobre la violencia sexual y su prevención.



En referencia a las medidas preventivas más citadas, son las “Campañas de Sensibilización” mientras que casi el 80% de las personas participantes en la encuesta opina que es más importante educar a los agresores que enseñar a las víctimas a evitar posibles situaciones de riesgo.



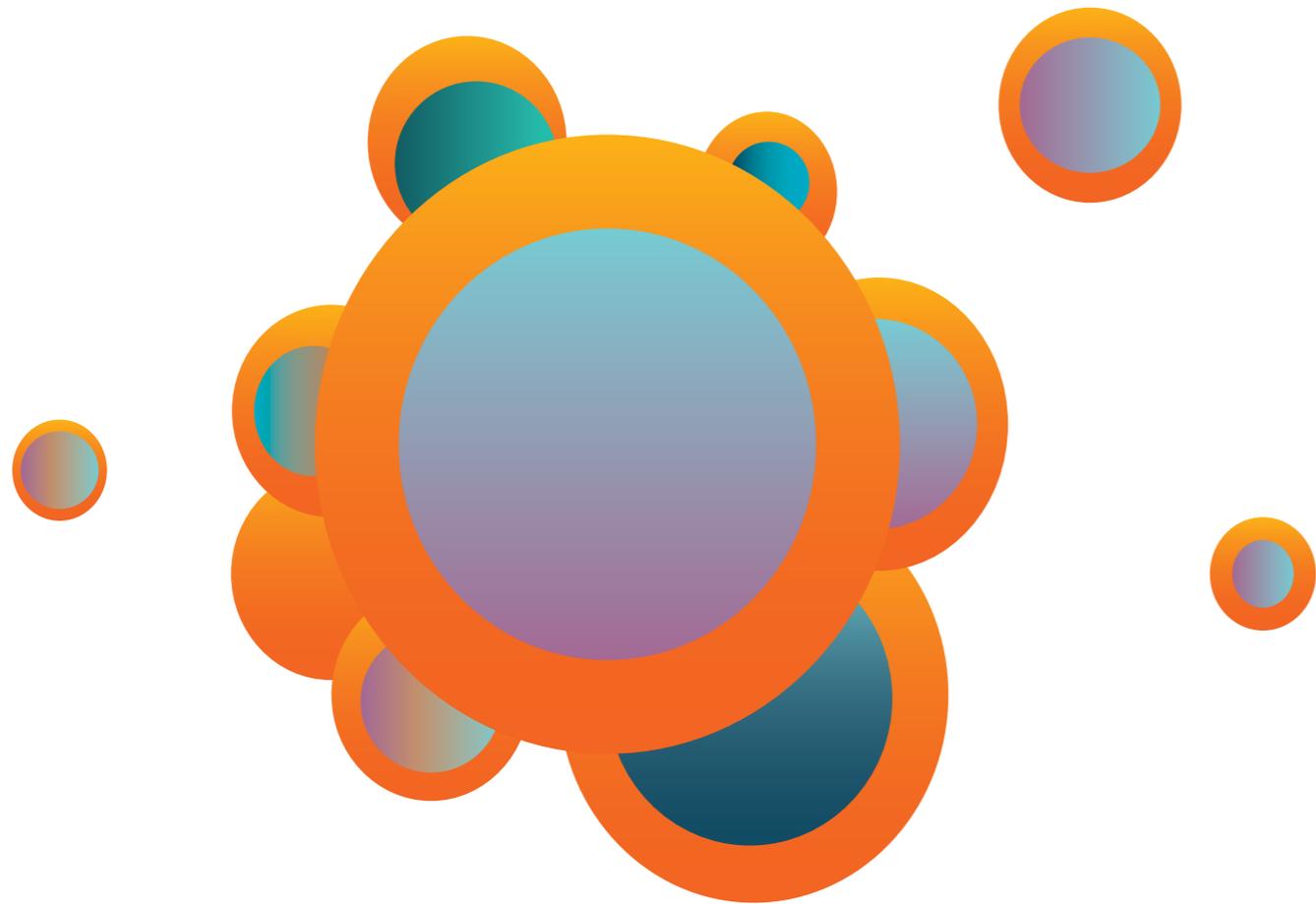
Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Evolución en los procesos de Violencia de Género. Segundo trimestre de 2019

Los datos obtenidos en relación a denuncias recibidas en materia de Violencia de Género en el segundo trimestre de 2019 muestran que del total de 42.077 tramitadas en España, las del País Vasco suponen un 3,4%.

DISTRIBUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO RECIBIDAS EN EUSKADI

Acoso sexual y Acoso por razón de Sexo, constituyen otra manifestación más de la violencia que sufren las mujeres, sin olvidarnos de los micromachismos, aunque en muchas ocasiones desgraciadamente estas cifras no aparezcan recogidas en las estadísticas laborales.





| 03

**EL ACOSO SEXUAL:
DEFINICIONES**



● EL ACOSO SEXUAL: DEFINICIONES ●

Todas las personas trabajadoras, tienen el derecho y la responsabilidad de desempeñar su trabajo en un entorno laboral en el que se respete su dignidad, así como la empresa tiene la obligación de garantizar que no se produzcan casos de acoso sexual en las áreas de actividad que desarrolle.

El acoso sexual supone una forma de violencia de género contra las mujeres, que menoscaba una parte clave de sus derechos fundamentales, como son la dignidad, el acceso a la justicia y la igualdad de género.

ACOSO SEXUAL= VIOLENCIA DE GENERO

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de Naciones Unidas define la violencia de género como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO SEXUAL?

Parece sencillo, pero no existe una definición oficial sobre qué es exactamente el Acoso Sexual.



Las principales instituciones que abordan y trabajan esta temática definen el Acoso Sexual de diferentes maneras:

La Sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999, de 13 de diciembre (RTC 1999, 224) califica el “acoso sexual” como “una conducta con tendencia libidinosa, que no es deseada por la destinataria y lo suficientemente grave por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora que genera un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado”.

Definición dada por la OIT

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Definición dada por la CEDAW

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

¿Qué aspecto encontramos en común entre ambas definiciones?

Todas ellas identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

Siguiendo con las definiciones, nos encontramos con la recogida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que es el instrumento legislativo diseñado para combatir todas aquellas manifestaciones de discriminación, tanto directa como indirecta que tiene lugar por razón de sexo, y cuyo objetivo principal es promover la igualdad real entre las mujeres y los hombres.

Definición incluida en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

Esta ley, contiene referencias específicas tanto al acoso sexual como al acoso por razón de sexo en el trabajo y la definición que incluye sobre acoso sexual, lo define como *“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. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Definición de la Comisión de las Comunidades Europeas

La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, es la que recoge, a nivel de derecho comunitario, el concepto y la tipología del acoso sexual en el trabajo, definiéndolo como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo”.

