

A blurred background image showing three people in a meeting. In the foreground, the back of a person's head and shoulders is visible, looking towards two other people seated across from them. The people in the background are out of focus, but appear to be in a professional setting, possibly a conference or meeting. The overall tone is professional and serious.

**MANUAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
POR MOTIVO DE GÉNERO EN EL TRABAJO:
LAS MUJERES COMO VÍCTIMAS - BUENAS PRÁCTICAS**



MANUAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO POR MOTIVO DE GÉNERO EN EL TRABAJO: LAS MUJERES COMO VÍCTIMAS - BUENAS PRÁCTICAS

Subvencionado por:





Constitución Española de 1978

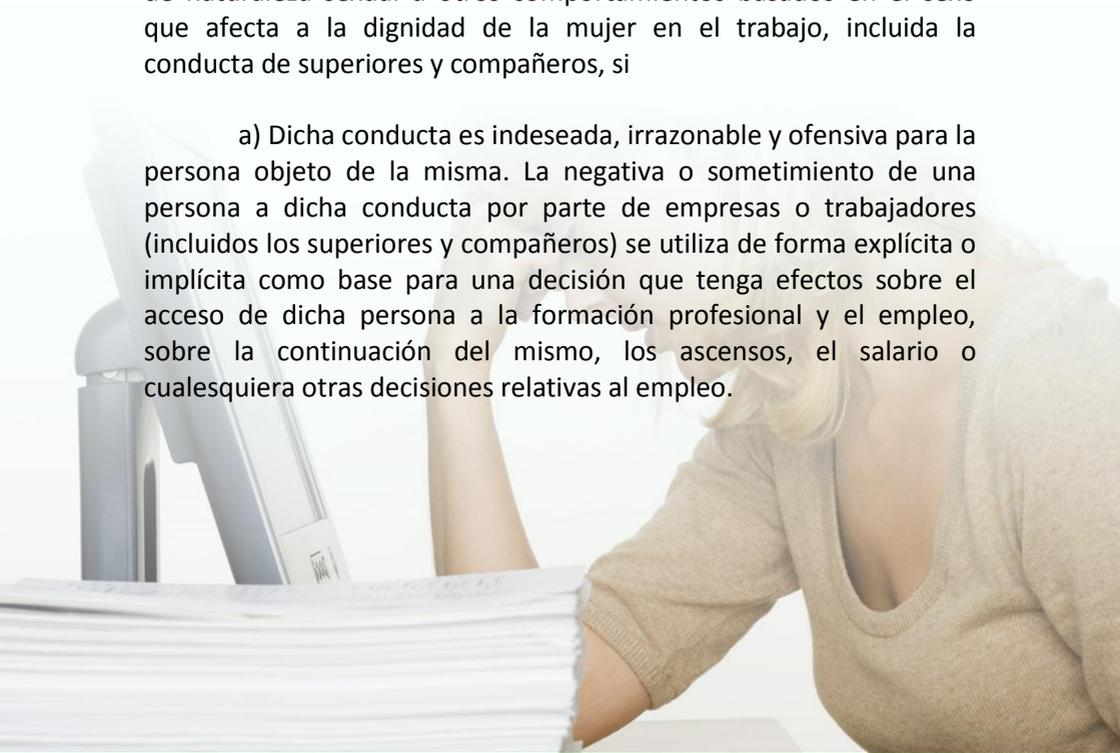
- Art. 9.2.** Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- Art. 10.1** La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden público y de la paz social.
- Art. 14.** Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Art. 15** Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las Leyes penales militares para tiempos de guerra.
- Art. 18** Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.



Art. 35.1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Recomendación Comunitaria del 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la integridad de la mujer y del hombre en el trabajo, define el acoso sexual en su artículo 1º como: "La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta a la dignidad de la mujer en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, si

a) Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma. La negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresas o trabajadores (incluidos los superiores y compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y el empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.





b) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, y que dicha conducta pueda ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Art. 2.2. “Acoso”: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo.

“Acoso sexual”: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Art. 2.3. El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerará discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirá.



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

Artículo 7. 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 igualdad real en el ámbito laboral se alcanzará en el año 2057"

"El 4,9% cree que dentro de diez años habremos conseguido la igualdad real en el panorama laboral, mientras que un 80,3% señala que habremos avanzado, aunque una década no será suficiente para acabar con la discriminación. Por el contrario, el 14,8% cree que la situación será la misma que actualmente".



Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.





Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Derechos laborales.

4.2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 16. Ingreso al trabajo

2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la **Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**, la existencia de agencias de colocación, públicas o privadas.

Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de



origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las 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 de 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.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.



Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995 (Código Penal), de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Ley General de la Seguridad Social, art. 115. Los sufrimientos psicológicos (angustia, depresión, etc.) que puedan derivar de las situaciones de acoso sexual en la empresa pueden ser considerados accidentes de trabajo si se puede demostrar que hay un nexo de causalidad entre los sufrimientos y la situación generada en la empresa).

Existen dos tipos de acoso laboral teniendo a la mujer como víctima directa:

- Acoso Sexual
- Acoso Moral por Razón de Género



DEFINICIÓN

El **Diccionario de la Real Academia de la Lengua** define el acoso sexual como el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

De acuerdo a la **Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1995-1997**, el acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida. Deben integrarse tres elementos para que haya acoso sexual:

- a) un comportamiento de carácter sexual;
- b) que no sea deseado y
- c) que la víctima lo perciba como un condicionamiento hostil para su trabajo convirtiéndolo en algo humillante.

En el párrafo 178 de la **Plataforma de Acción de Beijing** reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer, y pide a los diversos agentes, como el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.



El acoso sexual en el ámbito del trabajo se convierte en violencia laboral, además que viola la libertad, la autonomía, la integridad y la seguridad del cuerpo sexual.

Y todos los especialistas concluyen que, cuando esta violación a la integridad humana se da en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano.

En el **Informe Rubinstein**, se define al acoso sexual en el lugar de trabajo como: "Una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima.

