

Manual frente al Acoso Sexual en el ámbito laboral



Instituto de la Mujer
de la Región de Murcia



contigo

Manual frente al Acoso Sexual **en el Ámbito Laboral.**

INDICE

Introducción.....	3
1. ¿Qué es el acoso sexual en el trabajo?.....	4
1.1. Definición de acoso sexual.....	4
1.2. Tres elementos claves que aparecen en una situación de Acoso Sexual.....	4
1.3. Tipos de Acoso.....	5
1.3.1. Según el grado.....	5
1.3.2. Según el tipo de conducta.....	5
1.3.3. Según los sujetos intervinientes.....	6
1.4. Itinerario del acoso sexual grave.....	6
2. Cómo saber si estás ante una situación de acoso sexual (indicadores de riesgo).....	6
3. ¿Quiénes suelen sufrir acoso sexual?.....	7
4. Características del acosador.....	8
5. Efectos sobre la persona acosada.....	8
6. ¿Qué puedo hacer si sufro una conducta de acoso sexual?.....	9
6.1. Recomendaciones que pueden ayudarte.....	9
6.2. ¿Dónde puedes acudir si eres víctima de acoso sexual?.....	10
7. Responsabilidad de las instituciones en la prevención y actuación en los casos de acoso sexual.....	11
7.1. Responsabilidad empresarial.....	11
7.2. Instituciones sanitarias.....	12
7.3. La Inspección de Trabajo.....	12
7.4. La acción sindical y la negociación colectiva.....	13
7.5. La actuación Judicial.....	13
7.6. Instituto de la Mujer.....	14
8. Marco Legal existente.....	15
8.1. Normativa comunitaria.....	15
8.2. Normativa española.....	15
8.3. Regulación específica penal del acoso sexual.....	17
8.4. Otras leyes a tener en cuenta.....	17
9. Direcciones y teléfonos de los Servicios y Recursos Asociativos e Instituciones de interés.....	19
10. Referencias bibliográficas.....	22

Introducción

En la sociedad española se han producido en los últimos años importantes cambios, entre ellos, la masiva incorporación de la mujer al trabajo y su mayor protagonismo en la vida pública.

No obstante, la situación de las mujeres en el mercado laboral es claramente precaria respecto a la de los hombres: mayor inestabilidad en el empleo, subordinación jerárquica profesional, menor salario en trabajos similares, mayor temporalidad en sus contratos, acceso a puestos de nivel inferior.....etc.

La violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito privado se extiende también al ámbito público, y en concreto al ámbito laboral, siendo las condiciones laborales antes mencionadas caldo de cultivo para el desarrollo de un tipo de violencia como es el acoso sexual en el trabajo.

La lucha contra el acoso laboral se ha convertido en una de las exigencias mas sentidas por parte de los trabajadores y trabajadoras y en uno de los objetivos prioritarios para aquellas instituciones que quieran avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal de quienes forman parte de ella.

Con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, y con el compromiso de la normativa nacional y comunitaria al efecto, se reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en los trabajos, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Este fenómeno es complejo y difícil de identificar dada la falta de sensibilidad social y preparación para detectarlo, salvo cuando se trate de manifestaciones graves.

El acoso sexual laboral es reconocido como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez mas grave que acarrea una serie de consecuencias negativas y graves para la salud física y psicológica tanto de la victima como de la empresa.

Por todo ello el INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA decide elaborar un manual dirigido a muchas personas que sufren en soledad día a día situaciones de acoso sexual, con objeto de ofrecer algunas pautas para clarificar conceptos, así como, ver que repercusiones puede tener en la salud de las personas que lo sufren, hacer un breve repaso de la responsabilidad de las instituciones en la prevención y actuación en los casos de acoso, analizar la normativa existente, concluyendo con un directorio de los servicios y recursos asociativos e instituciones de interés.

1. ¿Qué es el acoso sexual en el trabajo?

El acoso sexual en el puesto de trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral, difícilmente reconocido y asumido por la sociedad y que afecta mayoritariamente a las mujeres.

El acoso sexual no es una conducta patológica ni fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una **trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima del acoso.**

Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta en diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada, etc.