Podemos afirmar que el análisis de las diferentes definiciones de acoso sexual, permiten identificar dos conceptos básicos:

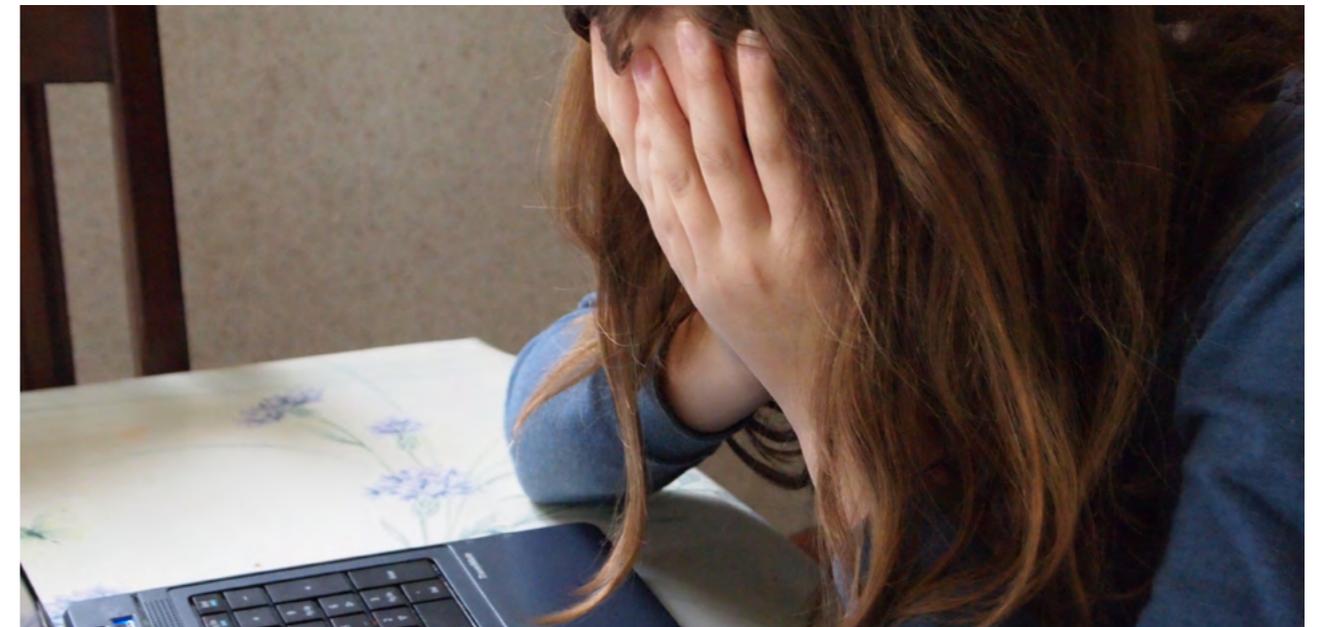
- » La discriminación contra la mujer o discriminación de género, entendida como toda distinción, exclusión o restricción que se produzca únicamente por razón de sexo y que como consecuencia produzca un menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades y derechos laborales de las mujeres.
- » La Violencia entendida como toda acción o conducta que, como consecuencia del mero hecho de ser mujer, suponga daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico e incluso la muerte. siendo la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

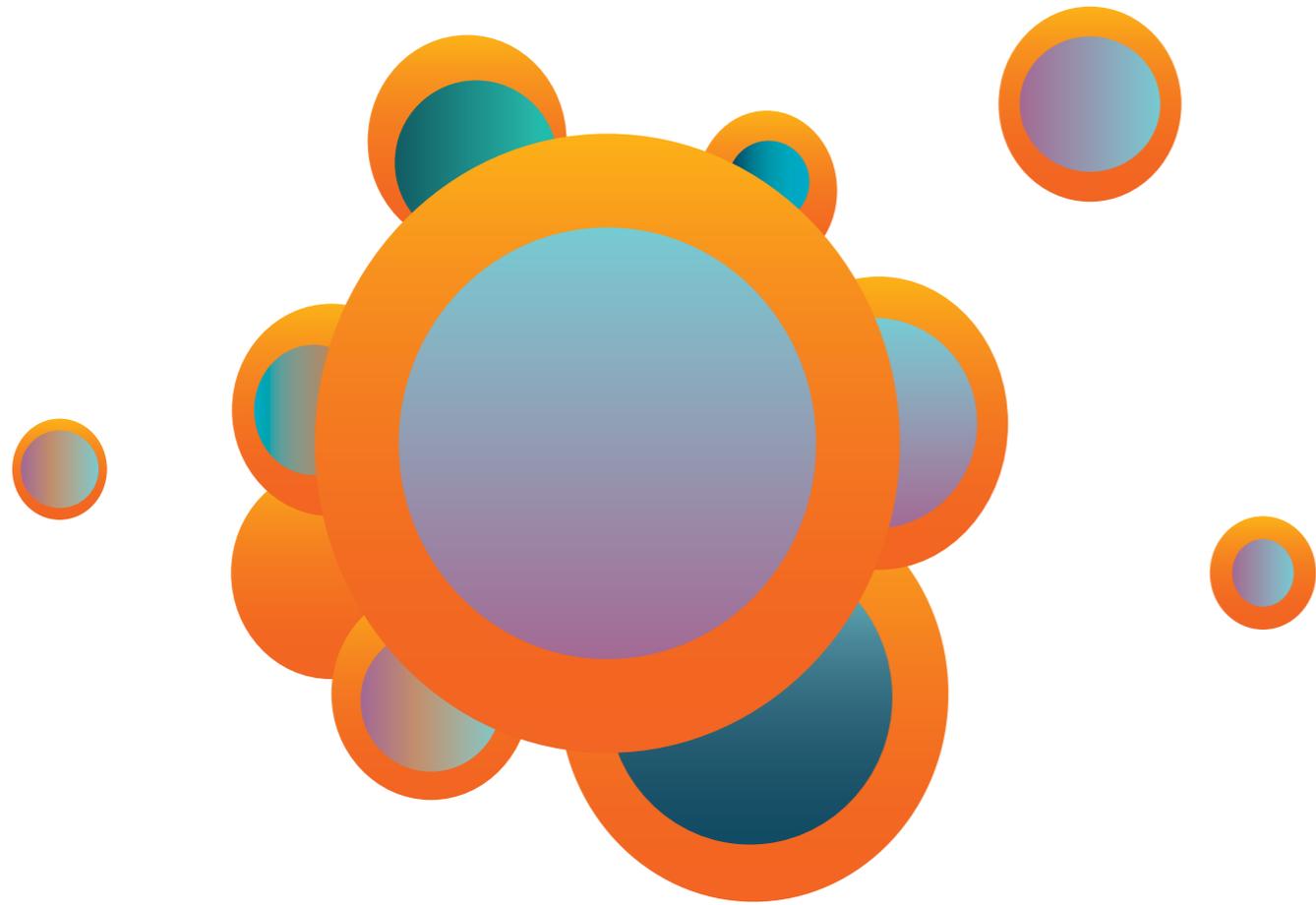
La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona que lo sufre, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

A nivel internacional, hoy por hoy, no existe ningún convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual,

El Convenio de Estambul, aprobado por el Consejo de Europa en 2011, es el primer instrumento regional vinculante jurídicamente que aborda de forma exhaustiva las distintas formas de violencia contra las mujeres, como la violencia psicológica, el acoso, la violencia física, la violencia sexual y el acoso sexual.

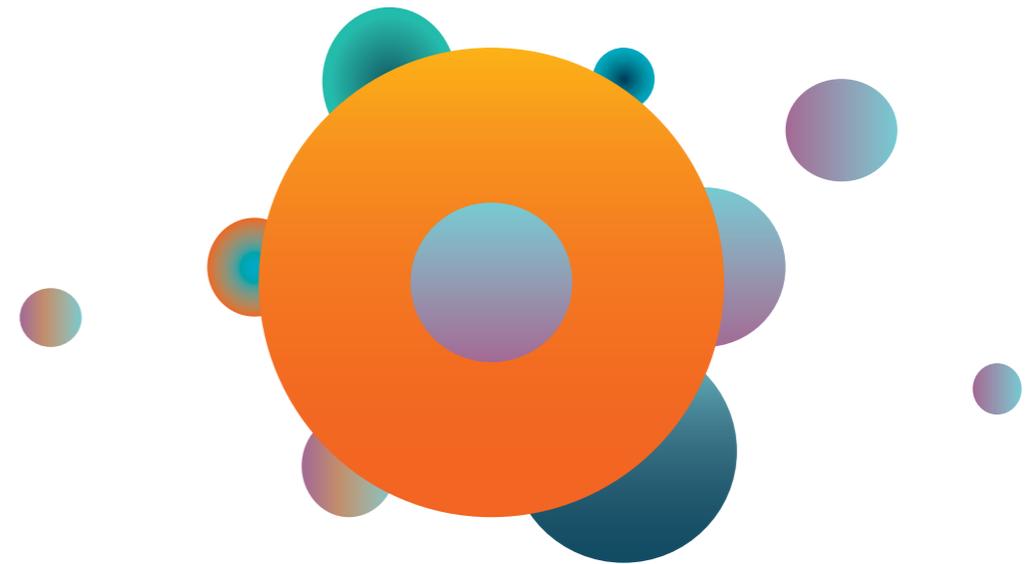
El Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo, que fue suscrito en el contexto del diálogo social de 26 de abril de 2007 por diferentes interlocutores sociales europeos y el Comité de enlace EUROCADRESD/CEC con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo.





| 04

TIPOS DE
ACOSO SEXUAL



● TIPOS DE ACOSO SEXUAL ●

Las mujeres sufren violencia en cualquier estrato social, sea cual fuere su nivel económico, educativo y cultural y lo padecen tanto en el ámbito privado como en el público, de muy diversas formas, que abarcan la violencia física, psicológica, sexual, y económica.