Esta conducta será considerada ilegal, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizado o invocado como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, o
- b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio en su ambiente de trabajo."

La definición se ha calificado como incompleta, por no incluir el carácter de "conducta no deseada" por la víctima que se encuentra en la legislación de muchos países.



NIVELES DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:

Existen niveles de conductas de acoso sexual en los que se contemplan la interacción verbal o no verbal, el contenido del mensaje (menos o más coercitivo) y la implicación o no de contacto físico.

Estos niveles que se enumeran del 1 al 5 abarcan:

Nivel 1 o acoso leve verbal, como chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual...

Nivel 2 o acoso moderado no verbal sin contacto físico, como miradas fijas y lascivas, muecas, movimientos corporales y gestos obscenos...

Nivel 4 o acoso fuerte con contacto físico, incluye manoseos, sujetar, acorralar...

Nivel 3 o acoso medio fuerte verbal, como llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales

Nivel 5 o acoso muy fuerte con presiones físicas y psíquicas para tener contactos íntimos, como chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas con el fin de mantener contactos íntimos.



TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

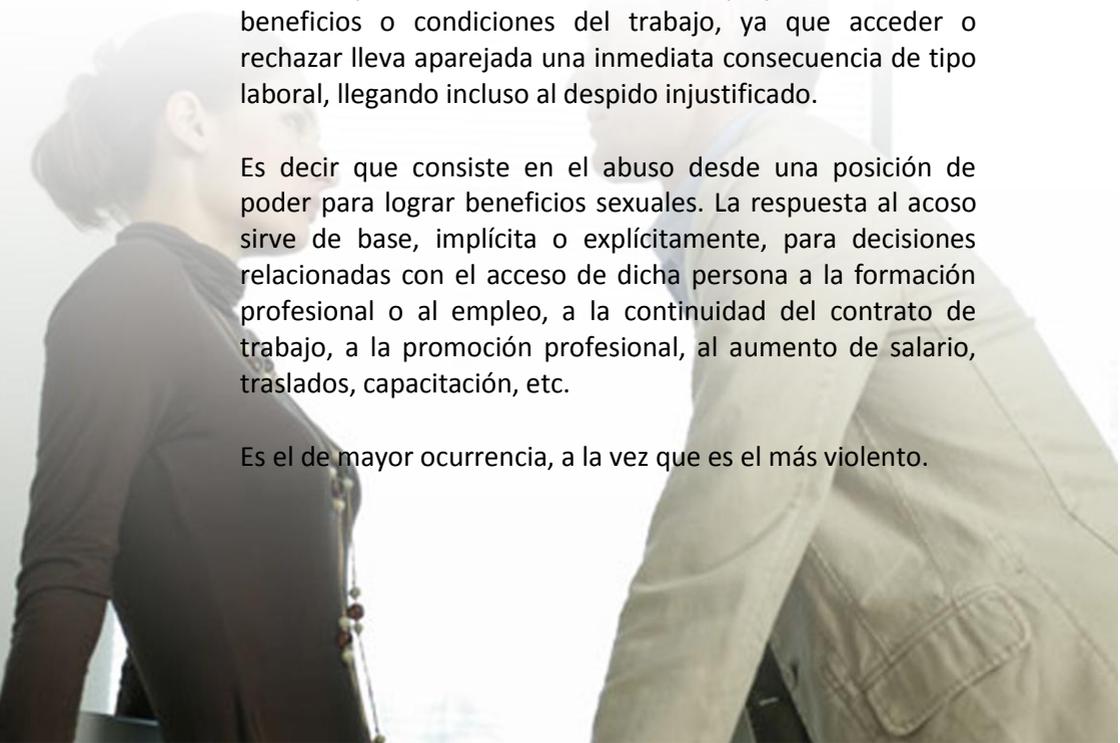
A. Acoso vertical o “quid pro quo”

Acoso de intercambio, literalmente significa “esto a cambio de eso”, o chantaje sexual, realizado por un superior jerárquico, superioridad de la que se vale para ejercer la presión.

En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje que fuerza a un trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo, ya que acceder o rechazar lleva aparejada una inmediata consecuencia de tipo laboral, llegando incluso al despido injustificado.

Es decir que consiste en el abuso desde una posición de poder para lograr beneficios sexuales. La respuesta al acoso sirve de base, implícita o explícitamente, para decisiones relacionadas con el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, a la continuidad del contrato de trabajo, a la promoción profesional, al aumento de salario, traslados, capacitación, etc.

Es el de mayor ocurrencia, a la vez que es el más violento.





B. Acoso sexual horizontal o ambiental (hostile environment harassment)

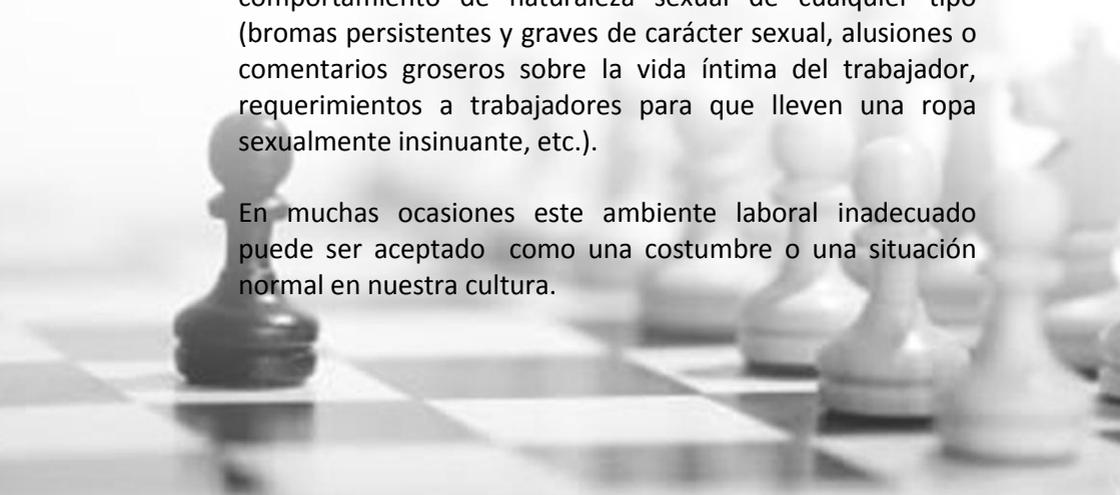
Se caracteriza porque proviene de parte de un compañero de igual o similar jerarquía, que al no poder influir en sus condiciones laborales, lo que le provoca es un clima de trabajo hostil u ofensivo.

