

La obligatoriedad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo



Iria Antuña Domínguez
Secretaría de Mujeres,
Políticas de Igualdad
y LGBTBIQ+ en la
Federación Estatal de
Enseñanza de CCOO

LA VIOLENCIA DE GÉNERO NO ES UN PROBLEMA QUE AFECTE AL ÁMBITO PRIVADO. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, como personas carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El mundo del trabajo, como espacio de socialización, no está exento de la presencia de la violencia de género; es más, está mucho más presente de lo que creemos.

El acoso por razón de sexo y el sexual en el ámbito laboral se consideran discriminatorios, porque, al igual que la violación, ambos son un delito de poder. No tiene que ver con la sexualidad, sino que se trata de poder y dominación del hombre sobre la mujer.

Recordemos la definición de acoso sexual (AS) y por razón de sexo (RS): 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.

¿Por qué el acoso sexual es violencia de género en el trabajo?

a) Por las causas que lo producen

La desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino. Su presen-

cia 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 rango cultural presente en los entornos laborales explica la dificultad de muchos hombres para identificarse con las mujeres y de muchas de ellas para apoyar a quienes lo padecen.

b) Por los datos estadísticos de acosos sexuales

Según el estudio *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*, elaborado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, el 75% de las mujeres en Europa han sido víctimas de acoso sexual en un entorno profesional cuando ocupan un puesto en las categorías superiores, y una de cada cinco se enfrentó a casos de acoso sexual durante el año anterior a dicho estudio.

c) Porque así lo establecen las declaraciones internacionales

Como ocurre con el Convenio 190 de la OIT (C190) que es el primero en el mundo que reconoce el derecho de toda persona a un ámbito laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de sexo.

Aplicación del protocolo

Ante esta situación cada vez más visible en los centros de trabajo, la Fede-

ración de Enseñanza de CCOO ha elaborado un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que es obligatorio en todas las empresas –independientemente del número de personas trabajadoras–, aunque estas no tengan la obligación de implementar un Plan de Igualdad (PI). Ahora, en caso de contar con un PI, será la Comisión de Igualdad la que aborde dicho protocolo, cuyo objetivo primordial es eliminar el acoso en el momento en que se conozca una situación de AS y RS.

Otros objetivos son adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la empresa, así como fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y por razón de sexo en el que las mujeres y los hombres de la organización respeten mutuamente su integridad humana.

Para ello son imprescindibles dos actuaciones, sin las que el protocolo no tendría ningún efecto:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo: difusión del protocolo, realización de campañas de sensibilización, de formación de toda la plantilla, recogida de datos de situaciones de acoso...).
- Definir e implantar un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias.

Es importante tener en cuenta unas características clave respecto del acoso sexual y por razón de sexo:

- Se trata de comportamientos o actitudes de **carácter sexual**.
- Son **no deseados** y hacen que el entorno de trabajo sea hostil, amenazante o humillante para quien lo sufre.
- Basta con que se produzca **una sola vez**.
- No depende de si el acosador **lo ve como tal o no, sino de la percepción de**

quien lo sufre y de las consecuencias que genera.

- El acoso siempre es una forma de **discriminación**.
- Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta otras graves que suponen delito penal.

El protocolo se aplicará a todas aquellas personas que guarden una relación profesional prestando servicios en sus recursos y/o centros de trabajo incluidos el voluntariado, el personal en prácticas, etc. La empresa o la propia Administración deberán



velar y extender a otras organizaciones, entidades y asociaciones que liciten, contraten, subcontraten, concierten o concilien con ella el cumplimiento de los principios recogidos en este protocolo.

Los espacios de aplicación serán todos aquellos que tengan alguna vinculación con el trabajo durante su desarrollo (oficina, hogar de la persona usuaria...), los espacios relacionados con el trabajo (vestuarios, comedores...) y aquellos que resulten del trabajo (desplazamientos, cenas de empresa...).

El protocolo cuenta, por supuesto, con un procedimiento de actuación ante una denuncia de AS y RS.

No obstante la existencia de estas herramientas preventivas, desde la Federación de Enseñanza de CCOO entendemos que la sensibilización, formación y educación son el camino más eficaz para erradicar la violencia de género en cualquier espacio. 

Los espacios de aplicación serán todos aquellos que tengan alguna vinculación con el trabajo durante su desarrollo