Los principales tipos de acoso sexual que podemos identificar en el lugar de trabajo son los siguientes:

- » **CHANTAJE SEXUAL:** El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

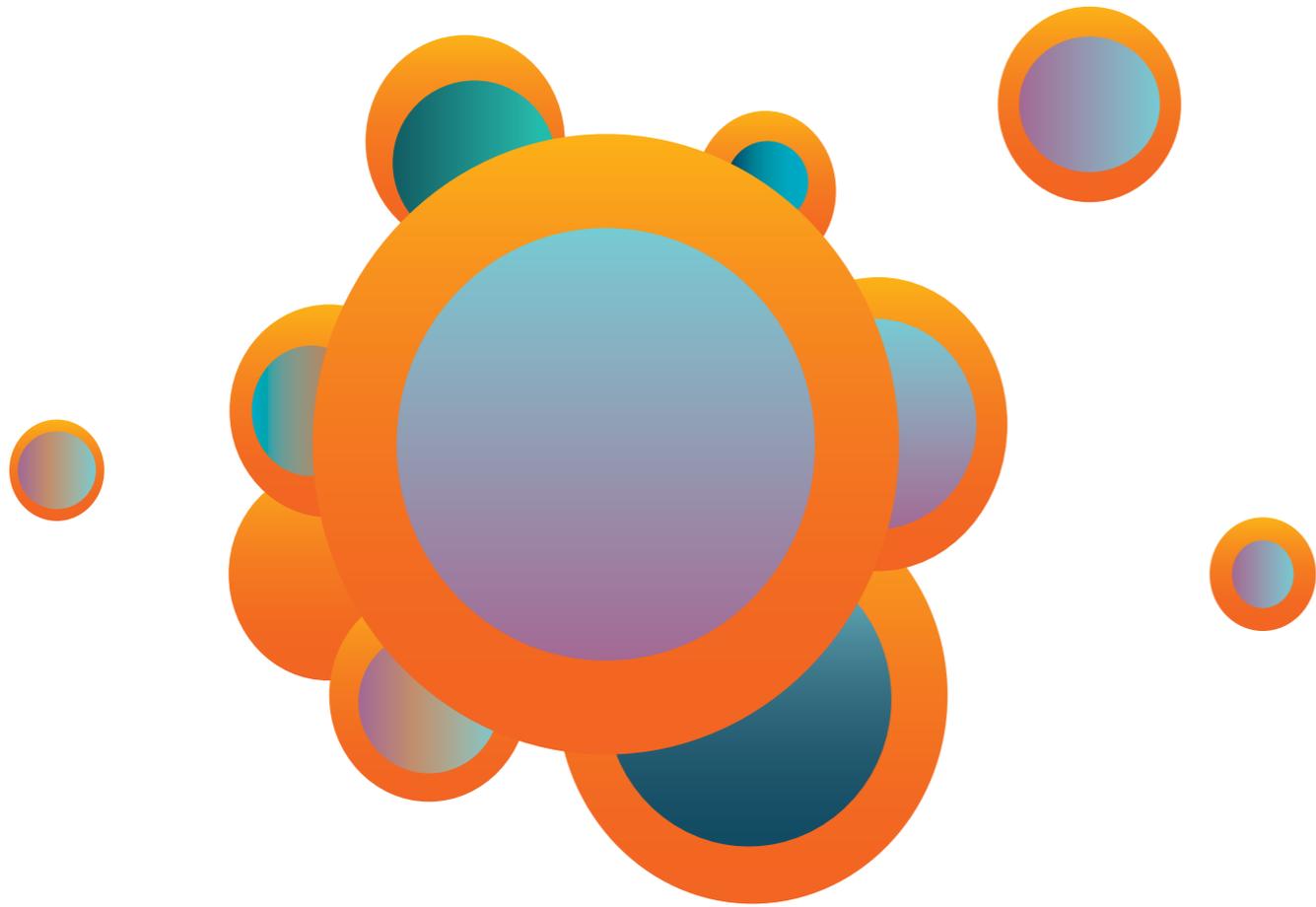


- » **ACOSO AMBIENTAL:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ésta.

Mientras en la primera categoría, los sujetos activos son aquellos que tienen el poder sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, acceso a beneficios, etc), en la segunda, la relación jerárquica no es necesaria y la situación de acoso puede producirse entre compañeros de trabajo en un nivel de iguales o pares.

Sin embargo, tal y como señala Ana Sánchez de la Coba, de la Secretaría de Igualdad de UGT Madrid, *“El gran problema reside en que muchas veces, la propia mujer acosada, no es consciente de que la conducta del acosador es delito, y esto ocurre prácticamente siempre en el inicio. A medida que el acosador va reforzando y aumentando sus conductas acosadoras, la mujer sufre la situación inversa, es decir, cada vez está más insegura y con menos autoestima lo que hace que no sea capaz de romper con la situación. Por estas razones hay muy pocas denuncias”*





105

**ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO
Y ACOSO SEXUAL**



● ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL ●

Ya hemos visto las diferentes definiciones existentes sobre “Acoso Sexual”. ¿Qué matiz existe entre éste y el acoso por razón de sexo?

La Ley 3/2007 de Igualdad define el **“ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”** en el punto 2 del Artículo 7.

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 creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran legalmente como comportamientos discriminatorios.

Por tanto, se considerarán constitutivas de **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** las conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas valiéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

De acuerdo con la Herramienta de apoyo nº 9: Acoso sexual y Acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, existen diferencias entre **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL**.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo es el que se refiere a todo aquel tipo de situaciones laborales discriminatorias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO que no son necesariamente acoso sexual serían, por ejemplo:

- » Desprecio por la destreza física o competencia técnica de la mujer para el ejercicio de una profesión determinada.
- » Cuestionar la autoridad de una mujer por el mero hecho de serlo
- » Desmerecer la capacidad o logros intelectuales de una mujer.