Las continuas descalificaciones le llevan a un impacto en su salud, que le provoca estrés o que deba solicitar bajas médicas, además de disminución del desempeño laboral.

El acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de trabajo hostil y sexual, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones laborales del trabajador y crear un entorno laboral abusivo.

En este tipo de acoso lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del trabajador, requerimientos a trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.).

En muchas ocasiones este ambiente laboral inadecuado puede ser aceptado como una costumbre o una situación normal en nuestra cultura.





C. Acoso sexual indirecto, “Bystander” o Tercero involucrado.

El afectado no es el agresor ni la víctima, pero se ve perjudicado por la situación en el acceso a promociones, beneficios y otras oportunidades profesionales, con respecto a otro trabajador, menos cualificado, que accede a las mejoras laborales por haber accedido al chantaje sexual.





PERFIL DE LA PERSONA ACOSADA

- ✓ Género: Suele ser mujer, o, por el contrario, hombre muy joven recién llegado al mundo laboral
- ✓ Edad: Sin importar la edad, pero suelen ser menores de 30 años, de 16 a 24 años.
- ✓ Nacionalidad: minorías raciales más vulnerable
- ✓ Situación sentimental: Más probable en separadas, divorciadas, viudas y madres solteras. También si acaban de terminar una relación anterior.
- ✓ Condición sexual: indistinto
- ✓ De cualquier escalafón laboral.
- ✓ Condiciones laborales: Más vulnerables las mujeres sin contrato o recién llegadas al mundo laboral, con horarios nocturnos, o contratos temporales
- ✓ En situación de dependencia: con minusvalías o precariedad económica
- ✓ Sectores: comercio, hospitales, centros directivos de administración, construcción o industria. Predomina en las empresas que hay mayor número de trabajadores hombres 'alta razón sexual' (high sex ratio).



PERFIL DEL ACOSADOR

Código Penal Español se define al acosador como “el que solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoca a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”.

- ✓ Suele ser hombre
- ✓ Edad: alrededor de 40 años
- ✓ Situación en el escalafón: intermedio
- ✓ Situación sentimental: casado y con hijos pequeños
- ✓ Personalidad: infantil, caprichoso, machista con visión de superioridad sobre la mujer y de escasa empatía. Puede estar en cualquiera de los dos polos, o inseguro y retraído dominado por su pareja, o, en el caso contrario, se considera atractivo e irresistible con conducta prepotente.

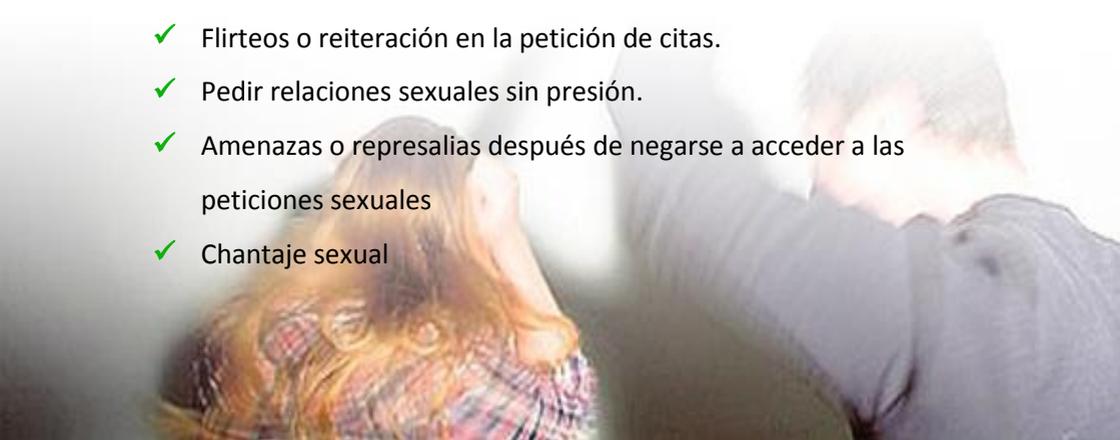
En los casos graves y muy graves, el perfil del acosador es: hombre casado y con hijos que utilizan el argumentado de mal funcionamiento del matrimonio, con cargo superior a la víctima pero intermedio, con el suficiente respaldo de la dirección, en cuanto a su calidad de jefe es considerado déspota y abusador, es frío ocupando un papel secundario, narcisista, prepotente, soberbio, manipulador, con carácter infantil y vengativo, sexista y machista con conducta repetitiva de menosprecio de género, con escasa o nula empatía.



