

Xornada sobre Violencia de Xénero e Discapacidade

Diferentes Miradas, Unha Misión Común



Santiago de Compostela
28 de octubre 2024

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE ACOSO
SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL

FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO

Marco normativo

ÁMBITO INTERNACIONAL



Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958



Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N° 35



Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995



Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Comisión de las Comunidades Europeas

ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

- ▶ DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- ▶ Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- ▶ Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011

ÁMBITO ESTATAL

Constitución Española: Artículo 10, Artículo 14, Artículo 15 y Artículo 18.1

Estatuto de las personas trabajadoras. Artículo 4.2.C ; Artículo 18 y Artículo 54.2.G

Legislación que hace mención específica al acoso:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de PRL. Artículo 14.2
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre

Legislación específica que regula los planes de igualdad:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres Artículo 7, Artículo 46 y Artículo 48
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual Artículo 12
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Artículo 7. de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo 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.
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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.

La violencia sexual y actos contrarios a la integridad moral en la empresa.
Ley 10/2022

▶ CONDUCTAS, DELITOS CONTRARIOS A LA LIBERTAD SEXUAL:

- ▶ Agresión sexual
- ▶ Acoso sexual
- ▶ De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual
- ▶ De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores
- ▶ Explotación sexual

▶ ACTOS CONTRARIOS A LA INTEGRIDAD MORAL: LAS CONDUCTAS Y DELITOS RECOGIDOS EN EL ARTÍCULO 173 DEL CÓDIGO PENAL; ESPECIALMENTE EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO INCLUSO EL QUE PUEDE PRODUCIRSE DE FORMA DIGITAL

Comportamientos susceptibles de ser considerados como inapropiados

▶ Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual:

- ▶ → Conductas verbales: apodos, motes, mensajes por redes sociales, comentarios, palabras o chistes sexuales, comentarios relativos al cuerpo o la apariencia de las personas, sonidos que se puedan asociar a actividad sexual.
- ▶ → Conductas no verbales: miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, gestos obscenos, observación clandestina de personas en lugares reservados.
- ▶ → Contacto físico: un deliberado y no solicitado contacto físico excesivo e innecesario.
- ▶ → Abusos verbales y no verbales y físicos deliberados que atenten contra la dignidad e intimidad como besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, enviar mensajes constantes, perseguir a la persona en los lugares que frecuenta, mostrar o tocarse los genitales.
- ▶ → Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

• Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso por razón de sexo:

- → Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- → Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- → Conductas hostiles hacia quienes sean hombres o mujeres ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- → Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- → Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

ACOSO LABORAL	ACOSO SEXUAL
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Artículo 95. 2 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Faltas disciplinarias. Sanción grave	Artículo 95. 2 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Faltas disciplinarias. Sanción grave
b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual	
Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. El procedimiento para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas está regulado en el Artículo 177 y siguientes	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social Artículo 8. 13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
Requiere una reiteración	No requiere una reiteración
Las competencias en materia de acoso laboral son del Comité de Seguridad y Salud	Las competencias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo son de la Comisión de igualdad
Provar	Inversión de la Carga de la prueba
Artículo 17301 del Código Penal	Artículo 184 del Código Penal
Suele ser más grupal	Individual
Lo cometen tanto hombres como mujeres	Lo cometen mayoritariamente hombres

A TENER EN CUENTA EN LOS PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS
- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
- PROTOCOLO. MEDIDAS PARA PREVENIR Y ACTUAR
- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O PORRAZON DE SEXO
- MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES

Principios a los que ha de responder los procedimientos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- **Prevención y sensibilización** del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas
- **Confidencialidad** y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
- Respeto al principio de **presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora
- **Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos acosos de este tipo
- **Diligencia** y celeridad del procedimiento
- **Garantía** de los derechos laborales y de protección social de las posibles víctimas

ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen:

Durante el trabajo

En relación con el trabajo

Como resultado del mismo

En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo

En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios

En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo

En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)

En el alojamiento proporcionado por la empresa

En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo

En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

PROTOCOLO. MEDIDAS PARA PREVENIR Y ACTUAR

- **RESPONSABILIDAD PREVENTIVA: CONCIENCIACIÓN Y PLANIFICACIÓN:**
- SE ELABORA UN CÓDIGO DE CONDUCTA
- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- DISEÑO DEL PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
- **RESPONSABILIDAD PROACTIVA:** REACCIÓN FRENTE A LA SITUACIÓN
- **RESPONSABILIDAD REACTIVA:** REHABILITACIÓN Y RECUPERACIÓN. SE SOLUCIONA LA SITUACIÓN

AMBIENTE/clima laboral

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

- ▶ SE ACTIVA CON UNA DENUNCIA, A TRAVÉS DE UN CANAL ESPECÍFICO DE DENUNCIAS.
- ▶ SE PROCEDE A TRAVÉS DE UNOS PRINCIPIOS ESENCIALES: CONFIDENCIALIDAD, IMPARCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN, CONTRADICCIÓN, ORALIDAD, ETC.
- ▶ SE REALIZA LA APERTURA DEL EXPEDIENTE.
- ▶ ESTA SE TRASLADARÁ A LA COMISIÓN INSTRUCTORA, QUE ESTARÁ OBLIGADA A GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.
- ▶ SE ESTABLECERÁN LAS MEDIDAS CAUTELARES NECESARIAS
- ▶ SE INSTRUYE EL EXPEDIENTE, A TRAVÉS DE ENTREVISTAS, TANTO A LA PERSONA DENUNCIANTE COMO A LA DENUNCIADA (PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN); ASÍ COMO POSIBLES TESTIGOS.
- ▶ ELEVAR LAS CONCLUSIONES LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES

FORMACIÓN

- ✓ Promoción de la formación en igualdad para todo el personal
- ✓ Formación específica para el personal que participa en los procedimientos

DIFUSIÓN

- ✓ Guías de buenas prácticas
- ✓ Banners y carteles
- ✓ Campañas informativas
- ✓ lectura fácil (discapacidad intelectual//TEA//TDAH).

ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS PROPIAS

- ✓ Mejora del conocimiento propio de la entidad

Unidades de apoyo.

Personas coordinadoras especial atención al clima laboral.



https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos_a_contarlo/Formacion



GRACIAS

IRIAANTU@FE.CCOO.ES