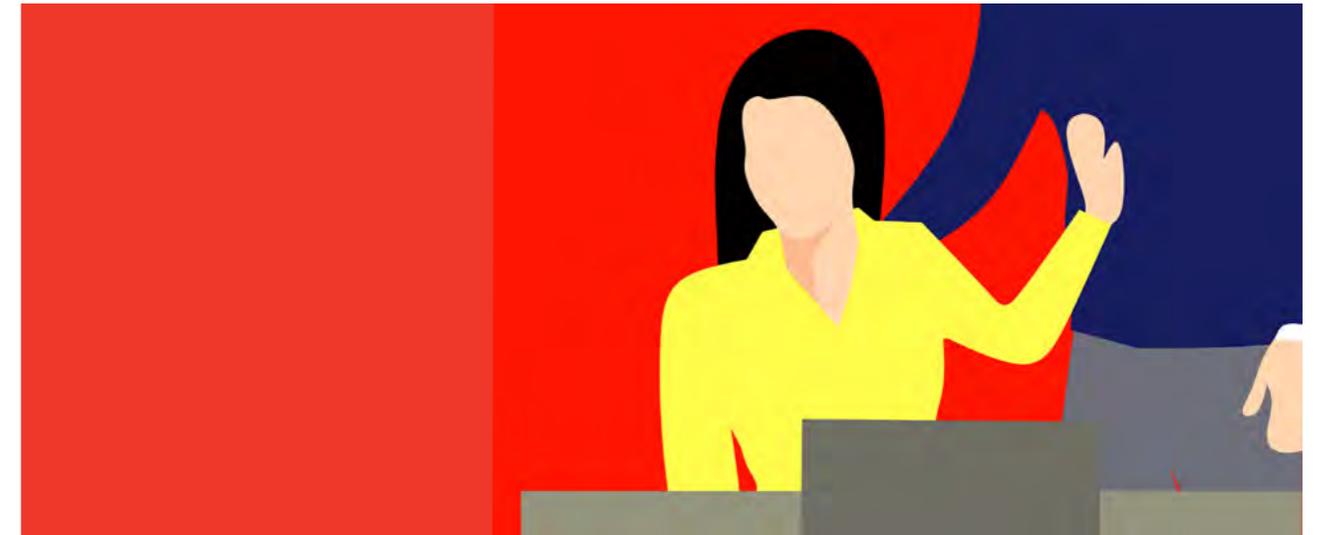
EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

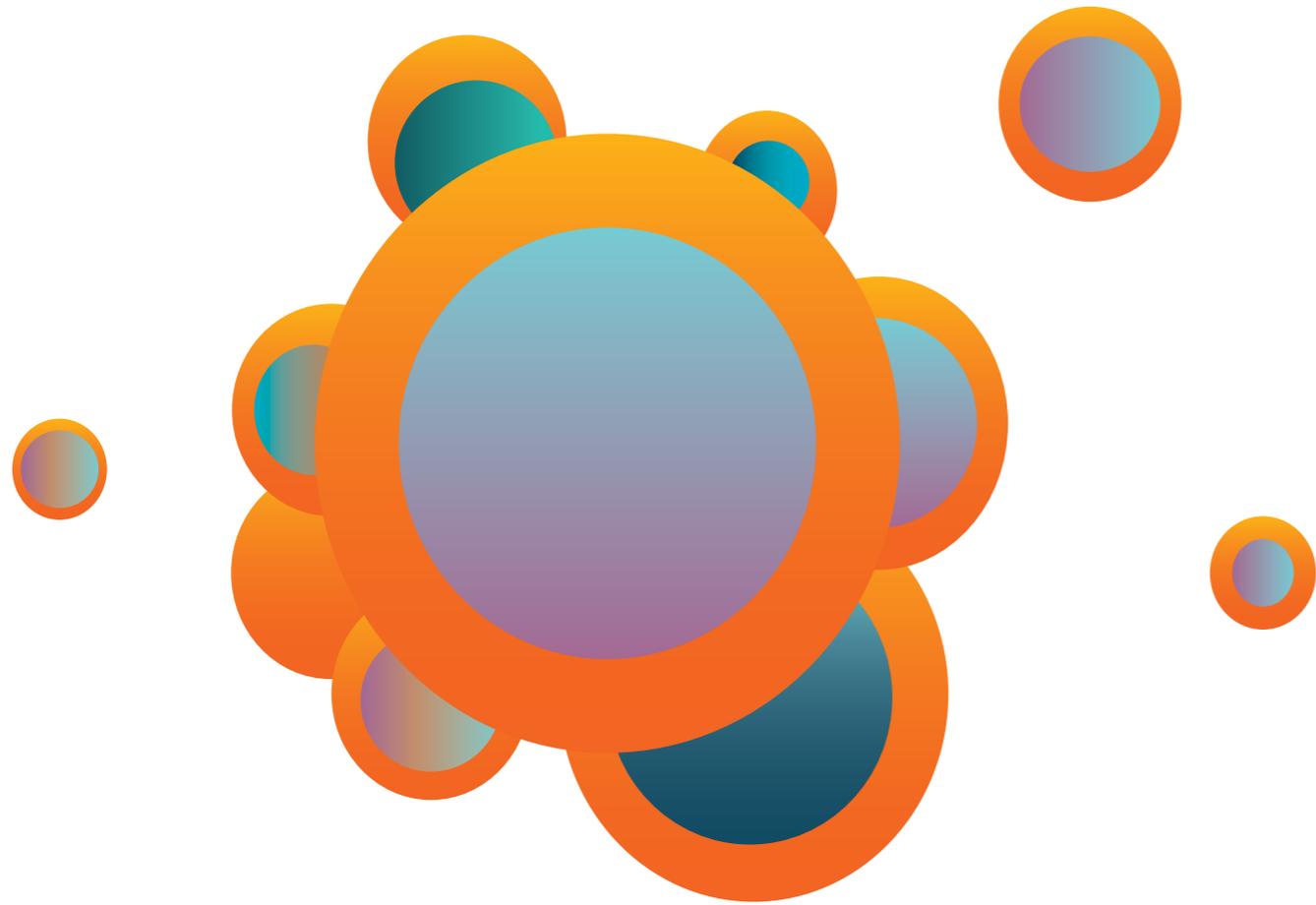
- » Contacto físico innecesario con tintes sexuales
- » Observaciones, chistes, comentarios relacionados con la apariencia física y matiz sexual
- » Uso de pornografía en los lugares de trabajo;
- » Insinuaciones o demandas de favores sexuales;
- » Cualquier tipo de agresión sexual

Para ambos casos, existen tres líneas de actuación generales que la empresa puede desarrollar:

- » Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- » Arbitrar procedimientos específicos para su prevención
- » Arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo

Además, de estar obligadas a negociar por el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores) la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación.





106

**ACOSO SEXUAL EN
EL MARCO DE LA
LEY DE IGUALDAD**



● ACOSO SEXUAL EN EL MARCO DE LA LEY DE IGUALDAD ●

En marzo de 2007 se aprobó en España la ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley de Igualdad introduce medidas concretas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales profundizando en aspectos como la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores/as.

Entre otras medidas, la Ley de Igualdad, promulga y regula aspectos como:

- » El permiso de paternidad,
- » La baja de riesgo durante la lactancia
- » Las nuevas formas de disfrute del permiso de lactancia
- » Las nuevas garantías frente al despido
- » Las mejoras en las cotizaciones a la seguridad social para la reducción de jornada
- » La excedencia por cuidados
- » El incremento de los días de cálculo para las madres trabajadoras que se han jubilado y que no estaban trabajando en el momento de tener a sus hijos, ...

Entre todos estos avances, también hace referencia explícita a la definición de **ACOSO SEXUAL**, que se entiende como “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.