REPERTORIO DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales:

- ✓ Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales.
- ✓ Difamar a una persona con falsos comentarios de índole sexual.
- ✓ Valoración sobre el aspecto físico de alguien.
- ✓ Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general.
- ✓ Descalificación del empeño laboral o moral.
- ✓ Bromas, chistes con contenidos sexuales y subidos de tono.
- ✓ Piropos ofensivos.
- ✓ Comentarios obscenos o con doble sentido, o explícitos
- ✓ Insinuaciones sexuales.
- ✓ Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona.
- ✓ Flirteos o reiteración en la petición de citas.
- ✓ Pedir relaciones sexuales sin presión.
- ✓ Amenazas o represalias después de negarse a acceder a las peticiones sexuales
- ✓ Chantaje sexual





Conductas físicas:

- ✓ Violación del espacio vital de una persona- burbuja
- ✓ Tocar de manera innecesaria “Palmaditas” o pellizcos
- ✓ Agarrar de manera no consentida
- ✓ Acariciar, besar, abrazar sin consentimiento
- ✓ Estar siempre pegado a una persona que no desea esta compañía
- ✓ Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico con su cuerpo arrinconándola
- ✓ Agresión sexual

Otras conductas:

- ✓ Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien
- ✓ Realización de sonidos
- ✓ Realización gestos con el cuerpo o movimientos obscenos
- ✓ Material sexual, como mails o fotos con contenidos obscenos o pornográficos

El 56.5% de mujeres que ha sufrido algún incidente de acoso sexual ha sentido que algún compañero o jefe invade su espacio físico y le hacía proposiciones incómodas.

El 19% asegura haber sido tocada o rozada por colegas, clientes o jefes.

El 12% se ha sentido presionada para mantener relaciones sexuales, y con el 9% se ha intentado ejercer chantaje.





ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

DEFINICIÓN

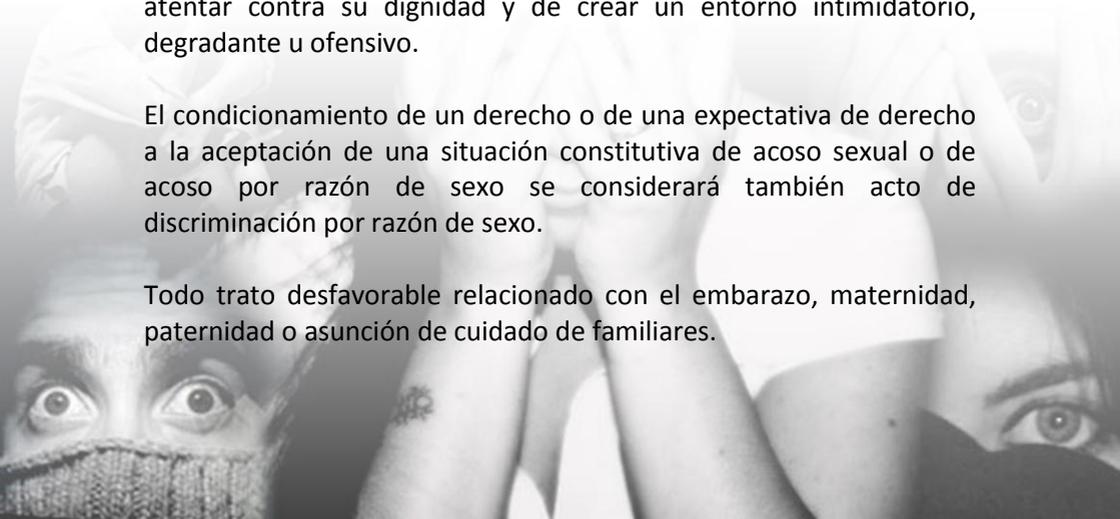
Iñaki Piñuel, Psicólogo, 2001. Continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador.

Tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que el brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas,.

Acoso por razón de sexo es 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.

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.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, maternidad, paternidad o asunción de cuidado de familiares.





ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

Art. 2.2. Directiva 76/207/CEE: “acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”

La ley 3/2007, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Actuaciones susceptibles de ser consideradas acoso por razón de sexo. Entre el elenco de actuaciones que podrían ser consideradas como acoso por razón de sexo de acuerdo con la actual normativa, encontraríamos cualquier tipo de situación que atente contra la dignidad de un trabajador o trabajadora derivado de su género, como por ejemplo:

- ✓ atentar contra la dignidad de una trabajadora por el mero hecho de ser mujer.
- ✓ atentar contra la dignidad de una trabajadora por encontrarse embarazada, solicitar reducción de jornada para cuidado de los hijos.
- ✓ cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador motivada en el género del mismo o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

56% de las mujeres afirma haber sufrido discriminación por el hecho de ser mujer, mientras que sólo un 6.6% de hombres afirma que ha sufrido exclusión por cuestión de sexo.

58.3% ha sufrido discriminación salarial por el mero hecho de ser mujer alguna vez en su trayectoria

ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

TIPOS DE ACOSO MORAL

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

A. Acoso moral descendente

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

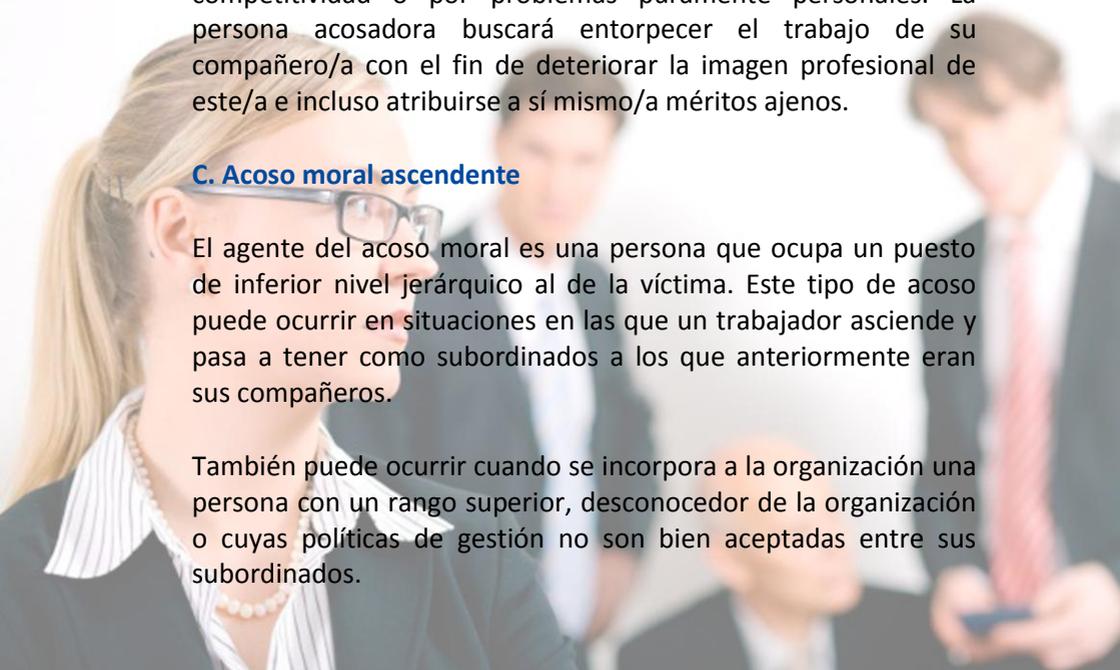
B. Acoso moral horizontal

Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

C. Acoso moral ascendente

El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros.

