

ESTE TEXTO FORMA PARTE DE PEQUEÑAS CÁPSULAS SOBRE SINDICALISMO CON VISIÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIONES LABORALES POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO. SON TEXTOS BÁSICOS CON INFORMACIÓN GENERAL QUE NOS PUEDEN PERMITIR EMPEZAR A ORGANIZARNOS, INFORMARNOS Y DEBATIR SOBRE QUÉ HACER EN NUESTROS PUESTOS DE TRABAJO Y CÓMO. CUALQUIER APORTACIÓN SERÁ BIENVENIDA.

LA FORMACIÓN, LA INFORMACIÓN Y EL DEBATE SON TAMBIÉN BASES DE LA AUTODEFENSA Y LA ACCIÓN DIRECTA, ASÍ COMO TAMBIÉN TRABAJAR EN UNA RESPUESTA SOLIDARIA Y DIRECTA EN EL ACOSO SEXUAL LABORAL. ESTAS PÁGINAS SÓN UNA APORTACIÓN MÁS.

VIAS DE ACTUACIÓN

(Artículo 96.11 TE)

Siempre que asesoramos a una víctima de acoso le informaremos de las siguientes vías:

- Denuncia a Inspección de Trabajo (arte. 8.13 de la LISOS y 12.7 d LISOS). El acoso sexual es una infracción muy grave, también en materia de riesgos laborales.

- Extinción de contrato por vía del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. O sea, por voluntad de las trabajadoras/es. La víctima puede acudir a este procedimiento y reclamar una indemnización como si se tratara de un despido improcedente. No es recomendable porque pierde el trabajo y también porque mientras está en curso el caso, la víctima y el agresor continúan conviviendo al trabajo.

- Despido improcedente u otra decisión laboral fruto de la denuncia pública de la víctima. Despedir, no renovar contrato, hacer cambios de lugar, etc. serán considerados acciones nulas. También cualquier decisión laboral motivada por la resistencia de la acosada a la cesión de las presiones y propuestas de cariz sexual (artículo 55.5 TE y 17.1 TE).

- Despido por falta grave del acosador. En caso de no ser un superior. Artículo 58 TE y 54.2 TE.

- Denuncia por lo penal. Hay que advertir a la víctima que si denuncia penalmente le exigirán pruebas concisas, testigos, informes médicos en caso de sufrir dolencias fruto de la situación etc. El nivel de exposición será alto y seguramente por un tiempo prolongado, así que hay que acompañar bien. Ya que el acoso sexual a menudo se hace en

la intimidad. Aconsejar que hable con uno/a abogado/a.

- Demanda por tutela de derechos fundamentales (art 177 y siguientes de LRJS). Es posible recabar la tutela de derechos fundamentales para restituir los derechos infringidos, solicitando un cese del comportamiento e indemnización por daños y prejuicios.

LA NORMATIVA Y LA LEGISLACIÓN SON SOLO UNA PARTE DE LAS HERRAMIENTAS. INFORMAR NO SIGNIFICA DEJAR DE HACER ACCIÓN DIRECTA Y COLECTIVA YA SEA CON DENUNCIA PÚBLICA O CUALQUIER OTRA ACCIÓN.

EL APOYO A LA VÍCTIMA ES ESENCIAL. HAY QUE BASAR LA ACCIÓN EN EL APOYO EMOCIONAL Y CONCRETO A LA VÍCTIMA Y APLICAR HERRAMIENTAS DE ACCIÓN DIRECTA, SIEMPRE QUE LA ACOSADA LO QUIERA, COMO LOS ESCARNIOS, LOS PIQUETES E INCLUSO LAS HUELGAS DE APOYO A LA AGREDIDA, COMO BIEN SE HACE EN OTROS LUGARES.

ACCIÓN SINDICAL

Tenemos al alcance varias herramientas:

- Crear un ambiente de confianza y seguridad que permita que las afectadas puedan explicar la situación sin ser juzgadas y siendo comprendidas. Si hace falta se puede procurar un acompañamiento profesional.
- En caso de tener noticias de un caso, informar a través de todas las vías posibles a seguir y dejar que sea la víctima la que decida.
- Más allá de las medidas legales, pondremos mayó ahínco en las medidas sindicales.
- Crear un clima de tolerancia cero sobre el acoso en nuestros puestos de trabajo.
- Informar a las trabajadoras y los trabajadores sobre el acoso, elaborando y distribuyendo material preventivo y formativo.
- Exigir una definición completa y adecuada del acoso y los tipos en los Protocolos, Planes, etc.
- Incluirlo en el régimen disciplinario.
- Exigir el establecimiento de un protocolo de actuación que sea realmente adecuado, completo y dé garantías. Esto puede suponer que lo tengamos que desarrollar desde aquí si vemos que el protocolo es inadecuado.
- Formación de trabajadoras/es para identificar el acoso sexual, encararlo y autoorganizarse para combatirlo.
- En cuanto a las Comisiones Paritarias o de Igualdad, hay que vigilar puesto que la gran mayoría de Comisiones no garantizan que la resolución de los casos de acoso o discriminación se solucionen. El corporativismo empresarial se despliega y a menudo se cierran expedientes en falso.

