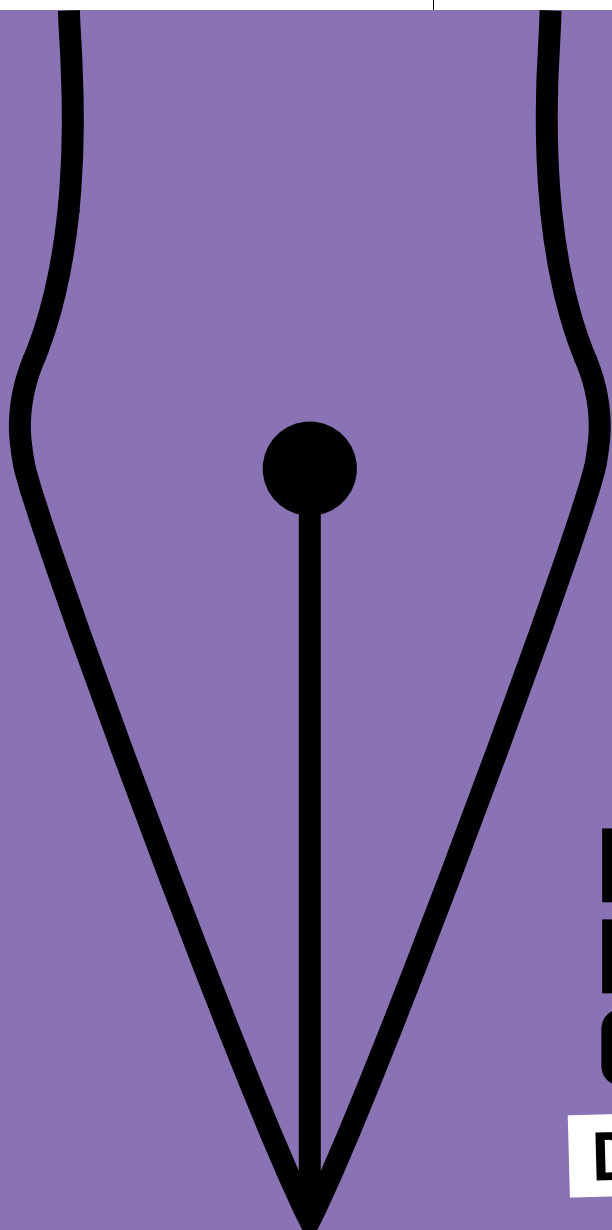


DOCUMENTOS

DE PRENSA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN



**EL ACOSO EN
LOS MEDIOS DE
COMUNICACIÓN**

DEJADNOS TRABAJAR EN PAZ



**PRENSA Y MEDIOS
DE COMUNICACIÓN**



ESTA QUE TIENES ENTRE MANOS ES UNA GUÍA GENÉRICA QUE NO ABARCA TODAS LAS PARTICULARIDADES CON LAS QUE CONVIVIMOS COTIDIANAMENTE EN EL DESEMPEÑO DE NUESTRA PROFESIÓN. ANTE CUALQUIER DUDA, CONTACTA CON EL SINDICATO

**Nos une la profesión.
Nos mueve la dignidad.**

INTRODUCCIÓN

La exposición pública de muchas compañeras y la invisibilidad de otros puestos de trabajo, así como las condiciones cambiantes del día a día laboral, hace que los medios de comunicación sean un sector donde más vulnerable pueda sentirse una trabajadora frente al acoso, la discriminación por ser mujer o frente a la violación de sus derechos.

No solamente hay un problema con los protocolos de actuación y la efectividad de estos. También lo hay para que la propia trabajadora identifique la situación como acoso, para que el resto de sus compañeros lo vean y sepan cómo actuar, para que las condiciones laborales permitan plantear la denuncia, así como saber que las consecuencias solo recaerán en el acosador. Por ese motivo, desde la sección Prensa y Medios de Comunicación de CNT Madrid queremos arrojar luz a este tema dotando de herramientas no solo a la mujer víctima de esta situación, sino también a las compañeras y compañeros de trabajo que pueden y deben actuar para garantizar que toda la plantilla pueda realizar su trabajo en unas condiciones dignas y libres de violencia.