Estas conductas pueden ser de índole muy variada, tales como requerimientos, proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que pueden suponer una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Un componente a tener en cuenta es la falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas; esto se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y la superficialidad con que, en determinadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

1.1.-Definición de acoso sexual

"Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo."

1.2. Tres elementos claves que aparecen en una situación de Acoso Sexual

- Un comportamiento de carácter sexual que no es deseado por la persona a la que se dirige.
- Es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante.
- Incide de forma negativa en las condiciones de trabajo.

1. 3. Tipos de Acoso

1.3.1. Según el grado

(Inciden factores como la existencia de contacto físico o no, la presión ejercida sobre la víctima...)

Acoso de carácter leve:

Entre otras conductas: chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales, insinuaciones sexuales etc... sobre las trabajadoras.

Son las conductas de acoso más frecuentes.

Acoso de carácter grave:

Entre otras conductas: abrazos o besos no deseados, tocamientos y pellizcos, acorralamientos...

Tienen una incidencia más baja pero no menos importante.

Acoso sexual muy grave:

Existe siempre que se produce una fuerte coacción para mantener una relación sexual independiente de que haya contacto físico sexual

1.3.2. Según el tipo de conducta

Según la directiva 2002 /73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre de 2002 podemos distinguir:

El Chantaje sexual o de intercambio:

La persona o personas acosadoras ocupan una posición jerárquicamente superior; condicionan con su actitud o comportamiento de forma directa o indirecta el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario etc.

El Acoso Sexual ambiental:

Las personas acosadoras fomentan con su actitud o comportamiento un contexto laboral intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante para la persona que lo sufre, siendo o no conscientes de ello.

Puede ser realizado por personas de superior o igual categoría que la víctima, o terceras personas ubicadas de algún modo en la empresa.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

1.3.3. Según los sujetos intervinientes

Pueden darse entre:

- Compañeros.
- De superior a subordinado.
- De subordinados a superior (poco habitual).
- De superior a subordinados con la colaboración de los compañeros del acosado.
- De compañeros a compañeros, con el conocimiento del superior, sin intención de evitarlo.

1.4. Itinerario del acoso sexual grave

El acoso sexual que hemos calificado como grave suele presentar la siguiente secuencia:

- El acosador elige una víctima.
- Se granjea su confianza pasando a ser una especie de amigo, padre, protector.
- Empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo o jefe.
- Los compañeros observan que existe una relación especial entre acosador y acosada que perciben más como una amistad o relación de privilegio que como una conducta de acoso.
- El acosador empieza a hacer explícitas sus demandas, primero como evolución "natural" de la relación, para pasar luego al chantaje, recordando a la víctima el apoyo y los favores recibidos y el agradecimiento que espera en compensación.
- El acosador amenaza a su víctima con la pérdida de las prerrogativas que la trabajadora haya podido disfrutar "gracias a él", e incluso sobre la pérdida de su puesto de trabajo.
- La víctima sufre la humillación delante de sus compañeras y compañeros.
- El acosador pasa al asalto con fuerza física.

A veces, a la víctima le resulta difícil identificar lo que le está sucediendo y tarda mucho en asumir que está siendo acosada sexualmente, no sólo por la gravedad del acoso, sino porque proviene de una persona por la que pudo llegar a sentir afecto o admiración.

2. Cómo saber si estás ante una situación de acoso sexual (indicadores de riesgo)

Estos son algunos ejemplos para detectar una situación de acoso:

- Que te cuenten chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Que recibas piropos y comentarios sexuales.
- Que te pidan reiteradamente citas.

- Que te hagan gestos y miradas insinuantes.
- Que te hagan preguntas sobre tu vida sexual.
- Que te pidan abiertamente relaciones sexuales.
- Que haya un acercamiento excesivo.
- Que te abracen y te besen cuando no lo desees.
- Cuando recibas tocamientos, pellizcos o acorralamientos.
- Cuando te presionen para obtener sexo a cambio de mejoras.
- Que tengas que realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Cuando sufras un asalto sexual.

No debes olvidar

- Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.
- La "atención sexual" se convierte en acoso sexual si continúa una vez tú has indicado claramente que esa atención la consideras ofensiva.

3. ¿Quiénes suelen sufrir acoso sexual?

