

## PREVENIR Y ATENDER SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR

*¿Tenemos conocimiento las organizaciones del sector de la legislación respecto a la protección de las personas de nuestras entidades ante el riesgo de sufrir acoso sexual o sexista?*

*¿Nos hemos planteado en nuestra entidad cómo abordar una denuncia de acoso sexual?*

*¿Tenemos un protocolo de actuación para situaciones de acoso sexual o sexista en nuestra entidad? ¿Sabemos que existe la obligación de tener algún procedimiento previsto?*

Las entidades del 3º sector nos sentimos a salvo de fenómenos así, escudadas en diferentes creencias: que las personas que trabajamos en él estamos muy sensibilizadas y comprometidas con todo tipo de situaciones que generan desigualdad, que el estilo de relaciones interpersonales más horizontales y la alta presencia de mujeres profesionales en el ámbito, hacen inviable que ocurran hechos como el acoso sexual y por razón de sexo en nuestras organizaciones.



El acoso sexual y sexista en el entorno laboral está presente en nuestras organizaciones, aunque, como suele ocurrir por la naturaleza de este fenómeno, seguramente es una realidad oculta en la mayor parte de los casos, invisibilizada por actitudes permisivas, normalizadoras de esos comportamientos y culpabilizadoras hacia quienes la sufren.

Es posible que tengamos identificado el riesgo en algunos puestos de intervención en relación con algunos perfiles de personas usuarias. También es posible que lo tengamos tan normalizado que nos impida tipificarlo como riesgo laboral y, por lo tanto, tomar las medidas

adecuadas para prevenirlo o evitarlo.

## **CUESTIONES A CONOCER SOBRE EL ACOSO SEXUAL. ¿DE QUÉ FENÓMENOS ESTAMOS HABLANDO?**

### **ACOSO SEXUAL**

*“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”<sup>1</sup>:*

### **ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO**

*“Se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado, dirigido contra una persona, por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

## **CONSIDERACIONES EN RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

1. Son una violación de los derechos fundamentales de las y los trabajadores y una forma de violencia de género.
2. El acoso sexual y sexista en el trabajo son una violación a la integridad humana, y cuando se produce en el ámbito laboral una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.
3. Las víctimas pueden ser hombres y mujeres, pero la mayoría de ellas son mujeres. Así, el acoso sexual y sexista se consideran formas de discriminación por razón de sexo ya que impiden el libre ejercicio y desarrollo profesional de las mujeres, en igualdad de condiciones. Éstas se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y en la formación profesional.
4. El acoso sexual y sexista es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder. Por eso las mujeres están mucho más expuestas, dado que han carecido tradicionalmente del citado poder y porque se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras en la vida social y económica, y por ende, en el mercado de trabajo.<sup>2</sup>

Son ejemplos de **acoso sexual** las siguientes conductas: Comentarios, piropos, insinuaciones, chistes de contenido sexual (ya sean vía telefónica, cartas, chats o mensajes

<sup>1</sup> La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 7.1

<sup>2</sup> (Adaptado de: Ponencia Olga Foutinopoulos “Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla”. Emakunde 2012, disponible [online](#).)

de correo,...), decoración del entorno con motivos sexuales, exhibición de revistas/ imágenes Web con contenido sexual, peticiones o chantaje sexual, cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de la misma a la formación profesional, al trabajo, a la promoción profesional, al salario, etc., abrazos o besos no deseados, tocamientos, acorralamientos, contacto físico sexual y toda agresión sexual.

Son ejemplos de **acoso sexista** las siguientes conductas: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual, impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, impartir órdenes vejatorias, las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, la orden de aislar e incomunicar a una persona y la agresión física.



### **RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES.**

El acoso sexual y sexista **están reconocidos como riesgos laborales** en diferentes normativas y legislaciones que afectan al ámbito laboral. Además, están **tipificados en el Código Penal** como delito, y como infracción grave en el caso de la Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social.

En tanto que riesgo laboral identificado, **se establece la obligatoriedad para las entidades laborales de disponer de los medios necesarios para su prevención y su atención.** Los riesgos de sufrir acoso sexual o sexista en el desempeño profesional pueden venir de la relación con compañeros y compañeras, con responsables, con personas usuarias, con otros profesionales de otras entidades clientas o proveedoras, con personas voluntarias y colaboradoras, etc.

En el ejercicio de la responsabilidad por parte de las entidades, se debe detectar e identificar los posibles entornos o situaciones de especial riesgo o más alta vulnerabilidad para las personas que trabajan en ellos, articular sistemas de prevención y protección y mantener dispositivos de vigilancia para poder atender lo más rápida y eficazmente posible cualquier caso que se pueda producir.

- **Ley 3/2007 orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

**Art. 48. “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.

- **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

**Art. 8.13 bis LISOS** califica como infracción muy grave “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual 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 empresariado, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo

#### • Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 14 LPRL. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.** Establece el derecho y el correlativo deber del empresariado a dispensar protección a los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales.

### QUÉ HACER PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

Definir y hacer público un **protocolo de atención** a las posibles situaciones de acoso sexual y sexista que se pudieran producir en la entidad.

Desarrollar un **plan de comunicación y sensibilización** para dar a conocer el posicionamiento de la entidad y su compromiso con la tolerancia 0 hacia cualquier comportamiento de acoso sexual y sexista.

Desarrollar acciones de **información y formación** dirigidas a las personas que componen la organización.

El acoso sexual y sexista es un fenómeno que impacta de forma negativa...

- sobre **la persona** que lo sufre, que puede presentar dificultades para desempeñar su trabajo y trastornos de salud en gradación creciente,
- sobre **el clima y entorno laboral** que puede verse degradado y convertirse en hostil para las personas que trabajan en él,
- sobre la propia **entidad**, que corre el riesgo de estar perdiendo profesionales competentes y puede ver deteriorada su imagen o prestigio
- **socialmente**, supone una seria traba al avance de la igualdad y en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Por tanto, una organización que muestre un nivel de **tolerancia cero con las situaciones de acoso sexual, o por razón de sexo** que se produzcan en la misma, proyectará una **imagen positiva** y estará apostando por configurar un **equipo humano satisfecho** y generar las **condiciones** para desarrollar sus mejores capacidades y por tanto también sus mejores resultados.

## **PARA SABER MÁS**

- >> **EMAKUNDE.** Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. Ed, Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer, 2011, [Disponible online](#)
- >> **MINISTERIO DE IGUALDAD.** Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo en el ámbito laboral. Madrid 2010, [Disponible online](#)
- >> **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES** El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados, (2006). [Disponible online.](#)
- >> **GEA (GRUPO DE ESTUDIOS Y ALTERNATIVAS) 21.** El Acoso Sexual Y Por Razón De Sexo En El Trabajo Y La Construcción De Las Identidades Masculinas. Ed. Gea 21, 2009 [Disponible online.](#)

## **EJEMPLOS DE PROTOCOLOS y CÓDIGOS DE CONDUCTA.**

- >> **COORDINADORA DE ONG PARA EL DESARROLLO-ESPAÑA.** Código de conducta de las ong de desarrollo. Ed. Coord. De ONG para el Desarrollo, 2008, [Disponible online](#)
- >> **RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2010** «Protocolo para la prevención del acoso moral o sexual» al convenio colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, para los años 2008-2009 (Código de convenio: 8602025). [Disponible online](#)

## **LEGISLACIÓN**

- >> **Ley 4/2005**, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, del País Vasco (BOPV 42, 2-3-2005).
- >> **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- >> **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, regula la Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-95).
- >> **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8-8-2000, corrección de errores BOE 22-9-2000).

