

OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CCOO

Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Madrid. Octubre de 2022

**Este proyecto cuenta con la colaboración de la Secretaría de Estado de Igualdad y
Contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad.**



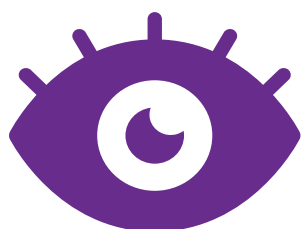
ÍNDICE

El suplicio de Ana o lo que la ley contra la violencia de género deja fuera	5
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, formas ocultas de la violencia de género	7
Competencia y responsabilidad sindical	9
¿De qué hablamos cuando hablamos de de acoso sexual o por razón de sexo?	11
¿Por qué un observatorio? Una iniciativa pionera frente a una realidad oculta y ocultada	15
Funcionamiento del Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo	16
Orientación a la ciudadanía	17
Página web	18
#VamosAContarlo. Campaña 25N de 2022	19



El suplicio de Ana

O LO QUE LA LEY CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEJA FUERA



Hace unos años Ana sufrió un suplicio al denunciar a su acosador. Trabaja en una empresa de telefonía y recibía constantes mensajes eróticos, insinuaciones, solicitudes de citas y hasta seguimientos por parte de un compañero. Estaba claramente ante una situación de acoso sexual.

Vamos a contarlo

La solicitud de ayuda a una de las delegadas sindicales de CCOO del Comité de Empresa dio sus frutos. Pronto se activó el Protocolo contra el acoso sexual que se había negociado en su empresa. La actuación sindical fue confidencial, rápida y satisfactoria para Ana.

No solo se sintió acompañada en este tiempo en el que tomó conciencia de que ella era la víctima y no debía sentir vergüenza, sino que tras la investigación de los hechos, que se recogía en el Protocolo contra el acoso sexual de su empresa, se concluyó con la propuesta de despido del acosado, aunque fuera en condiciones más favorables que en otros casos.

Sin embargo, el daño había sido mucho, y mucha era la necesidad de reparación. Ana, mediante el apoyo sindical y psicológico, acudió a los tribunales. Pero ahí continuó su suplicio. El acoso sexual no se consideraba violencia de género tal y como lo establece la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.



Sin juicios rápidos, ni órdenes de alejamiento, este delito se tramitaba como si le hubieran robado las gafas de sol, por poner un ejemplo. Tres años fueron necesarios para que, por fin, se dictara sentencia y en todo este tiempo tanto la víctima como sus representantes legales sintieron que carecían de respaldo.

Ana es un nombre ficticio de unos hechos que conocemos que se producen en la realidad. La Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género fue pionera y muy importante, pero en su ámbito de actuación presenta sus límites. Gracias a esta norma se institucionalizó el concepto de violencia de género y se concibió la violencia como estructural, pero al mismo tiempo se dejó fuera al resto de violencias que las mujeres sufren.

Ana, y muchas otras Anas, habían sufrido violencia por ser mujeres; sin embargo, no se reconocía que el acoso sexual que sufrían fuera una violencia machista.





El acoso sexual y el acoso por razón de género, **FORMAS OCULTAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Si buscar protección para las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género es inútil, hacerlo en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, no lo es. Es en esta última ley donde se definen, en su artículo 7, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

El acoso sexual queda especificado 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”. La naturaleza sexual es clara, al igual que el hecho de que se trata de cualquier comportamiento, es decir, no se reduce solo a lo físico.

En cambio, **el 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”, estando este comportamiento motivado por el sexo de la persona acosada.

Pero, ¿podemos asegurar por alguna razón que es violencia de género?

Taxativamente Sí.

Varias son las razones de los siguientes tipos diferentes y complementarios:

- Raíces o causas.
- Datos estadísticos.
- Legislación.





Sociológicamente, sabemos que la raíz de estos acosos reside en:

- **La desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino.** Su presencia menor como población activa, su menor poder y autoridad, sus salarios más bajos y sus peores condiciones laborales favorecen la desconsideración de las mujeres.
- **El sexismo como rasgo cultural presente en los entornos laborales** explica la dificultad de muchos hombres para identificarse con las mujeres y de muchas mujeres para apoyar a las mujeres que lo padecen.

Por otra parte, los datos corroboran el hecho de que es un tipo de violencia que reciben mayoritariamente las mujeres.