También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.



ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

En Europa indican que la población afectada por mobbing en todo el continente alcanza unos doce millones de personas, lo que representa un 8.1 por ciento de la población activa; los afectados se reparten en un 7% de hombres y un 9% de mujeres. En España se calcula que las personas que sufren mobbing alcanzan el cinco por ciento, pero es muy posible que existan muchos casos que afectan a alteraciones de la personalidad que no se interpretan como mobbing.





ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

CARACTERÍSTICAS DE LA VÍCTIMA	Sexo	Mujer
	Edad	Mujeres de mediana edad, o jóvenes muy preparadas
	Profesionalidad	Competentes, que destacan por su buen hacer profesional
	Personalidad	Empáticas, independientes y autónomas
	Relaciones Sociales	Sociables y populares entre los compañeros
	Nacionalidad	Inmigrantes más vulnerables
	Situación de Dependencia	Minusválidas más vulnerables
	Cambios en Situación Personal	Embarazo, maternidad
	Cambios en Situación Laboral	Baja de maternidad, baja por riesgos durante embarazo o lactancia, reducción de jornada por cuidado de menores o dependientes
	Empleos	Predominantemente masculinos o puestos directivos

CARACTERÍSTICAS DEL ACOSADOR	Sexo	Hombre
	Situación en el Escalafón	puede ser un superior, y sería vertical, o un compañero, sería acoso horizontal
	Profesionalidad	mediocre, que ve a la víctima como una amenaza laboral
	Personalidad	Escasa empatía, mentiroso e hipócrita, inseguro, inmaduro
	Relaciones sociales	Escasas habilidades sociales



ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

REPERTORIO DE CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Psicológicas

- ✓ Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- ✓ Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuncia a evaluar periódicamente su trabajo.
- ✓ Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a ella.
- ✓ Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, imagen o profesionalidad.
- ✓ Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, caricaturizándolas o parodiándolas.
- ✓ Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.
- ✓ Ridiculizarla delante de los compañeros.

Físicas:

- ✓ Empujones o golpes.

Económicas:

- ✓ Bajar el sueldo.
- ✓ No asignar complementos salariales debidos.



ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

Conductuales:

- ✓ Asignarla objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- ✓ Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio realizar tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar “hasta que se aburra y se vaya”.
- ✓ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle al error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia.
- ✓ Invasión de la privacidad de la acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc, sustrayendo elementos claves para el desarrollo de su trabajo.
- ✓ Cambiarla de turno de trabajo o de sitio para que se sienta desprotegida por sus actuales compañeros

Relacionales o interpersonales

- ✓ Ignorarla o excluirla, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia, como si fuera invisible
- ✓ Impedirla o prohibirla la comunicación con otros compañeros
- ✓ Animar a los demás compañeros a realizar cualquiera de las conductas anteriores mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad

ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

MOTIVOS QUE PUEDEN DAR COMIENZO AL ACOSO:

Puede ser por la propia personalidad del agresor, o provocado por el cambio de algún agente externo, como:

- ✓ Cambio en la empresa: algún momento de tensión en la empresa como modificaciones organizativas, tecnológicas, políticas, etc.
- ✓ Rivalidad por un ascenso

O provocado por un cambio en la situación familiar de la víctima:

- ✓ Maternidad: La maternidad sigue siendo un problema para las mujeres españolas. Varios estudios confirman esta realidad.

Para la Fundación Madrina, el 90% de las mujeres sufre «mobbing» maternal en sus lugares de trabajo y la maternidad se ha convertido en un factor de exclusión laboral y social para las mujeres y su embarazo supone «un factor de riesgo».





ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

El Barómetro Cisneros XI del Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo establece que 75.000 mujeres sufren «mobbing» por su maternidad.

Uno de los autores del estudio, Iñaki Piñuel, profesor de Recursos Humanos de la Universidad de Alcalá, confirma que la violencia estructural que sufre la mujer acaba en despido, degradación o la no renovación del contrato.

Las mujeres lo saben, lo que ha llevado a España a ser el segundo país con menor tasa de natalidad del mundo, las mujeres cada vez tienen los hijos más tarde. «Cuando se acosa a una mujer en el trabajo por este motivo, no se hace para destruirla personalmente, sino para dar ejemplo al resto de empleadas, para desincentivarlas», explicó.

Lactancia

- ✓ Riesgo durante embarazo o lactancia
- ✓ Solicitud de reducción de jornada por cuidado de menores
- ✓ Reincorporación tras excedencia por el cuidado de hijos

El 65% de las directivas españolas cree que el permiso de maternidad provoca una situación de conflicto en su trabajo.