Desde hace tiempo, la OIT (Organización Internacional del Trabajo, dependiente de Naciones Unidas) viene advirtiendo del gran número de casos de violencia y acoso en el ámbito laboral. Entre 2017 y 2018 se produjeron numerosas acusaciones contra hombres por haber hostigado y agredido a mujeres aprovechando su situación de poder en el ámbito laboral, en sectores industriales tan dispares como el cinematográfico, el de la política, en el sector tecnológico o en el periodístico, por citar solo algunos. Por poner un ejemplo cercano, en el pasado Mundial de Fútbol de Rusia se vieron imágenes vergonzosas donde las reporteras eran manoseadas, atacadas y denigradas por hombres anónimos que han salido impunes a pesar de no dejar a las mujeres hacer su trabajo en libertad.

Tanto en este caso, como en el de las periodistas brasileñas o el movimiento #MeToo, entre otros, se ha logrado una visibilización del hartazgo social -no solo de las mujeres víctimas- para que este tipo de comportamientos y situaciones acabe. Romper con el silencio y ser una única voz frente a estos ataques es también nuestro objetivo. Esta guía es solo un comienzo para recoger el trabajo que hace tiempo se está llevando a cabo en el sector y señalar el camino que debemos recorrer en los próximos años con urgencia. Solamente aunando esfuerzos entre las trabajadoras y trabajadores de medios de comunicación podremos erradicar del sector esta lacra social y lograr de una vez por todas que nuestro trabajo esté libre de violencias machistas.

¿QUÉ DICE LA CNT?

NORMATIVA ORGÁNICA Y ESTATUTOS TÍTULO

I.- DENOMINACIÓN Y ESTRUCTURA ART. 1.

La Confederación Nacional del Trabajo (CNT) es una organización sindical revolucionaria, es decir, que lucha en pro de la revolución social. Su carácter es anarcosindicalista y se define como una organización de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y feminista.

Por lo tanto se impulsará un enfoque anticapitalista, de redistribución hacia los trabajadores y trabajadoras de la renta, del empleo, del control empresarial y de su propiedad, con un objetivo finalista libertario y autogestionario. Asimismo adoptará un enfoque feminista y ecologista.

TÍTULO II. OBJETIVOS ART. 5.

Los objetivos de la Confederación Nacional del Trabajo son:

A) Desarrollar entre la clase trabajadora el espíritu de asociación, independientemente de su sexo o género, raza, nacionalidad, creencias políticas, filosóficas o religiosas.

F) La consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, la CNT adopta una perspectiva de género en su actuación, particularmente en la acción sindical.

ART. 166.

Podrán ser motivos de expulsión o inhabilitación de la persona afiliada, según la gravedad que se estime en cada caso, las siguientes:

k) El acoso sexual o por razón de género, identidad y orientación sexual, violencia de género, vejaciones, insultos sexistas a compañeros o compañeras del sindicato o desvaloración manifiesta de las compañeras en relación a los compañeros.

El sindicato CNT, feminista en sus estatutos, tiene como objetivo la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres. Por eso, CNT es uno de los sindicatos convocantes de la **HUELGA GENERAL FEMINISTA DE 2018 Y 2019**, respaldando legalmente las reivindicaciones del movimiento feminista en el paro de 24 horas.