Según la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, **el 90% de estos acosos los sufren las mujeres** y la última Macroencuesta de violencia contra las mujeres (2019) nos dice que **el 17,3% de las mujeres han sido acosadas en su centro de trabajo**, y que en **el 98,2% de los casos los acosadores han sido hombres.**

¡Para que luego nos digan que la violencia no tiene género!

Finalmente, tanto la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de la ONU de 1993, como el Convenio de Estambul recogen estas expresiones de violencia dentro de las violencias de género y/o contra las mujeres. Y el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, indica que esta “violencia afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque las mujeres se ven desproporcionadamente más afectadas”.

Previamente, el acoso sexual había sido definido por la OIT en los mismos términos: “*Todo comportamiento de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, o relacionado con el trabajo, que puede ser razonablemente percibido por la persona que es objeto, como que crea un ambiente de trabajo ofensivo, intimidatorio, hostil o humillante o que es utilizado para tomar una decisión que afecta el empleo de la persona o su situación profesional*”. Explicitando en su definición que se refiere al ambiente laboral. Unos comportamientos que son sancionados en nuestro Estatuto de los Trabajadores, ya que su realización supone una falta muy grave y da pie al despido disciplinario.



COMPETENCIA Y RESPONSABILIDAD SINDICAL

Ambas modalidades de acoso (el sexual y el de sexo) se consideran discriminatorias por la Ley de Igualdad, que añade “que pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa” (Art. 7.4).

La competencia y por tanto responsabilidad sindical son claras, máxime cuando la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres propone la elaboración de medidas de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo mediante la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras.

Es evidente que éste es un delito que se produce en el ámbito laboral y a las cuales se debe hacer frente sindicalmente. Además de un delito penal, recogido en el artículo 184 y siguientes dentro del Capítulo III de Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, que indica:

“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”.

Además, la Ley de Igualdad en su Artículo 48 establece 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, la realización de campañas informativas o 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 tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*

Tanto la prevención, como la sensibilización y la formación que se haga en las empresas debe ser negociada con la representación legal de las personas trabajadoras. Pero además añade: *“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”.*

Es decir, la representación legal de las personas trabajadoras debe elaborar códigos de buenas prácticas, a los que hemos preferido denominar protocolos que sirvan de directrices para marcar las actuaciones a realizar para prevenir que se produzcan acosos en las empresas o indicar los pasos a seguir en caso de que se produzcan.

La negociación de estos protocolos es obligatoria para todas las empresas, independientemente del número de personas que compongan sus plantillas y además son partes del plan de igualdad.

Desde 2007, con las obligaciones que indica la Ley de Igualdad, las delegadas y delegados de CCOO hemos negociado y acordado muchos protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. Con ellos se trata no solo de tener un procedimiento de tratamientos de las denuncias, sino de informar y sensibilizar a las personas trabajadoras. En este sentido, una parte importante de los protocolos consiste en identificar y determinar las condiciones en las que se produce un acoso sexual. Una condición es que el acoso es un comportamiento no deseado por la víctima.





¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

El otro elemento importante para sensibilizar e informar es definir con ejemplos estos comportamientos.

LOS ACOSOS SEXUALES pueden ser:

■ CONDUCTAS FÍSICAS:

- Violencia física.
- Contacto físico: tocamientos, pellizcos, caricias, abrazos o besos indeseados...
- Uso de amenazas o promesa de premios para obtener favores sexuales.



■ CONDUCTAS VERBALES:

- Comentarios sobre la apariencia física de la víctima, su edad, vida privada, etc.
- Comentarios con connotación sexual, como cuentos o bromas.
- Proposiciones con connotaciones sexuales.
- Invitaciones sociales reiterativas.
- Insultos o burlas basados en el sexo de la víctima.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas) de contenido sexual y carácter ofensivo.

■ CONDUCTAS NO VERBALES:

- Exhibición de material sexualmente explícito o sugestivo: fotos, afiches, protectores de pantalla...
- Correos electrónicos, mensajes de texto (por teléfono, redes sociales...) sexualmente explícitos.
- Gestos sexuales.
- Miradas lujuriosas.
- Silbidos.



Además, puede tener GRADOS:

■ **ACOSO LEVE:**

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.



■ **ACOSO GRAVE:**

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

■ **ACOSO MUY GRAVE:**

- Acoso muy grave.
- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.