Una de cada cinco mujeres renuncia a él

ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

CONSECUENCIAS DEL ACOSO EN LA VÍCTIMA:

LABORALES

Abandono voluntario del trabajo

Despido

Absentismo y bajas laborales por enfermedad

Estancamiento en el escalafón sin oportunidad de promoción ni mejoras salariales

Insatisfacción laboral

Descenso de la calidad del trabajo de la víctima y de la motivación

PSICOLÓGICAS

Sentimiento de culpa

Nerviosismo, ansiedad y pánico

Depresión

Sentimiento de desesperación

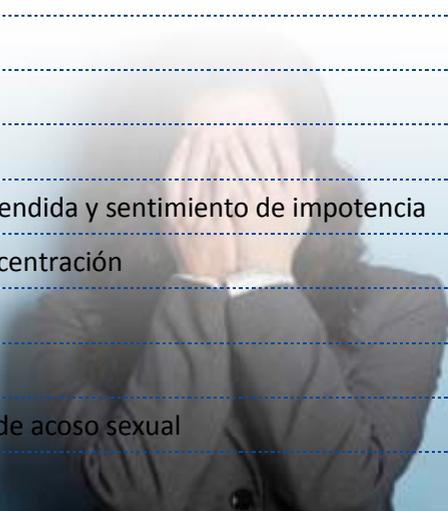
Sentimiento de indefensión aprendida y sentimiento de impotencia

Flashbacks y problemas de concentración

Ira

Baja autoestima

Aversión por el sexo en el caso de acoso sexual





ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

ECONÓMICAS

Despido

Bajada de sueldo

Debe gastar dinero en psicólogos, abogados, asesores, etc

FÍSICAS

Trastornos psicosomáticos

Agravamiento de enfermedades anteriores

Hipertensión

Dolor de cabeza-jaquecas

Náuseas

Fatiga

Problemas gastrointestinales

Desarrollo de úlceras

Desarrollo de problemas cutáneos

Trastornos del sueño y pesadillas

Trastornos de alimentación

ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

SOCIALES Y FAMILIARES

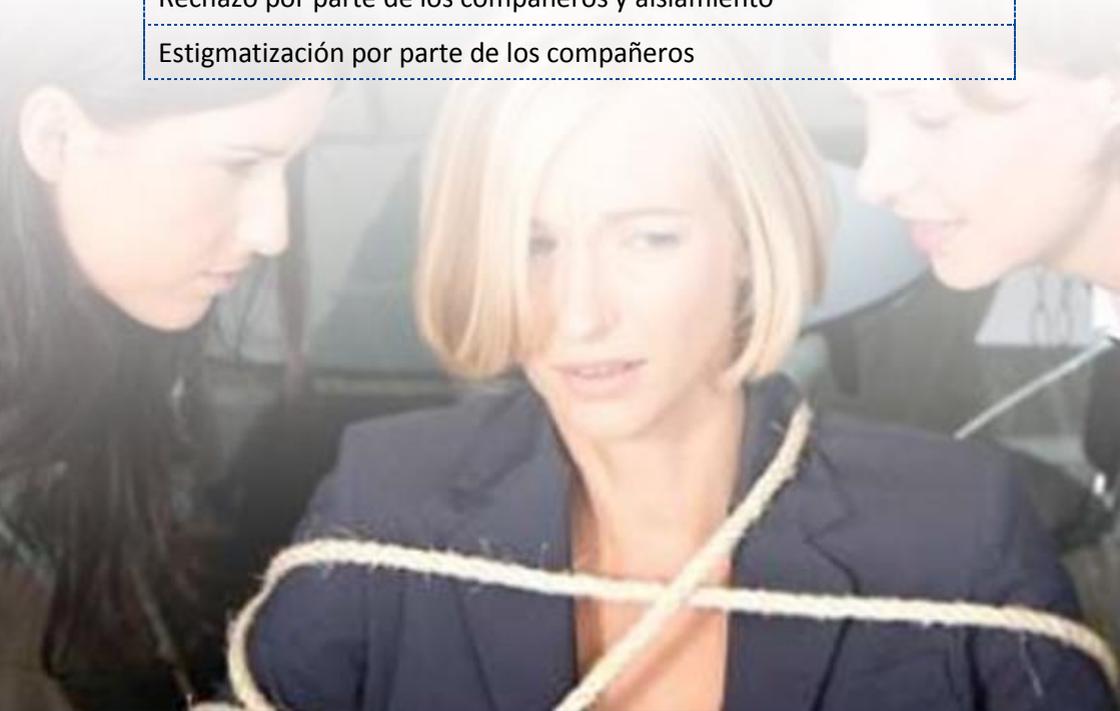
Influye en la relación con la familia o pareja

Repercute en los hijos: gran parte de estos chicos empiezan a tener el estado de ánimo bajo y problemas escolares, descuidan sus obligaciones y están "poco centrados" como reacción a que "buscan la protección de los padres y al ver que no la obtienen, empiezan a deprimirse ellos mismos"

Aislamiento social y laboral

Rechazo por parte de los compañeros y aislamiento

Estigmatización por parte de los compañeros





ACOSO EN LA EMPRESA

CONSECUENCIAS DEL ACOSO EN LA EMPRESA

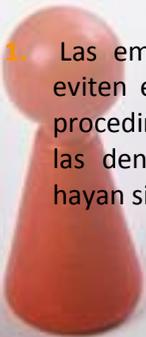
- ✓ Descenso de productividad en la empresa
- ✓ Incide negativamente sobre los trabajadores que pueden ser testigos o conocer el problema
- ✓ Falta de colaboración en trabajo de equipo
- ✓ Continua rotación de personal
- ✓ Aumento del coste de la productividad
- ✓ Mal clima de trabajo

PREVENCIÓN

Todas las empresas deberán prevenir conductas discriminatorias para hacer efectivo el principio de igualdad, y además las empresas con más de 250 empleados deberán elaborar un Plan de Igualdad.

En su artículo 48 de 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, deberán ser implementados y comunicados a todos los trabajadores con la finalidad de articular un procedimiento o vía de denuncia/reclamación al alcance de cualquier empleado que sufra una situación de acoso por razón de género
 - ✓ la realización de campañas informativas
 - ✓ 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 tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, establece en la Disposición adicional Octava. Planes de igualdad:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.



QUÉ HACER SI SUFRES ACOSO LABORAL

Cómo resolverlo:

- a. De manera Informal: sería la primera en usar. La víctima, o un tercero, debería indicar al acosador que le resulta ofensiva la situación, y que la modifique. Si no funciona, entonces
- b. De manera Formal: Denunciarlo

¿Quién debe denunciarlo?