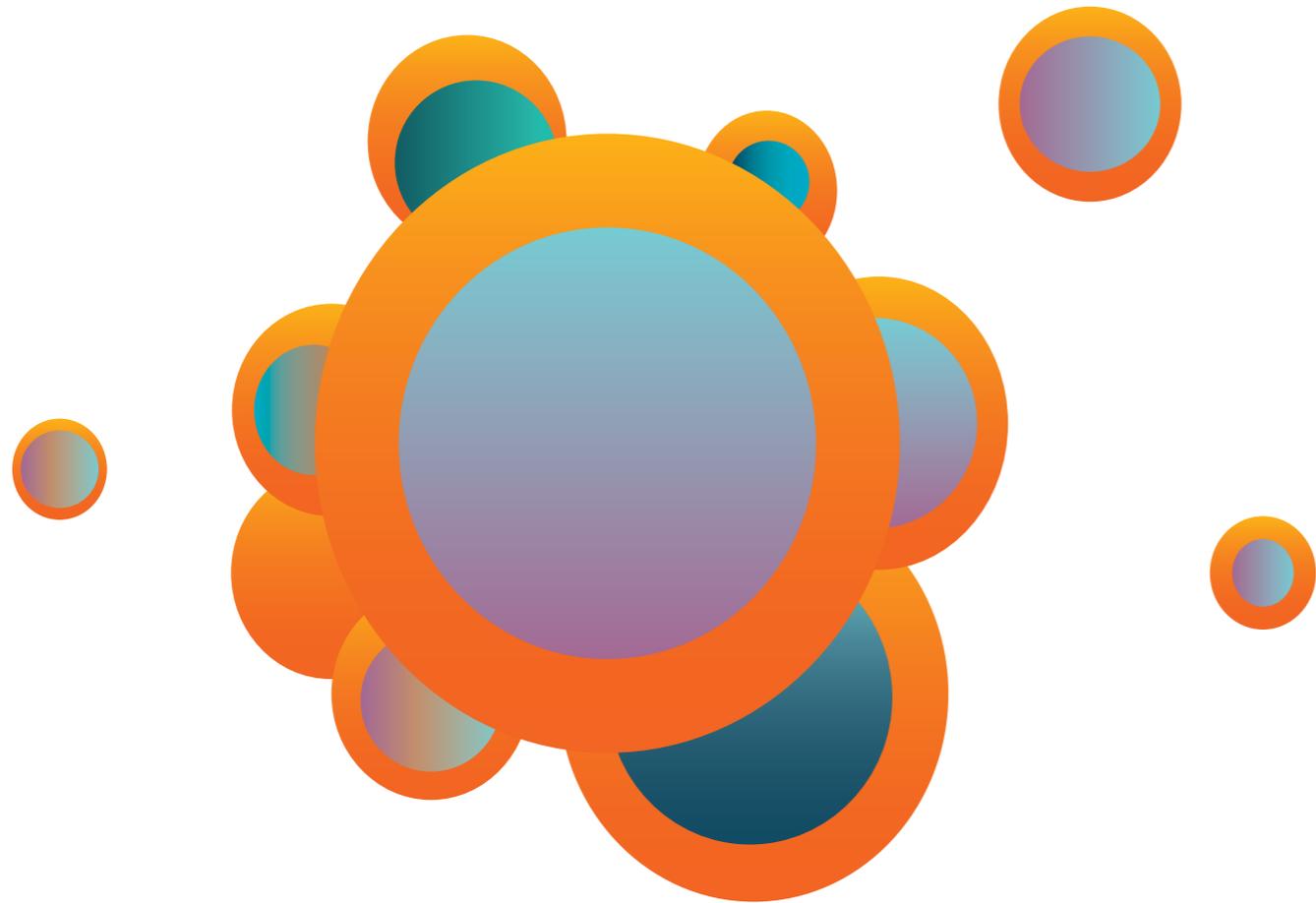
Matizando y diferenciando su definición del concepto de **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** que es aquel referido al *“comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

La ley de Igualdad de 2007 establece además dos obligaciones para las empresas.

1. A todas, independientemente de su tamaño, las obliga a tener protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual, o al menos a implantar medidas y procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones.
2. Estas medidas, además, deben ser conocidas y negociadas con los trabajadores.

El acoso sexual y por razón de sexo, está además expresamente prohibido por esta Ley.





107

**ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO EN
EL ENTORNO LABORAL:
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
Y CONVENIOS COLECTIVOS**



● ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CONVENIOS COLECTIVOS ●

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reconocidos como elementos que afectan a las condiciones de trabajo, así como problemas cada vez más graves para la empresa y para las víctimas, ya que acarrearán una serie de consecuencias explícitas tanto sobre ellas como sobre las empresas.

Salvador del Rey Guanter, autor del libro “Acoso sexual y relación laboral. Relaciones laborales” lo define como:

“Conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección del empresario que el sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por el trabajador y cuya posición ante la misma determina una decisión afectante al empleo o a las condiciones de trabajo de éste o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio”

Donde existe un:

- » **SUJETO ACTIVO O ACOSADOR** que es el que crea el entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el sujeto pasivo o víctima.
- » **SUJETO PASIVO O VÍCTIMA**, que pueden ser tanto hombres como mujeres, aunque ciertamente hoy en día los datos existentes reflejan que la mayoría de ellas son mujeres.



Tanto, el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son formas manifiestas de discriminación que se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el acceso al empleo, durante el empleo y en la ocupación. Ningún momento del ciclo de empleabilidad se ve por ello exento de verse afectado por alguno de estos fenómenos.

El art. 4.2. e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, reconoce como derecho básico de los trabajadores “...el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

El Art. 17.1 ET declara que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.”

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA es la plataforma de debate y acuerdo, en donde se establecen las condiciones laborales de los trabajadores y el **CONVENIO COLECTIVO** es el principal instrumento de la negociación colectiva, ya que es el documento normativo que establece los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores como por ejemplo:

- » El respeto a la intimidad
- » A la orientación sexual
- » A la imagen
- » A la dignidad en el trabajo

Precisamente por esta capacidad, es totalmente necesario que los convenios colectivos tipifiquen tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo como comportamientos sancionables dentro de la empresa, a la vez que contemplen procedimientos específicos tanto para prevenirlos como para reconducir las denuncias que puedan producirse dentro de la empresa.

Gracias a la aprobación de leyes vinculadas con la igualdad de género entre hombres y mujeres en los últimos tiempos, y a las cláusulas a favor de la mujer que establece el Estatuto de los Trabajadores, es más fácil ir introduciendo mejoras en los convenios colectivos.

El artículo 85.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores explicita que:

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, Planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁREA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. AÑO 2017

4.6 - ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁREA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO: TOTAL NACIONAL - AÑO 2017

CONCEPTO	ACTUACIONES	INFRACCIONES (*)	IMPORTE DE SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS FORMULADOS
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA RELACION LABORAL	1.238	16	137.516,00 €	237	112
ACOSO SEXUAL	460	5	18.129,00 €	150	168
PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES LEY DE IGUALDAD	807	18	51.011,00 €	20.319	344
ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO	167	3	53.002,00 €	103	106
DERECHOS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	598	9	6.532,00 €	1.302	66
DISCRIMINACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	750	0	0,00 €	0	2
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (*)	1.389	23	324.572,00 €	18	556
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO	297	22	181.270,00 €	47	138
TOTAL	5.706	96	772.032,00 €	22.176	1.492

(*) - Las infracciones incluyen requerimientos a la Administración.

FUENTE: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO 4.3.79

En este sentido, el reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género tiene como finalidad evitar que, debido a la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral.

Para ello, se les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo, y se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas.

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA

- » Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo
- » Derecho a la movilidad geográfica
- » Derecho a la suspensión del contrato de trabajo
- » Derecho a la extinción del contrato de trabajo

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES

- » Derecho a la adaptación del horario de la actividad.
- » Derecho a la extinción de la relación contractual.
- » Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para víctimas de violencia de género que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; y para víctimas de violencia de género que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A los efectos de las prestaciones por maternidad y por paternidad, se considerarán situaciones asimiladas a la de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, incluye las siguientes medidas:

- » Itinerario de inserción sociolaboral.
- » Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
- » Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- » Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- » Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- » Incentivos para compensar diferencias salariales.
- » Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, diferentes en función del carácter indefinido o temporal del contrato celebrado.

Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo.

Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.