El acoso sexual en el trabajo se inscribe en una trama de relaciones **donde existe un desequilibrio de poder**; en este marco se da una situación no igualitaria de las mujeres quedando reducidas -aunque manifiestan sus resistencias como en tantos otros espacios- a objetos sexuales.

Se constata una vez más que ese desequilibrio y uso de poder no está unido a la posición jerárquica, de clase o status social, sino que tiene que ver con el poder de género, de ahí la dificultad de entender a veces que se ha producido acoso si la persona acosadora no es un superior en el puesto de trabajo.

No existe entre las mujeres acosadas un perfil tipo, sino que más bien los estudios existentes muestran que el acoso recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad.

Determinados factores o situaciones personales hacen que aumente el riesgo de sufrir acoso para las:

- Mujeres separadas o divorciadas.
- Mujeres jóvenes.
- Mujeres de incorporación reciente a la vida laboral.
- Personas que tienen una discapacidad.
- Personas homosexuales.

Personas que pertenecen a etnias y nacionalidades minoritarias.

· No hay un "perfil tipo" de mujeres acosadas, sino situaciones laborales y personales que aumentan el riesgo de padecerlo.

· El acoso sexual recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad.

4. Características del acosador

En su mayoría se trata de hombres aparentemente normales pero que, sin embargo, no ven a las mujeres en general y a las que trabajan con ellos en particular, como compañeras de igual valor y recurren a la sexualidad como un medio selectivo para demostrar su poder y confirmar su superioridad profesional.

No existe un único perfil de acosador, aunque sí determinadas características laborales y algunos patrones de comportamiento comunes, sobre todo en casos graves y muy graves, tales como la tendencia al sexismo, la agresividad, la escasa empatía o el carácter dominante.

Según un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el perfil acosador responde a:

- Suele tratarse de hombres casados o con pareja estable e hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su matrimonio.
- Suelen ocupar un cargo superior a la acosada (normalmente mando intermedio), que cuenta con el respaldo de la dirección de la empresa.
- Se cree invulnerable y es una persona más fría que impulsiva o pasional.
- No acepta un no por respuesta y puede ser vengativo si no consigue lo que pretende. Presenta cierto carácter infantil y caprichoso.
- Es machista y sexista, no considera a las mujeres como iguales, ya que no las valora.

5. Efectos sobre la persona acosada

El acoso sexual es un atentado contra la dignidad, la salud física y psicológica de la mujer, que además puede sentirse culpable y menospreciarse.

Produce un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las mujeres que lo padecen.

La ansiedad y el estrés de las mujeres sometidas a esta tortura hacen que afecte a su rendimiento en el trabajo.

El acoso además puede provocarle síntomas como irritabilidad, cansancio, insomnio, depresión y otros síntomas psicósomáticos.

El acoso sexual provoca

- Pérdida de libertad para decir NO, ya que la persona puede perder el trabajo, la promoción...
- Daños emocionales, físicos, morales...
- Daños económicos por tener que dejar el trabajo, no conseguir empleo, no rendir en él...

6. ¿Qué puedo hacer si sufro una conducta de acoso sexual?

6.1. Recomendaciones que pueden ayudarte

Avisa a las personas acosadoras de que te sientes acosada y que cesen en su comportamiento (Hazte acompañar de tus representantes sindicales, personas y profesionales de tu confianza)

1. No mantengas en secreto el acoso y no lo vivas sola. Tú no eres culpable de esa conducta.

2. Puedes asesorarte e informarte

2.1. Dentro de tu empresa, con el Comité de Empresa, representantes sindicales, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, médico/a de la empresa y empresarios o personas responsables.

2.2. Fuera de la empresa, con la Inspección de Trabajo, las Secretarías de la Mujer de los sindicatos, la Oficina de Atención a las Víctimas del Ministerio de Justicia, los Colegios Profesionales, los Centros de Servicios Sociales, el Servicio de Orientación y Asesoramiento de la Concejalía de la Mujer de tu Ayuntamiento, el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, el Dispositivo 112, los Órganos Policiales, las Fiscalías, los Juzgados, las Asociaciones de afectados/as y profesionales especializados.

3. Pon los medios para que el acoso cese

Solicita, si lo necesitas, atención médica, apoyo psicológico, atención social y asesoramiento jurídico.