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

¿Ante quién?

- ✓ Tu superior jerárquico.
- ✓ Si éste fuera el acosador a los Sindicatos, a la Comisión de Igualdad si existiere.
- ✓ Inspección de Trabajo y Seguridad Social, comprobado las denuncias que presenten las trabajadoras, o arbitrando procesos específicos de denuncia
- ✓ Jurisdicción Social (Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social) o





- ✓ Policía, Guardia Civil, Juzgados. Ya que el acoso es un delito y podrá ser juzgado en los Tribunales de Justicia por lo Penal con pena de cárcel.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución.

¿Cuándo debo denunciar?

Lo antes posible, pero incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

¿Qué debo aportar?

Nada. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales. Por ello es conveniente que se acuda al médico para que realice un informe pericial. El juez podrá solicitar el dictamen de los organismos públicos competentes.

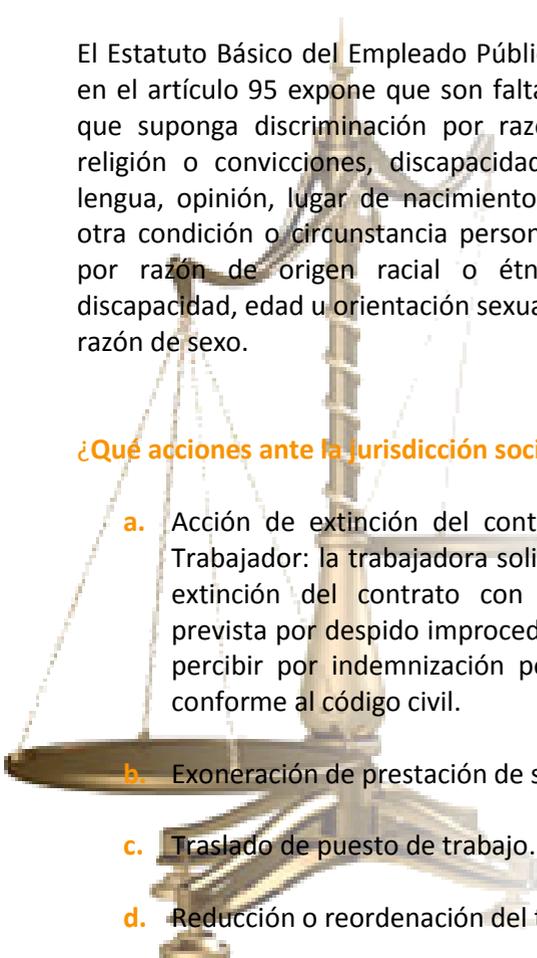


Graduación

Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISO), en el artículo 8.12 y 8.13 tipifican como falta muy grave entre, otras, toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, orientación sexual, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, en el artículo 95 expone que son faltas muy graves: Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

¿Qué acciones ante la jurisdicción social puedo interponer?

- 
- a. Acción de extinción del contrato, art. 50 del estatuto del Trabajador: la trabajadora solicitada de manera voluntaria la extinción del contrato con derecho a la indemnización prevista por despido improcedente, además de lo que pueda percibir por indemnización por daños y perjuicios sufridos conforme al código civil.
 - b. Exoneración de prestación de servicio.
 - c. Traslado de puesto de trabajo.
 - d. Reducción o reordenación del tiempo de trabajo.



- e. Cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, las que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

Si denuncio, ¿puedo sufrir represalias?

Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

¿Me pueden despedir si denuncio?

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido (acorde con duración, gravedad y consecuencias del daño), así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

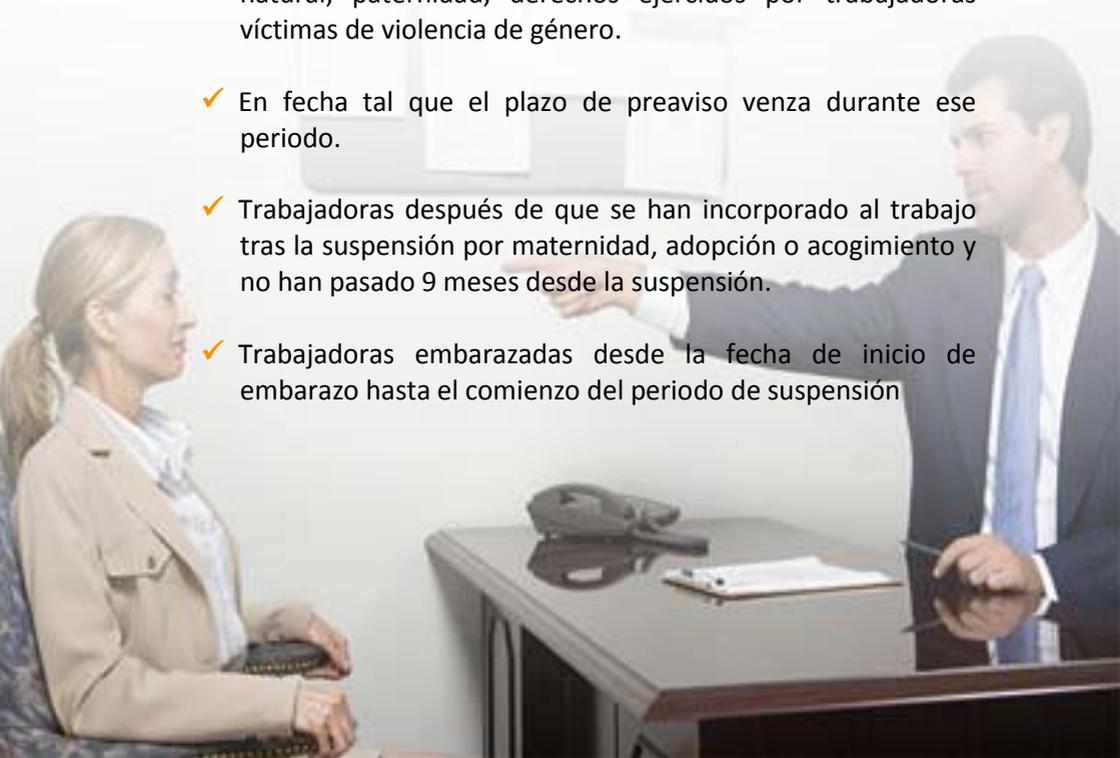
Deberán además abonarte los salarios no percibidos desde la fecha de despido, a la de reincorporación.