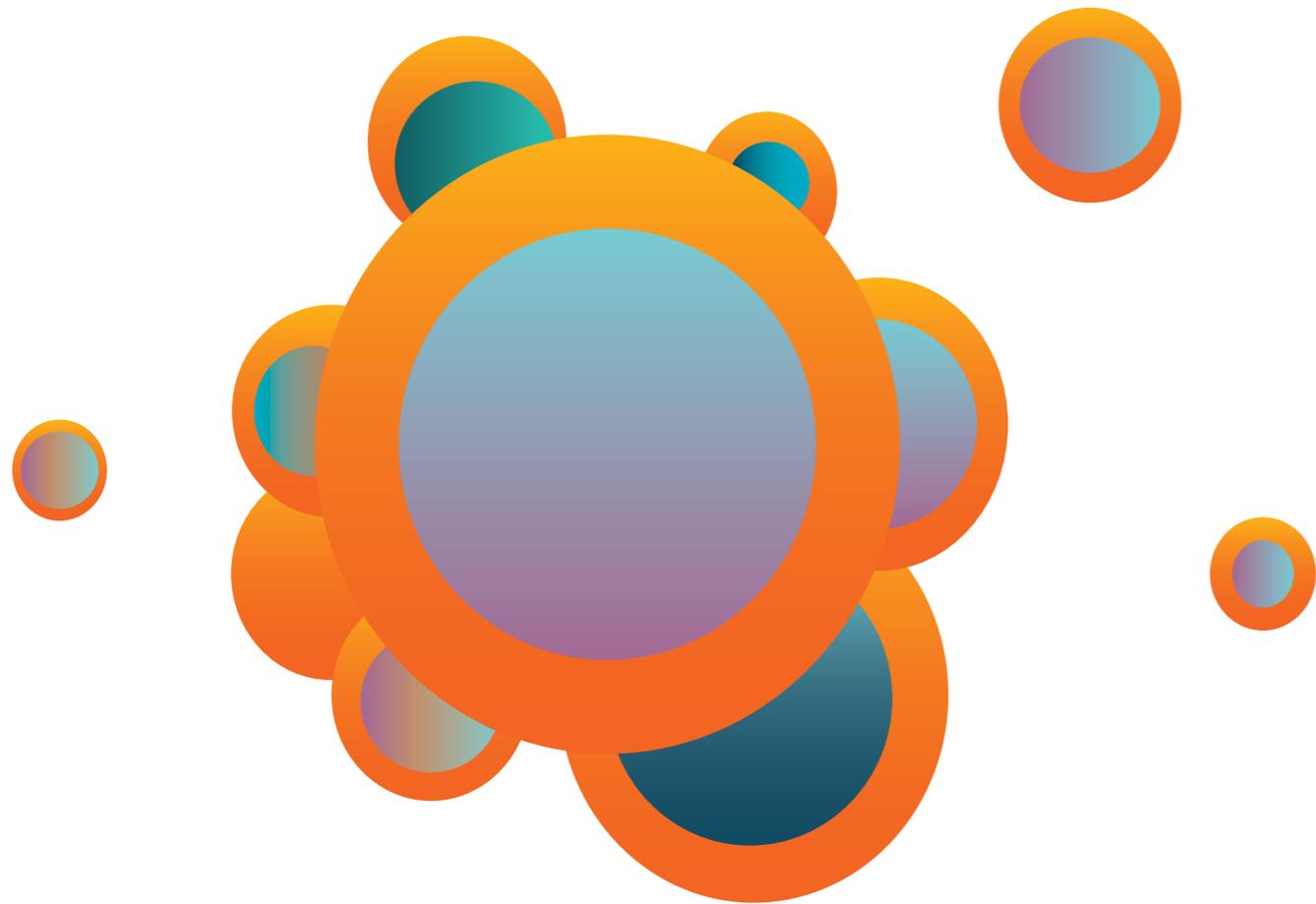
Derecho a solicitar una orden de protección.

Derecho a la protección de la dignidad e intimidad de la víctima en el marco de los procesos relacionados con la violencia de género.

Emakunde elaboró, en el año 2011, el “Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo” para ayudar a combatir este problema en las empresas.

El protocolo está pensado para su aplicación en empresas con una plantilla de más de 50 trabajadores, en la que se acuerde su implantación mediante negociación con la representación de personal.





108

**EL ACOSO LABORAL
COMO RIESGO
PSICOSOCIAL**



● EL ACOSO LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL ●

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, el artículo 12.1 b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipifica como infracción grave el hecho de que el empresario o la empresaria no haya realizado las evaluaciones, sus actualizaciones y revisiones de riesgos psicosociales, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas de la plantilla según la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El artículo 12.6 de la misma Ley considera infracción grave el hecho de que el empresario o empresaria haya incumplido la obligación de planificar la prevención derivada de la evaluación de los riesgos.

El artículo 12.8 tipifica como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a las personas trabajadoras, también sobre las medidas preventivas aplicables.

Y en último lugar, el artículo 12.16 tipifica como infracción grave el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre y cuando éste genere un riesgo grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras afectadas.

Todo ello en un marco que define que los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente exento de acoso sexual y el empresario tiene obligación de establecer los medios y medidas preventivas a tal efecto, así como de sancionar a aquellos trabajadores que pongan en peligro la salud de sus compañeros con conductas de acoso sexual.

Sin embargo, La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, **NO CONTIENE NORMATIVA ESPECÍFICA QUE SE REFIERA CONCRETAMENTE AL ACOSO SEXUAL** como una conducta susceptible de prevención, por lo que a falta de norma concreta es necesario acudir a las leyes generales que estipula la Ley, relativas a la obligación del empresario de proteger a los trabajadores de los riesgos laborales.

ART. 14.1º. “LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UNA PROTECCIÓN EFICAZ EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Tanto el **ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO** como **EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** tienen repercusiones tanto en la salud de la víctima, como en la organización de la empresa. Por ello son considerados como factores de riesgo de carácter psicosocial que han de incluirse dentro del Plan de Prevención.

Cuando una persona trabajadora es acosada en su entorno laboral —el 90% de las víctimas de estas conductas son mujeres, según la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE— la inmensa mayoría de las empresas no sabe cómo reaccionar y de hecho uno de sus principales temores es que se convierta en un escándalo sexual que afecte a la compañía.



EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO vulneran el derecho a la seguridad, a la salud y a la integridad física del trabajador, el derecho a la libertad sexual y el derecho al trabajo.

La VI Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, llevada a cabo en 2015 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ya indica como *“el acoso sexual no es un fenómeno esporádico que afecte a algunas mujeres aisladas en el lugar de trabajo”* y señala que *“es una cuestión perniciosa que debe ser erradicada de los lugares de trabajo en toda la Unión Europea”*.

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL CONSTITUYEN UNA PARTE IMPORTANTE DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, QUE AFECTAN A LA SALUD Y AL BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

La sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional fue primera dictada en materia de acoso sexual

“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”.

(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).



En este sentido, el papel de los representantes de los trabajadores debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

(Art. 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

El acoso sexual debe considerarse un riesgo laboral porque tiene su origen y fundamento en las relaciones de trabajo:

- » Las consecuencias derivadas del acoso sexual suponen un riesgo para la salud de los trabajadores que lo sufren y, en general, para la seguridad en el trabajo.
- » Los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente exento de acoso sexual.
- » Los empresarios tienen obligación de establecer los medios y medidas de protección y prevención.
- » La adopción de medidas de prevención puede liberar o minorar la responsabilidad del empresario en caso de producirse alguna conducta de acoso sexual en la empresa.

Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten estas situaciones y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular sus empleados

La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), que en una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países de la unión en 2014, concluyó que una de cada dos mujeres (el 55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al

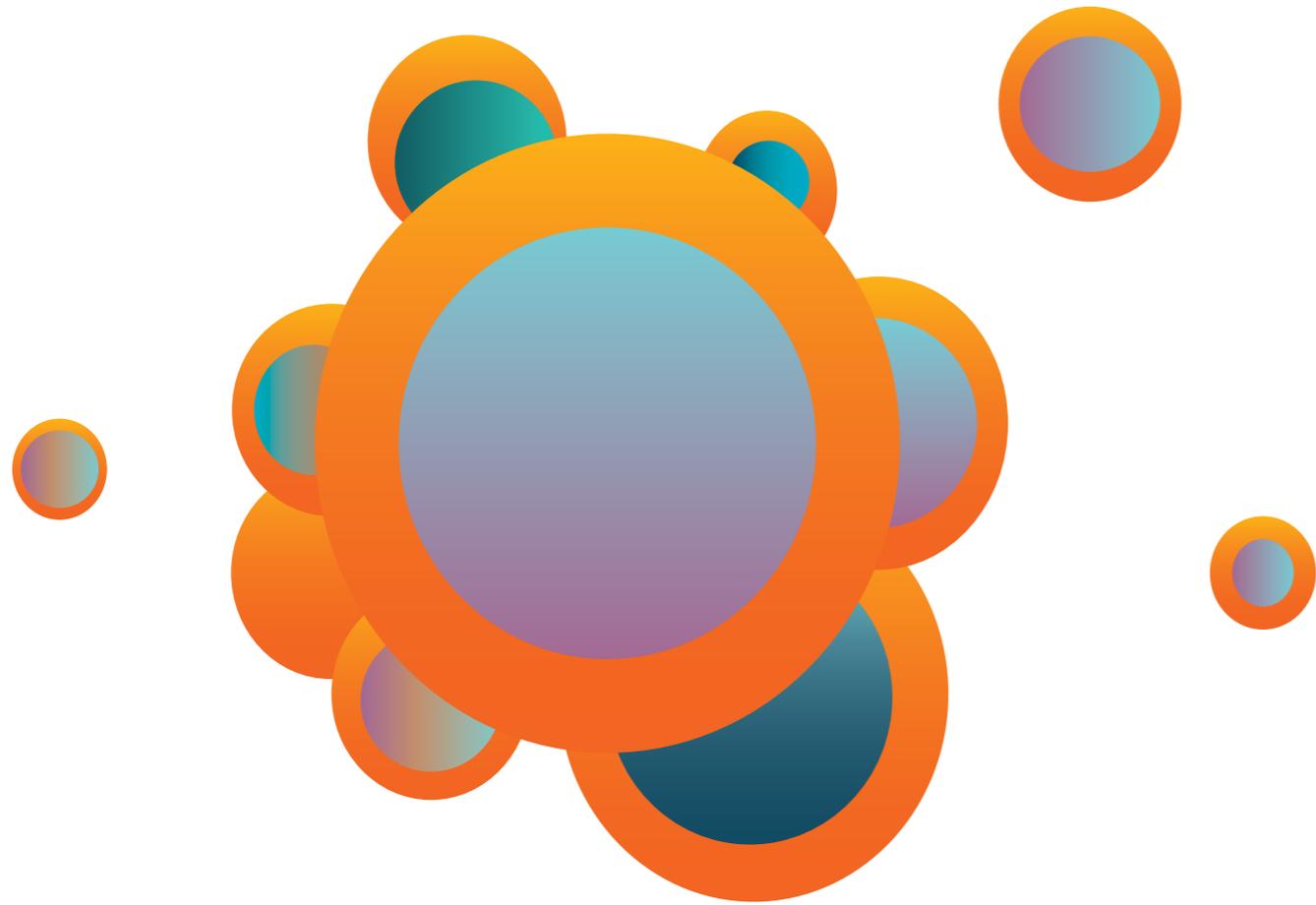
menos en una ocasión desde los 15 años de edad. Y de estas, un 32% señaló que el autor pertenecía al entorno laboral.

En el año 2011, Emakunde, en respuesta a la necesidad detectada en su trabajo con empresas y otras entidades privadas, elabora un modelo de procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

El Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo es un documento que recoge dos vertientes: medidas preventivas y el procedimiento y la organización interna para actuar ante cualquier caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el seno de la organización.

Dicho Protocolo se aplica a las empresas cuya plantilla cuente con más de 50 personas trabajadoras, en las que se acuerde su implantación, previa negociación con la representación de personal.

También se puede aplicar en aquellas empresas con una plantilla inferior previa adaptación del procedimiento de garantía, dado que, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de arbitrar, procedimientos que den respuesta a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.



109

REFLEXIONES



● REFLEXIONES ●

Hoy en día, persiste la manifiesta falta de visibilidad social del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, debido sobre todo a la tendencia que como hemos visto a lo largo de este Informe, existe al ocultamiento de un fenómeno que constituye un grave problema.

Por ello, reducir la aceptabilidad social de cualquier tipo de manifestación de violencia sexual en forma de acoso que pueda manifestarse y/o normalizarse en el entorno personal y o profesional, es donde radica una buena política de prevención de ambos fenómenos.

Todas las partes, personas trabajadoras y empresa, han de involucrarse en la resolución de una problemática, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que también tienen consecuencias a nivel organizacional:

- » La disminución de la productividad,
- » El absentismo
- » Los costes derivados de las bajas
- » El empeoramiento del ambiente laboral
- » La mala imagen de la organización

Sin embargo, pese a los esfuerzos para visibilizar y condenar el acoso sexual, en el ámbito de la empresa, se siguen detectando comportamientos verbales o físicos que atentan contra la dignidad de las personas.

Estos comportamientos son los que generan una atmósfera intimidatoria, degradante y ofensiva que, a menudo, deriva en graves consecuencias ante las que no se puede adoptar una actitud pasiva.

Se trata por ello de promover iniciativas que palíen o eviten estos comportamientos:

- » Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral
- » Promover condiciones laborales que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- » Adoptar medidas negociadas con la representación de la plantilla orientadas a evitar cualquier discriminación laboral que pueda derivar en violencia de género.
- » Intermediar en los procedimientos orientados a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- » Facilitar las reclamaciones o denuncias formuladas por personas que han sido objeto de acoso

Por ello queremos recoger una serie de recomendaciones que puedan ser útiles a la hora de tratar tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo en el trabajo, y para ello nos vamos a detener en algunos aspectos que pueden impulsar minimizar o paliar las posibles repercusiones de este grave problema.



Formación

No se puede atajar el acoso en la empresa sin formación, una formación que incluya a todo el personal.

Tal y como contempla Emakunde en su *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo* en el trabajo, la formación ha de contemplar los siguientes aspectos:

- » 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 organización.
- » La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales, así como el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho al trabajo.
- » Las 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.

La RLT ha de participar activamente en los cursos que se organicen, así como en su promoción entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr la mayor difusión posible.

Es preciso asimismo incluir dentro del Plan de Formación de la empresa, formación específica para la prevención del acoso sexual y, cualquier discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar los recursos humanos dentro de la empresa.

Protocolo de empresa

En el año 2011, Emakunde, en respuesta a la necesidad detectada en su trabajo con empresas y otras entidades, elaboró un modelo que recogía el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Tras la experiencia acumulada en su implantación y sobre todo tras la reforma laboral aprobada mediante Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, Emakunde procedió a realizar una actualización de este documento.

El Protocolo es la herramienta que la empresa utiliza para recoger una definición clara de qué se entiende por acoso sexual y por razón de sexo, lo que supone un elemento clave para identificar qué conductas lo constituyen.

Sin embargo, los últimos datos del Observatorio Vasco muestran que casi nueve de cada diez empresas denunciadas carecen de sistemas de protocolo. Esto quiere decir que o bien no la tienen, o bien no la ponen en práctica si reciben una demanda. Un dato que muestra todo el trabajo que queda pendiente en materia de prevención laboral

Se recomienda incluso la creación de una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo dentro de las empresas con el objetivo de promover medidas concretas y efectivas que faciliten combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Desde UGT E nos adherimos por supuesto a esta iniciativa y proponemos que nuestros delegados y delegadas cumplan un papel activo en la consolidación de este instrumento dentro de las empresas.