4. Recoge pruebas documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes. Busca posibles testigos.

5. Averigua

5.1. Si existe un "protocolo interno de denuncia" en tu empresa o Convenio Colectivo al que te acoges para la resolución de estas situaciones de acoso. Si es así inicia los trámites debidamente informada y asesorada.

5.2. Si no existe este protocolo interno de denuncia, ponlo igualmente en conocimiento de la representación sindical, del empresariado (por escrito y con acuse de recibo), o de otras instancias que consideres oportuno, debidamente asesorada e informada.

6. Sigue recogiendo información y busca apoyo de los compañeros/as

Observa si el acoso tiene algún motivo e intenta en su caso describirlo. Busca el apoyo de los compañeros/as y en especial de aquellos/as que hayan sido objeto de acoso (puede que en algunos casos existan testigos).

Solicita atención médica, apoyo psicológico y atención social.

Los especialistas de la Seguridad Social (psicólogo/a o psiquiatra) realizarán el informe que se aportará como prueba en el procedimiento judicial, si interpones denuncia.

Puedes acudir al Servicio de Riesgos Laborales de tu empresa.

7. Puedes acudir a los Profesionales Jurídicos de tu Sindicato, Colegio de Abogados, al profesional jurídico de tu Centro de Servicios Sociales (a nivel de información y asesoramiento) o a otros/as profesionales jurídicos/as que tu elijas, si vas a denunciar a la/s persona/as acosadora/s.

Los/as abogados/as delimitarán las actuaciones jurídicas a seguir en función de las circunstancias de tu caso.

8. También puedes acudir a la Inspección de Trabajo.

9. Si estás decidida puedes denunciar judicialmente.

Puedes denunciar ante la jurisdicción Social o Penal.

No debes olvidar:

- Tu denuncia interna se deberá resolver en un breve espacio de tiempo y el proceso será totalmente confidencial.
- Tú no eres culpable de la situación de acoso.
- No la ocultes.
- No luches sola.

6.2. ¿Dónde puedes acudir si eres víctima de acoso sexual?

Las Secretarías de la Mujer de los sindicatos atenderán tu caso confidencialmente y garantizarán tu anonimato. Te informarán, si no las conoces, de quienes son las personas que te representan en tu empresa y si el convenio laboral de tu sector tiene establecido algún procedimiento interno de actuación en casos de acoso sexual.

- Y pon los medios para que el acoso cese.
Así mismo, además de informarte y atenderte, te ayudarán confidencialmente y con tu consentimiento a parar el

acoso, te atenderán jurídicamente si procede y te orientarán según tu caso a otras instituciones sanitarias, judiciales, asistenciales, o profesionales especializados.

Averigua si hay un "protocolo interno de denuncia" en tu empresa y utilízalo; si no existe dicho protocolo conecta con profesionales o instituciones que te puedan informar y asesorar.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de tu empresa te atenderán en todo lo que necesites. Si necesitas atención médica puedes acudir también a tu Centro de Salud que te derivará, si procede, a una atención psicológica.

Para cualquier demanda o información puedes acudir a la Red de Centros de Servicios Sociales de la Región y a los servicios de información y asesoramiento de la Concejalía de la Mujer de tu Ayuntamiento.

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia tiene en marcha el Dispositivo de Atención Telefónica durante 24 horas para mujeres maltratadas donde tú también puedes llamar gratuitamente.

En este Dispositivo 112 unas profesionales especializadas te proporcionarán toda la información que necesites y si tu caso lo requiere, te orientarán y derivarán a otros servicios. Podrán, valorando tu situación, ofrecerte una atención psicológica de emergencia si lo necesitas y no puedes recibir esta atención en otro recurso.

En Murcia, las Oficinas de Atención a las Víctimas del Ministerio de Justicia te informan, orientan, asisten y gestionan las ayudas económicas que te pudieran corresponder según lo dispuesto en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Tienes también distintas organizaciones de personas afectadas, asociaciones específicas relacionadas con el acoso sexual laboral y con el mobbing en la región de Murcia y en varias comunidades autónomas que te informan y luchan por ti en diferentes ámbitos.

7. Responsabilidad de las instituciones en la prevención y actuación en los casos de acoso sexual.

La actuación de las empresas, sindicatos, inspección de trabajo, instituciones sanitarias de atención primaria y especializada y juzgados, es importante para atajar la expansión del acoso sexual y apoyar a quienes lo sufren.