Trabajos libres de acoso sexual



El acoso sexual
es violencia machista

“

LOS HECHOS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL SON CONTRARIOS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y SON UNA CLARA MANIFESTACIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"



EL ACOSO SEXISTA



En cuanto el acoso sexista se trata de conductas que no tienen porqué ser de carácter sexual, pero son sexistas. Crean un entorno laboral hostil para la trabajadora, son abiertamente discriminatorias y están relacionadas con el hecho de ser mujer, como:

- Desprecio por la destreza física de la mujer: por ejemplo, como bombera.
- Subestimar la competencia técnica de la mujer: por ejemplo, en el campo de los negocios o en el científico.
- Cuestionar la capacidad de la mujer para adoptar la necesaria agresividad: por ejemplo, para ser policía o para trabajar en ventas.
- Negarse a someterse a la autoridad de una mujer.
- Desmerecer los logros intelectuales de la mujer.
- Tratar a la mujer como si fuera una persona dependiente (como si fuera una niña).



CCOO  **observatorio**
de acoso sexual y por razón de sexo





¿POR QUÉ UN OBSERVATORIO?

**UNA INICIATIVA
PIONERA FRENTE
A UNA REALIDAD
OCULTA Y OCULTADA**



A pesar de ser una realidad muy extendida se desconoce la dimensión de este fenómeno. La reciente Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12 reconoce el acoso como violencia sexual en el ámbito laboral y sitúa la recopilación de datos como uno de los ejes de actuación. Esto hace necesario implementar investigaciones que lo hagan posible. En el momento actual, además de estudios muy antiguos y algunas investigaciones centradas en universidades, como el Informe de la Universidad Complutense, solo se sabe que el 18% de los acosos recibidos han sido en el centro de trabajo. Un dato que ofrece la última Macroencuesta de Violencia contra las mujeres.

Esta falta de visibilidad y la asunción de la responsabilidad sindical contra este delito ha motivado la creación del Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de CCOO, una iniciativa pionera no solo en Europa, sino en todo el mundo, donde no existe un órgano de estas características.

Mediante el mismo se pretende crear un espacio que servirá como:

- Órgano de recogida, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.



FUNCIONAMIENTO DEL OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



- Contamos con una red de expertas colaboradoras procedentes del ámbito académico y jurídico para diseñar procedimientos de recogida de información entre todas las delegadas y delegados e indicadores a recoger, de modo que la información sea veraz, rigurosa y precisa. Dispondrán de la ayuda e información que ofrezcan las delegadas y delegados de las empresas (como fuente primaria de observación).
- En el ámbito sindical, contamos con los conocimientos del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO y la experiencia de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, así como de todas las Secretarías de Mujeres de federaciones y territorios.
- Se irá creando una base de datos de referencia y se normalizará un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recogida y difusión de datos.
- Se establecerán reuniones periódicas, así como proyectos concretos de investigación, formación y acción.



OTROS OBJETIVOS:

- Aportar legislación y modelos de protocolos y enlaces a instituciones y organismos que trabajan esta cuestión.
- Formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar los indicadores y sistemas de información relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo en ámbito laboral.
- Evaluar el impacto de los protocolos y campañas de divulgación que se desarrollen, con el fin de erradicar la violencia de género y paliar sus efectos.

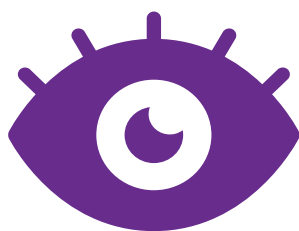


- Elaborar informes y estudios sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a fin de mejorar la respuesta sindical y la política institucional.
- Asesorar a las Administraciones Públicas y demás instituciones implicadas, en materia de violencia de género, así como constituir un foro de intercambio y comunicación entre organismos públicos y la sociedad.

ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

Se pondrá a disposición de la ciudadanía una fórmula de contacto mediante la cual tanto mujeres víctimas de estos acosos como delegadas y delegados, y el conjunto de las personas puedan recibir una primera orientación.

El **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO** está pensado también para orientar y ayudar a toda la población sobre las actuaciones más pertinentes a realizar ante este delito, lo cual es particularmente necesario para la muy pequeña empresa o las personas que trabajan solas en hogares como la empleadas de hogar o las asistentes de ayuda a domicilio, por ejemplo. Para ello, en el mismo habrá un **CORREO ELECTRÓNICO HABILITADO: observatorioacoso@ccoo.es**, dirigido a la ciudadanía, con el que se pretende que corra el aire y se airee un problema enorme. Las trabajadoras deben sentir que cuentan con una ventana a través de la cual gritar que están sufriendo este tipo de violencia y sentir que alguien las escucha, orienta sobre cómo actuar, refuerza y ayuda.