Convenios

En demasiadas ocasiones, los convenios, tan solo trasladan, a su ámbito de negociación, el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y la igualdad de género con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, implica ir un paso más allá y promover la creación de comisiones específicas que se encarguen de promocionar, asesorar y hacer un seguimiento de la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad en las empresas.

Pero además es preciso que los convenios incorporen normativa legal en materia de violencia de género, a la vez que es preciso desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva.

Prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo reclama una revisión del papel del sindicato dentro de la empresa, para lo cual delegados, delegadas y representantes sindicales, miembros de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), requieren formarse en los nuevos desafíos que la negociación colectiva entraña desde este enfoque.

Insistimos en que estas problemáticas son una cuestión tanto sindical como empresarial y por ello dentro de esta batería de recomendaciones, hemos de incluir las que hacen referencia a la necesidad de sensibilizar a todos los agentes implicados a fin de ayudar a crear un entorno laboral en el que no se toleren este tipo de conductas.

Campañas de información y sensibilización

La información, es esencial para prevenir estos actos dentro de la empresa, de ahí que la puesta en marcha de campañas informativas y de sensibilización que a la vez que visibilizar el problema contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género que avalan el acoso sexual, resultan claves en el marco de una política global que aúne a todos los actores sociales implicados de una manera y otra en el en este escenario.

Es por tanto una exigencia impulsar la puesta en marcha de políticas de información y sensibilización que faciliten informar a todas las personas que sufren acoso sexual y por razón de sexo dentro de la empresa sobre sus derechos.

Desde UGT E abogamos por mejores planes de prevención en el trabajo; procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para las víctimas; sanciones ejemplares y disuasorias para los agresores; información exhaustiva y cursos de formación para que los/as trabajadores/as entiendan las políticas y los procedimientos; y apoyo a las empresas para que elaboren planes de acción con actuaciones eficaces e inmediatas.



REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Si deseas profundizar en las políticas para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto a nivel estatal como autonómico, te proponemos que eches un vistazo a estas referencias legislativas.

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

“LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”

“LEY ORGÁNICA 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia

“LEY 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia

Pacto de Estado en materia de Violencia de Género

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género

“REAL DECRETO 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de Registros Administrativos de apoyo a la Administración de Justicia”

“LEY 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica”

“Formulario solicitud orden de protección”

“ORDEN de 15 de octubre de 2012, del consejero de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, del registro de solicitantes de vivienda y de los procedimientos para la adjudicación de Viviendas de Protección Oficial y Alojamientos Dotacionales de Régimen Autonómico”

“DECRETO 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico”

“ORDEN de 29 de octubre de 2014, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por la que se establece el procedimiento de concesión y de pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género, prevista en el artículo 27 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.”

DECRETO 124/2008, de 1 de julio, regulador de los puntos de encuentro familiar por derivación judicial en la comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV, n.º 149, de 7/08/08)

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género

Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales

BIBLIOGRAFIA

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas. CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Acoso sexual en el trabajo. Elisenda Casas Cáncer. ASEPEYO

Pérez, J. y Sancho, T. “Acoso sexual en el trabajo”. Nota técnica de Prevención – Inst. Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999

Martín, M. “Monografía 3- La violencia que padecen las mujeres en los ámbitos laborales”.

El acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de Género, Universidad Complutense de Madrid.

EL acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Resumen de resultados. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer

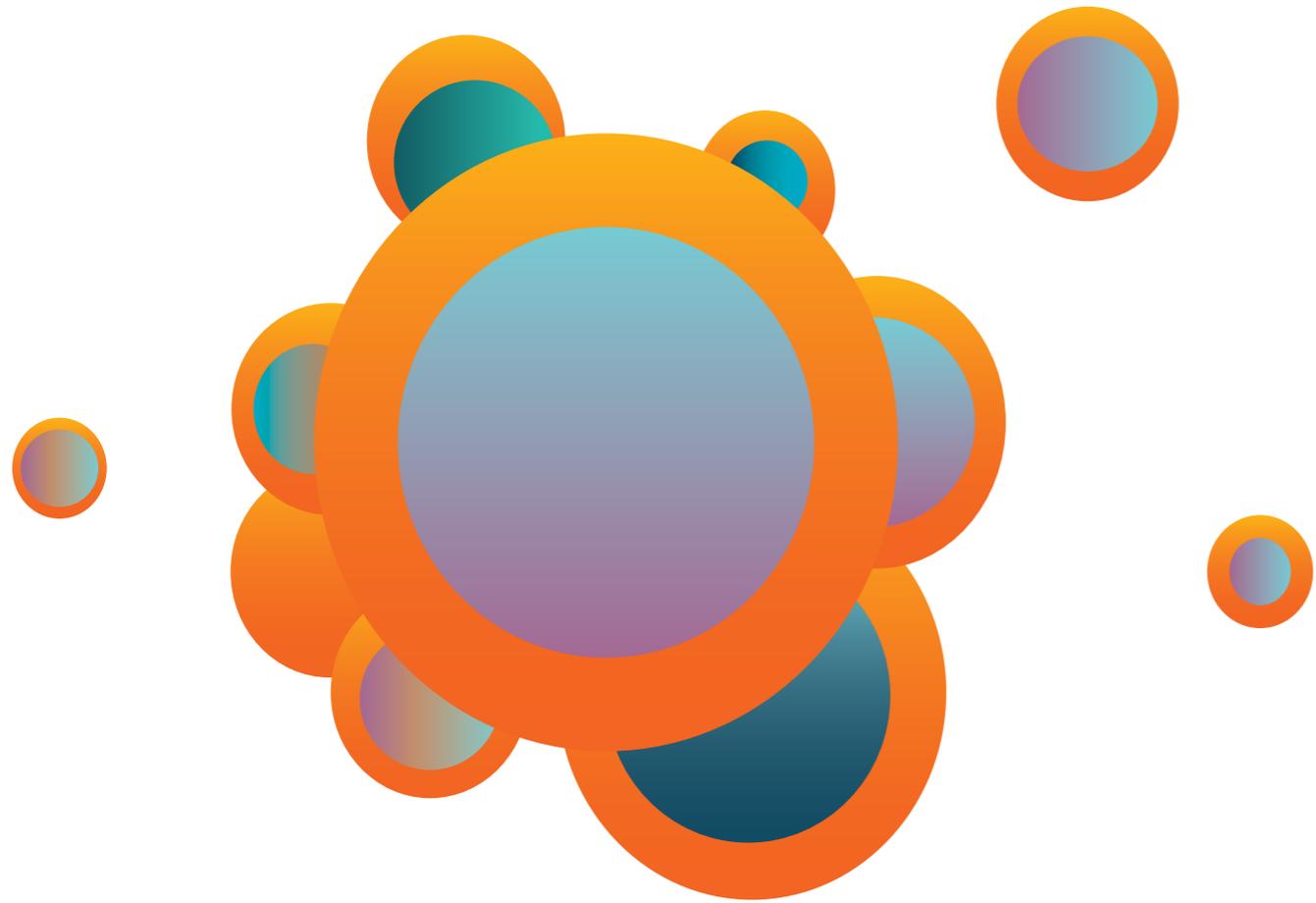
Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, Emakunde.

Violencia y acoso laboral. UGT.

Guía análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo” Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.

Acoso sexual en el trabajo. PÉREZ BILBAO, J

Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo. UGT y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales





Bizkaia
Foro Aldeanako
Diputazioan Foral



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BERDINTASUNA + IGUALDADEN DUTATUTANEN EGARITZEN
ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO ENIMENAK
INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRRES
APORTADAS POR LA DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA

www.ugteuskadi.org



Euskadi