7.1. Responsabilidad empresarial

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para prevenir toda forma de discriminación por razón de sexo y, en particular, las relativas al acoso sexual en el lugar de trabajo. Entre otras, promoverán la elaboración de "protocolos de actuación internos" que ayuden a la prevención y que, en su caso, posibiliten la resolución, asesoramiento, asistencia, investigación y denuncia de los casos de acoso.

Asegurarán que estos protocolos sean conocidos por todos los trabajadores y trabajadoras.

Inicialmente, una de las primeras actuaciones será impedir que el acoso continúe y evitar cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante e inmunidad para las personas que testifiquen. Quienes realicen la investigación no deben tener ninguna conexión con las partes.

Si se constata que hay acoso se deberá abrir expediente sancionador a las personas agresoras si están dentro de la empresa.

La empresa propiciará la formación específica de la plantilla sobre todo tipo de acoso, incluido el sexual, especialmente la formación de directivos/as y personal que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales que tienen las empresas actúan tanto preventiva como asistencialmente, aunque en la mayoría de los casos el acoso sexual no aparece contemplado en la evaluación de riesgos laborales.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales deben atender a las personas acosadas, realizar los informes correspondientes y las recomendaciones oportunas a los/las responsables directivos/as para que establezcan las medidas necesarias para el cese de estas conductas. Así mismo, informarán y orientarán a la persona acosada, la derivarán a los servicios médicos y psicológicos que precise y realizarán un seguimiento de la misma si es que continúa el acoso o se agrava. Si procede, orientarán también a la víctima para que ponga la denuncia judicial correspondiente.

7.2. Instituciones sanitarias

Desde la atención sanitaria primaria se realizará el diagnóstico y tratamiento de la persona afectada, se elaborarán los informes que se requieran, la derivación a especialistas, en su caso, si necesitara tratamiento psicológico y/o psiquiátrico y atención social

La intervención psicológica posibilitará la restitución del daño psicológico producido, ayudará a la víctima en la elaboración de la experiencia traumática vivenciada y en la superación de las consecuencias psicológicas secundarias derivadas del acoso. Este trabajo permitirá a la víctima de acoso evitar situaciones futuras similares o, en su caso, afrontarlas adecuadamente.

7.3. La Inspección de Trabajo

A este servicio público le corresponde ejercer la vigilancia y exigir el cumplimiento de las normas de orden social, a cuyos efectos podrá exigir las responsabilidades que procedan, aplicando para ello la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Es su responsabilidad también:

- Incluir como objetivos y criterios de actuación preferente la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas que prohíben la discriminación por razón de sexo, en concreto del acoso sexual.
- Realizar el seguimiento de las empresas que hayan cometido infracción por discriminación o acoso sexual.

- Recibir las denuncias por acoso sexual.
- Aplicar las sanciones correspondientes.

7.4. La acción sindical y la negociación colectiva

Los sindicatos tienen responsabilidades respecto de todos los trabajadores y, en especial, con sus afiliados en la prevención de todo tipo de acoso, a través de la negociación colectiva y deben promover un clima laboral en el que resulte inaceptable el acoso sexual. Para ello, se formarán en esta materia y se harán campañas de formación e información para todos los/as trabajadores/as, sobre derecho de no ser acosados/as.

Son responsables, a la hora, de negociar y acordar protocolos de actuación interna en las empresas, introducirán cláusulas en los convenios colectivos para combatir no solo el acoso sexual sino cualquier situación discriminatoria.

La representación sindical atenderá todos los casos de denuncias internas que lleguen a sus manos guardando la máxima confidencialidad. Se seguirán los procedimientos recogidos en el protocolo de denuncia interno de la empresa o Convenio Colectivo; si no existen estos procedimientos, ayudarán a establecerlos y orientarán a la persona acosada acerca de los pasos a dar para la resolución del conflicto, acompañándola en todo el proceso.

Impulsarán mecanismos que ayuden a una mayor presencia de mujeres representantes para, entre otras cosas, ayudar a otras mujeres víctimas de acoso.

- Los sindicatos, empresarios/as y trabajadores/as tienen la responsabilidad de promover un clima laboral en el que resulte inaceptable el acoso sexual.