¿Qué hacer si me despiden?

- ✓ Demandar antes de que trascurren 20 días desde la extinción de contrato o despido.
- ✓ Solicitar medidas cautelares.

Tipos de despidos nulos:

- ✓ Durante las situaciones de riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, paternidad, derechos ejercidos por trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ✓ En fecha tal que el plazo de preaviso venza durante ese periodo.
- ✓ Trabajadoras después de que se han incorporado al trabajo tras la suspensión por maternidad, adopción o acogimiento y no han pasado 9 meses desde la suspensión.
- ✓ Trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio de embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión





¿Qué ocurre tras denunciar ante la jurisdicción social si es despedido?

Admitida a trámite, el secretario judicial en el plazo de cinco días citará a las dos partes a un acto de conciliación. En el acto del juicio, el demandado aportará una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El Juez de la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del juicio.

Antes de los 10 días siguientes a la sentencia, debe ser reincorporado al puesto de trabajo.

El Juez estimará la indemnización, además de que tendrán que ser abonados los salarios no percibidos desde la fecha del despido a la de reincorporación.

En 35% de los casos de acoso sexual termina cuando las mujeres dejan el empleo. Sólo el 3% llega a los tribunales, ya que esta vía es vista por las mujeres como una solución lejana, dolorosa o con pocas posibilidades de éxito.

La estrategia de la mayoría de las mujeres en esta situación es evitar al agresor o ignorarlo. Sólo dos de cada diez lo denunciaron ante el jefe inmediato o intentaron buscar apoyo de los compañeros (el estudio no revela si lo encontraron).



CONSECUENCIAS PARA EL ACOSADOR

El hecho de que la discriminación la sufra una mujer es una circunstancia agravante de la pena

Ley 5/2010 modificadora de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Art. 173.

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Artículo 184, sobre Acoso Sexual.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.



2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo

Artículo 314.

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.



CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA

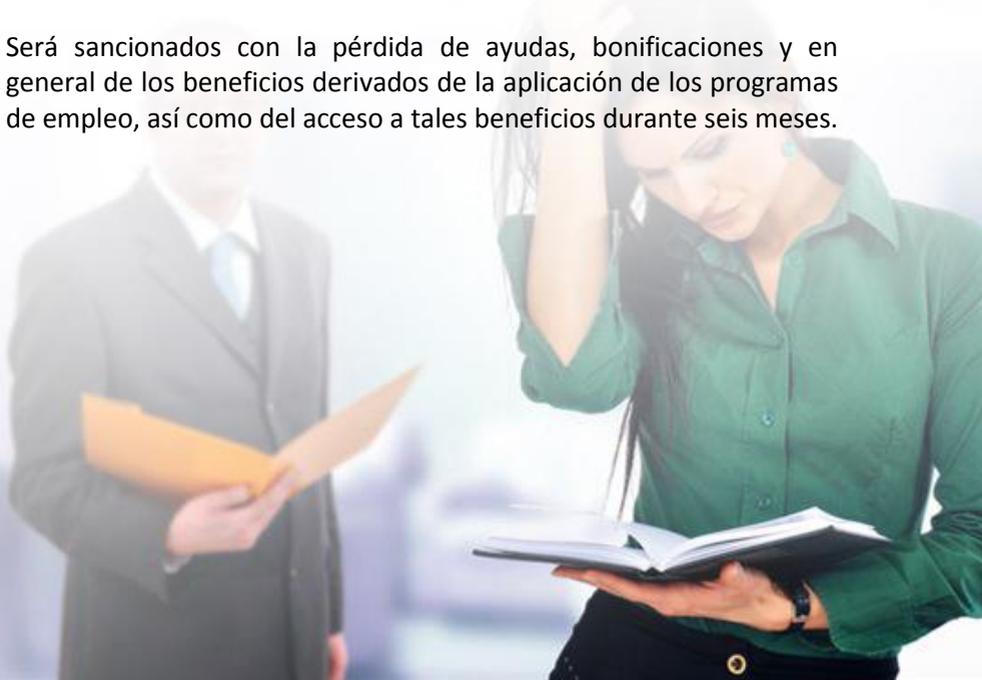
Sanción al empresario que no haya previsto métodos de prevención o que no hubiere adoptado medidas para impedir cualquier situación de acoso por razón de género.

La norma sanciona aquellos comportamientos omisivos del empresario frente a cualquier denuncia presentada por alguno de sus trabajadores.

Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Este nuevo tipo de infracción considera como incumplimiento muy grave, con una multa de hasta 187.515 €, no adoptar las medidas necesarias para impedir la situación de acoso por razón de género.

Será sancionados con la pérdida de ayudas, bonificaciones y en general de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, así como del acceso a tales beneficios durante seis meses.





El acoso sexual en la empresa es una infracción administrativa muy grave y el empresario/a puede ser sancionado, independientemente de quién sea el sujeto acosador (el empresario/a personalmente, encargados/as, otros compañeros, etc.); artículo 8.13 de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

Igualmente, el empresario/ria puede ser sancionado cuando, a pesar de conocer la situación, no adopta ninguna medida para evitarlo; artículo 8.13 bis de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

Artículo 512 del Código Penal, los que en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio, por un período de uno a cuatro años.





Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad
Calle Génova 15, entresuelo
Madrid - 28004
Telf. 915577334
info@mujeresenigualdad.com
www.mujeresenigualdad.com

Subvencionado por:



Síguenos en