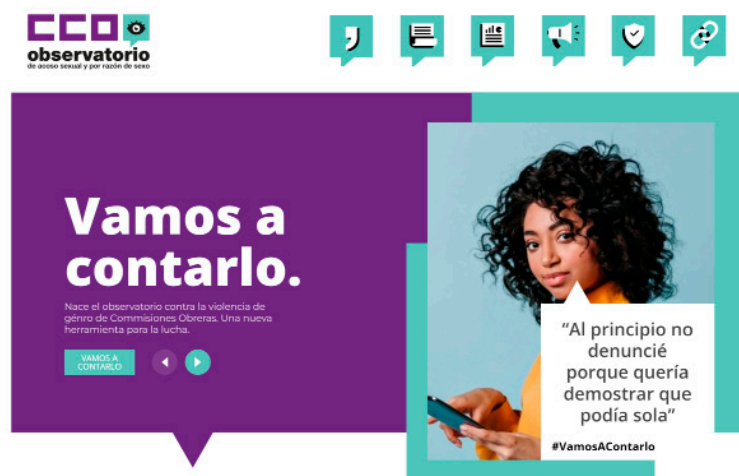
Las trabajadoras deben sentir que cuentan con una ventana a través de la cual gritar que están sufriendo este tipo de violencia y sentir que alguien les escucha, orienta sobre cómo actuar, las refuerza y ayuda.

#VamosAContarlo



PÁGINA WEB

Una de las principales herramientas del **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO** para visibilizar estos tipos de acoso y, al mismo tiempo, poner a disposición de la ciudadanía recursos y materiales será un **PÁGINA WEB** <https://observatorioacoso.ccoo.es>, creada al efecto con acceso directo desde la Home de CCOO.



Además de la fórmula de contacto antedicha, se incorporan las siguientes secciones:



- ① **#VamosAContarlo**
 - ¿Qué hacer?.
 - Formación específica contra el acoso.
 - Protocolos contra el acoso.
 - Preguntas frecuentes.
- ② **Legislación y jurisprudencia**
- ③ **Investigación y estudios**
- ④ **Campañas contra el acoso**
- ⑤ **Buenas prácticas**
- ⑥ **Recursos**
 - Institucional.
 - Asociaciones .



#VamosAContarlo **CAMPAÑA 25N** 2022

El **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO** es, por supuesto, **protagonista de la campaña del sindicato para este 25N**. Dada la relevancia del proyecto, su carácter pionero y la trascendencia social que esperamos que tenga, además del problema de la falta de visibilidad que persiste en relación a este tipo de violencia de género, entendíamos que no podía ser de otra manera.

En continuidad con la campaña de 2021, en la que ya señalamos que **“el acoso sexual es violencia machista”**, el lema de este año se centra en la reivindicación: **“Trabajos libres de acoso sexual”**. Se acompaña además de la etiqueta **#VamosAContarlo** con la que queremos expresar nuestra voluntad de asumir la competencia y responsabilidad sindical frente al acoso, no solo con la acción sindical en los centros de trabajo, sino aportando datos cuantitativos y cualitativos.

Es, además, una llamada a todo nuestro activo sindical, a la afiliación, a delegadas y delgados y, en general, al conjunto de las personas trabajadoras para contar lo que sucede en los centros de trabajo y romper así la espiral del silencio que a menudo rodea a esta violencia.

PORQUE, Y ESTO LO DECIMOS SIEMPRE, LO QUE NO SE VE, NO SE NOMBRA Y NO SE CUENTA... NO EXISTE.

Como parte de la campaña, inundaremos los centros de trabajo de pegatinas con las frases recurrentes que escuchamos en los testimonios de las mujeres que han padecido acoso y que atendemos en el sindicato, también en los casos que se recogen en los estudios sobre la materia; se editará una *Gaceta Sindical* ad hoc y un podcast específico para abordar la materia, además de un número de la *Revista Trabajadora*, decana de la prensa feminista y sindical, con el foco puesto en el Observatorio y la realidad de estos acosos en el mundo del trabajo.

Además, el **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO** se dará a conocer en un acto público durante el mes de noviembre.

Desde CCOO reiteramos nuestro compromiso en contra de todas las formas de violencia machista, somos conscientes de nuestra responsabilidad en el ámbito laboral y nos sumamos a la lucha del conjunto del movimiento feminista para erradicarla ofreciendo un nuevo espacio de colaboración.

#VamosAContarlo. Trabajos Libres de acoso sexual