7.5. La actuación Judicial

Cuando la solución del conflicto no se ha podido lograr por otros cauces, es evidente que la única salida es acudir a los Tribunales de Justicia.

Tutela judicial:

Lo primero que se debe averiguar es la pretensión de la persona afectada. Para ello es preciso que reciba del profesional una información detallada de las posibilidades en cuanto a la jurisdicción y a las acciones a interponer.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima dependiendo del caso concreto puede ver

lesionados varios derechos fundamentales, como son:

a) Derecho a la intimidad (**Art. 18.1 C.E**)

b) El derecho a la integridad física y moral (**Art 15 C.E**)

c) Derecho a la igualdad (**Art. 14 C.E**), en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, la víctima tiene la posibilidad de interponer acciones ante la jurisdicción social, estas son:

a) Acción de extinción del contrato (**Art. 50 ET**), por la que la trabajadora solicita la extinción de su contrato de trabajo con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente. A dicha acción se puede acumular la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios sufridos conforme a lo establecido subsidiariamente en el código civil.

b) Acción por violación del derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo. La trabajadora solicita la nulidad radical de la conducta de acoso sexual, el cese inmediato de dicha conducta y la reparación de los perjuicios sufridos, incluida la indemnización que proceda.

Tutela administrativa

Los órganos de esta jurisdicción conocerán de los casos de acoso sexual cuando la víctima es personal funcionario.

No debes olvidar

Independientemente de que decidas acudir a la vía jurisdiccional, y en su caso formular la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo, debes utilizar el procedimiento interno para denunciar.

7. 6. Instituto de la Mujer

Desde este organismo se pretende hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género, conforme al principio constitucional de igualdad de oportunidades de las personas de ambos sexos y a la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región Murcia

Las actuaciones del Instituto de la mujer se centrarán principalmente en:

- Luchar por la igualdad de hombres y mujeres y por el reparto equitativo del trabajo y del tiempo vital.
- Combatir el sexismo aumentando la conciencia y solidaridad.
- Realizar campañas, charlas o debates que tengan en cuenta la verdadera relación de fuerzas que desmientan los tópicos sobre acoso sexual.
- Velar por garantizar el derecho a una asistencia integral y especializada a las víctimas de acoso sexista.
- Promover un modelo educativo que incorpore la perspectiva de género y potencie la igualdad de hombres y mujeres mediante un sistema de valores, comportamientos y normas no jerarquizadas por el género social.

8. Marco Legal existente

8.1. Normativa comunitaria

El primer estudio sobre la incidencia real del acoso sexual se realiza en 1986 y es el **Informe Rubenstein**.

La **Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de noviembre de 1991**, relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, y el **Código de Conducta** que la acompaña, constituye ya un texto (no vinculante) en el que se insta a los estados miembros a buscar una definición clara de acoso y a modificar sus ordenamientos con el fin de luchar contra él.

La **Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre que modifica la 76/207** hace referencia a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Esta Directiva establece que "el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y, por ello, conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Y, añade que deben hacer los Estados hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación".

8.2. Normativa española

En España, el tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual ha pasado en los últimos años desde 1995 de no tener un tipo penal propio a ser reconocido, de un lado, como un tipo penal autónomo y, de otro, a ser contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave.

Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

La **Constitución** reconoce entre otros derechos fundamentales:

- _ 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 político y de la paz social. **(Art. 10).**
- _ 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. 14)**
- _ 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. **(Art. 35.1)**
- _ Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. **(Art. 15)**
- _ Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. **(Art. 18.1)**

Todos estos derechos pueden resultar vulnerados en caso de acoso sexual.

El Estatuto de los Trabajadores dispone que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español. Este texto legal añade que los trabajadores tienen así mismo derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. **(Art. 4.2)**

La norma laboral establece así mismo que 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 contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancia de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. **(Art. 17.1).**

Por último, el estatuto declara que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. **(Art. 55.5).**

8. 3. Regulación específica penal del acoso sexual

El código Penal tipifica como delito:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para si 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 intimidatorio, hostil y humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez 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 aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce 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 diez a catorce 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. **(Art. 184 del código penal vigente)**

8.4. Otras leyes a tener en cuenta

Asimismo, la **Ley de funcionarios civiles del Estado, aprobado por decreto 315/1964, de 7 de febrero** señala que los empleados públicos tendrán derecho al respeto de su intimidad y ala consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. **(Art. 61.1 párrafo segundo).**

El **Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por decreto legislativo 1/2001 de 26 de enero**, establece que los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual) **(Art. 72. c)**

El **Real Decreto 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, dispone:**

Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad debida de los trabajadores.