**POR LO TANTO, TODO
Y ESTAS MEDIDAS,
DESTACAREMOS
NUESTRA ACCIÓN
SINDICAL COTIDIANA,
LA ACCIÓN DIRECTA.**

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Detección, Sensibilización, Acción

¿QUÈ ÉS?

El acoso sexual en el trabajo es toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito empresarial y laboral que es ofensiva y no es deseada por la víctima.

Lo puede cometer un superior o un compañero y crea unas condiciones y en torno a trabajo hostiles e intimidatorios. El acosador es consciente de las consecuencias y busca precisamente el control sobre la víctima.

Es una de las muestras más flagrantes de desigualdad por razón de género en el ámbito laboral puesto que la integridad de las asediadas se ve fuertemente amenazada.

Según la OIT la mayor parte de las víctimas/supervivientes son mujeres, sobre todo separadas, viudas, solteras y de los grupos más precarios.

TIPOS

CHANTAJE SEXUAL

Es el acoso sexual ejercido por directivos, rangos superiores y trabajadores en superioridad jerárquica. Busca condicionar alguna decisión de tipo laboral mediante la aceptación y sumisión a requerimientos sexuales.

Ejemplo: el director de la empresa promete una mejora horaria o una promoción a cambio de sexo.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

Este se da no solo por parte de rangos superiores, también por parte de compañeros de plantilla. También se denomina acoso horizontal. Son todos aquellos comportamientos de naturaleza sexual que crean un ambiente hostil y humillante de trabajo.

Ejemplos: bromas persistentes y graves de cariz sexual, alusiones groseras continuadas y públicas en la vida íntima, tocamientos, abusos...

CONSECUENCIAS

-Compartir espacio diariamente con el agresor puede provocar estrés, depresión, ansiedad, trauma y otras patologías que anulan la voluntad de la víctima, la bloquean y lo aíslan, tal como pasa con otras VdG.

-Miedo. Esta puede llevar a la aceptación y la no autodefensa por miedo a perder el puesto de trabajo, a las amenazas... Cualquier acto que pueda hacer temer por la integridad física y que sea una invasión íntima y del cuerpo, genera una sensación de inseguridad, temor y desconfianza.

- El silencio colectivo habitual en estos casos provoca más indefensión.

- En conjunto, el acoso provoca ambientes de trabajo inseguros y agresivos para todas.

**UNA SITUACIÓN
TAN COMPLICADA
PARA LA VÍCTIMA
REQUIERE APOYO,
SENSIBILIDAD,
EMPATÍA Y MANO
IZQUIERDA.**

NORMATIVA

En el ámbito europeo el acoso sexual en el trabajo es una violación del principio de no discriminación por razón de sexo.

Ámbito del Estado español:

La víctima de acoso sexual puede ver lesionados sus derechos constitucionales:

- Derecho a la dignidad personal (arte. 10)
Derecho a la integridad física y moral (arte. 15).

- Derecho a la intimidad (arte. 18).

- En el artículo 35.1 de la Constitución se regula el derecho a trabajar sin discriminaciones por razón de género.

El Tribunal Constitucional ha reconocido que el acoso sexual en el trabajo vulnera el derecho de la víctima a la intimidad entre otros (STC de 13 diciembre 1999, Nº 224/1999, Fecha BOE 20-10-2000).

Legislación laboral

La legislación laboral no se pronuncia explícitamente sobre formas de afrontar una situación de acoso sexual. Se hace referencia genérica en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.2, derechos y deberes básicos):

- El acoso sexual en el trabajo es un atentado a la dignidad y por tanto en virtud del artículo 50.1.a de lo TE, la víctima puede solicitar la extinción de contrato con derecho a indemnización (la señalada en caso de despido improcedente).

- El acoso es un atentado a la intimidad y dignidad y las víctimas pueden reclamar indemnización por daños morales, siendo competente la jurisdicción social.

En las legislaciones estatales y autonómicas

(Ley Integral de medidas contra la violencia de género, Ley autonómica del Derecho de las Mujeres a erradicar la violencia machista, Ley 17/2015 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres).

Se hace incidencia en la igualdad entre hombres y mujeres también en el ámbito laboral, definiendo el acoso y medidas de igualdad. En la práctica muy a menudo ni son suficientes ni se aplican.

Regulación Penal

- El acoso sexual por parte de un superior está regulado por el artículo 184.2 de Código Penal. Incluye la solicitud de favores sexuales, intimidación, chantaje y acoso moral. Hace falta que sea un superior laboral, docente o jerárquico quién lo ejerza. Sin la creación de una situación hostil y humillando grave no se aplica este artículo. Queda la posibilidad de acudir en el artículo 173 del CP (delito de atentado contra la integridad moral).

- El acoso sexual horizontal se penaliza siempre que haya trato considerado humillante y que, como hemos dicho antes, sea un compañero quién lo realice (artículo 184.1 CP). A la Ley Orgánica 11/99, 30 abril, se incorpora el acoso sexual ambiental u horizontal siendo suficiente que la solicitud con contenido sexual provoque intimidación.