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. **(Art. 8)**

La Ley reguladora del procedimiento laboral, Real decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, establece:

Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los órganos públicos competentes. **(Art. 95)**

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. **(Art. 96)**

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales dispone que:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. **(Art. 14).**

Es también importante destacar la regulación que hace el **Anteproyecto de ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres del acoso sexual.**

En dicha norma se dispone que 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.

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. Se consideraran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 considerara también acto discriminatorio por razón de sexo **(Art. 6).**

Y por último el **Anteproyecto de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres y de protección integral contra la violencia de género de la Región,** **(Art. 22)** hace referencia al "acoso sexista en el trabajo" como cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso sexista se considerara "acoso sexual"...

9. Direcciones y teléfonos de los Servicios y Recursos Asociativos e Instituciones de interés

INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA

Avda. Infante D. Juan Manuel, 14, 3º planta
30.011 Murcia
968 /357236/37

DISPOSITIVO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA 24 HORAS PARA MUJERES MALTRATADAS: 112

Información, derivación a otros recursos y en su caso atención psicológica de emergencia

SINDICATOS

UGT (Murcia)

Secretaría de la Mujer

C/ Santa Teresa, 10, 8ª planta, 30.005 Murcia
T 968 274691
organización@murcia.ugt.org

CC.OO (Murcia)

Secretaría de la Mujer

C/ Corbalán, 4, 30.002 Murcia
T 968 355200

OFICINAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS:

Palacio de Justicia de Murcia

Paseo Ronda de Garay, 5, planta baja
30.003 Murcia
T 968 229205/64

Palacio de Justicia de Cartagena

C/Ángel bruna, 21, 2ª planta
30.204 CARTAGENA
T 968 326131

CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO:
SERVICIO DE ATENCIÓN A LA FAMILIA (S.A.F., POLICÍA NACIONAL)

Plaza Ceballos, 13, 13.003. Murcia

T 968 355513/11

upap@policia.es

SERVICIO DE ATENCIÓN A LA FAMILIA (S.A.F., POLICÍA NACIONAL)

C/Menéndez Pelayo, 6

30.204 Cartagena

T 968 321056

EMUME (EQUIPO MUJER Y MENOR)

C/Pintor Inocencio Medina Vera, 5

30.007 Murcia

T 968 234 565 ext.270

SERVICIO INTEGRAL DE ATENCIÓN A LA FAMILIA (S.I.A.F.):

Policía Local de Cartagena

Sor Francisca Armendáriz

Edif. La Milagrosa

30.202 Cartagena

T 968 32 1516/128820

ASOCIACIONES DE MURCIA

Asociación Murciana Anti-mobbing

C/Mariano Guerrero 18, 4º D Murcia

Alameda de la Constitución 4-3º G-Lorca

T 968 442805

T 618 718116

noigar@hotmail.com

Federación de Mujeres de la Región de Murcia

C/Minerva, 19

30.120. El Palmar Murcia

Programa “Línea Verde”. Intervención con la mujer inmigrante en el medio rural.

Varias Instituciones.

Instituto de la Mujer

Excmo. Ayuntamiento de Torre Pacheco

La mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste

COAG

Edificio Soberanía

C/Marín Baldo, S/N

Torre Pacheco

T 637 7242 721

ASOCIACIONES DE ÁMBITO NACIONAL

APADEMA: actúa en la defensa legal en temas de acoso sexual y moral.

<http://www.derechosfundamentales.com/afectados.htm>.

T 91 5361247

Federación de Asociaciones de asistencia a Mujeres violadas (FAAAMV)

O'Donnell, 42-Bajo

28.009. Madrid

T: 91.5740110

Asociación de Mujeres Juristas THEMIS

Almagro 28, bajo

28.010 Madrid

T 91 31 90721; 91 3084304

themis@retemail.es

Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales

O'Donnell 42, local

28.009 Madrid

T 91 5740110/ 91 5743264

CavasMadrid@yahoo.es

Centros de Asistencia a víctimas de Agresiones Sexuales

O'Donnell 42, local
28.009 Madrid
T 91/570110/91 5743264
cavasmadrid@yahoo.es

Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres

Almagro 28, bajo
28010 Madrid
T 900 100009
www.malostratos.org

Confederación de personas sordas (CNSE)

Alcalá 160, 1º F
28028 Madrid
T 91 3565832

Universidad de Murcia

Servicios de Ergonomía y Psicosociología
Mobbing: evaluación psicológica, peritaciones, asesoramiento legal y grupos de autoayuda.
www.um.es

10. Referencias Bibliográficas

SEGURA RUIZ, Julia; SAURA, Francisco. Propuestas de intervención sobre el acoso sexual. La Cristalera, nº 3, 1994.

Guía sindical sobre acoso sexual en el trabajo. Unión General de Trabajadores. Departamento de la Mujer, 1994.

VEGA RUIZ, J.A. El acoso sexual como delito autónomo. Colex, 1991.

Cómo combatir el acoso sexual en el trabajo: guía práctica para aplicar el código de conducta de la Comisión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 1994.

Código de conducta para combatir el acoso sexual. Madrid: Instituto de la Mujer, 1992.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa; FERNÁNDEZ LÓPEZ, Fernanda; DEL REY GUANTER, Salvador. Discriminación e igualdad en la negociación colectiva. Madrid: Instituto de la Mujer, 2003.

RODRÍGUEZ, Nora. Mobbing: vencer el acoso moral. Editorial Planeta, 2002.

MARTOS RUBIO, Ana. ¡No puedo más!: las mil caras del maltrato psicológico. Editorial McGraw-Hill, 2003.

AUSFELDER, Trude. Mobbing: el acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones. Océano Ámbar, 2002.

BEGUÉ LEZAÚN, J.J. Delitos contra la libertad e identidad sexuales: Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril. Bosch, 1999.

MARTÍN SERRANO, Esperanza; MARTÍN SERRANO, Manuel. Las violencias cotidianas cuando las víctimas son mujeres. Madrid: Instituto de la Mujer, 2001.

GONZÁLEZ DE LA RIVERA, José Luís. El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Editorial Espasa Calpe, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Editorial Paidós, 2001.

MILLÁS, Juan José. Hay algo que no es como me dicen: el caso de Nevenka Fernández contra la realidad. Madrid: Editorial Aguilar, 2004.

Guía sobre la salud laboral desde la perspectiva de género. UGT Murcia. Secretaría de la Mujer.

PIÑUEL y ZABALA, Iñaki. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Terrae, 2001

Guía de apoyo para conocer que es el acoso laboral o mobbing. Plataforma de la Comunidad de Madrid contra los riesgos psicosociales y la discriminación laboral.

PÉREZ BILBAO, Jesús; SANCHO FIGUEROA, Tomás. Acoso sexual en el trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006.

El Acoso Sexual en el Trabajo en España; Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.- Noviembre 2000.

La Dignidad Quebrada; Fundación 1º de mayo- Madrid 2000.

Guía El Acoso Sexual en el Mundo del Trabajo; Propuesta para la negociación colectiva; Secretaría de la Mujer. - Unión Sindical de Trabajadores de CC.OO. Castilla y León.

El Alcance del Acoso Sexual en España; Secretaría Confederal de la Mujer.-Noviembre 2000.

Guía Sindical para abordar el Acoso Sexual en el Trabajo. Secretaría Confederal de la mujer de CC.OO. -Marzo 2003.

Jaime Senegalés. EMAKUNDE. El Acoso en el Trabajo.

El Acoso Sexual a las Mujeres en el ámbito Laboral. Resumen de Resultados.- Abril 2006. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría general de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer.



Región de Murcia
Consejería de Presidencia



Puedes dirigirte a:
Dispositivo de Atención Telefónica 24 horas para Mujeres Maltratadas 112

UGT. Región de Murcia
Departamento de la Mujer
C/ Santa Teresa, 10- bajo
30005- MURCIA
Tfno: 968 274 691

CC.00. Región de Murcia
Secretaría de la Mujer
C/ Corbalán, 4
30002- MURCIA
Tfno: 968 355 200