“NO SABÉS QUIÉN SOY YO”: ASÍ AMENAZABA EL PERIODISTA DENUNCIADO POR ACOSO SEXUAL

LA FIFA HA CONFIRMADO HASTA LA FECHA 45 CASOS DE ACOSO SEXUAL, 15 DE ELLOS A PERIODISTAS, DURANTE EL MUNDIAL

MÁS PERIODISTAS SE SUMAN A LAS ACUSACIONES POR ACOSO SEXUAL CONTRA FERNANDO VILLEGAS

40 PERIODISTAS FRANCESAS PUBLICARON UNA CARTA ABIERTA CONTRA EL ACOSO SEXUAL QUE SUFREN A DIARIO POR PARTE DE LOS POLÍTICOS A LOS QUE CUBREN

“NO SABÍA QUÉ HACER. ME SENTÍ IMPOTENTE”, DIJO, MIENTRAS LAS OTRAS MUJERES EN LA SALA ASINTIERON A SABIENDAS

¡DÉJALAS TRABAJAR!

Estos titulares que nos traen las redes desde diferentes países del mundo ponen de manifiesto la frecuencia de los casos de acoso sexual dentro de las redacciones y fuera de ellas, así como sus efectos adversos para la trayectoria profesional y la vida de las periodistas. Por otra parte, este tipo de actitudes está permitiendo demostrar y ayudar a que los hombres que perpetrar esas acciones ya no sean impunes. Algunos de ellos han llegado a ser despedidos o destituidos en su trabajo, pero es más difícil cuando esto te ocurre en la calle, son anónimos, no trabajan contigo y tienen la libertad de echar a correr sin que puedas hacer nada para evitarlo.

Aunque los casos de acoso sexual denunciados en el ámbito laboral desgraciadamente son solo una pequeña parte de todos los que se producen. Verlo así, en vivo y en directo, ha alentado a millones de mujeres de todos los ámbitos a dar a conocer su experiencia a través de Internet. El acoso sexual provoca ansiedad, sufrimiento y en situaciones extremas es causa de asesinatos o suicidios. El absentismo, los costos de reemplazo de personal y la reducción del nivel de productividad son, en muchas ocasiones, consecuencias de esta violencia que supone el acoso. Es el precio que las empresas tendrán que pagar por no poner freno a una de las tantas formas de violencia de género que pueden enfrentar las mujeres.

El acoso sexual es, sin embargo, una violencia normalizada e invisibilizada, presente de manera cotidiana en todos los espacios de la vida, incluyendo el laboral, donde confluye con otras formas de violencia. Las mujeres que ejercen el periodismo no están exentas de vivir esta situación, ante la cual desarrollan diferentes estrategias de resistencia. Las periodistas toleran, esquivan o confrontan el acoso sexual por parte de sus jefes, compañeros, funcionarios, policías y de otras personas con las que interactúan. Debemos por tanto defendernos, buscar formas de resistencia ante la violencia que nos afecta.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de género, deben estar protegidos, regulados por disposiciones y medidas de carácter legislativo y amparados por instituciones gubernamentales y por la sociedad civil.

ALGUNOS EJEMPLOS

FÍSICO

Tocamiento o contacto físico innecesario y no deseado.

Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados.

Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.

Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.

Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.

Agresión física.

VERBAL

Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”, comentarios homófobos.

Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.

Hacer comentarios o insinuaciones sexuales.

Bromas, chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas.

Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.

Petición de favores sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción.

Insultos de carácter sexual.

NO VERBAL

Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en el PC, u otro material sexualmente explícito o pornográfico, mensajes o notas sexuales.

Escritos (pintadas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.

Miradas lascivas o concupiscentes y gestos relacionados con la sexualidad.

Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina.

Gestos con una connotación sexual, guiños.

Envío de cartas anónimas.

Silbidos.

ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO

CONCEPTOS BÁSICOS

Aunque el acoso sexual no solo afecta a las mujeres, los datos demuestran que un porcentaje muy alto de víctimas son mujeres. Esto se debe al sistema patriarcal que afecta a todos los aspectos de la vida y especialmente a la vulnerabilidad laboral en la que viven las mujeres. Además, su edad, su relación de pareja, su minusvalía, su apariencia física, su nivel de estudios, su categoría profesional, etc. no determinan que puedan o no ser víctimas de acoso.

Cuando hablamos de acoso debemos saber que existe el laboral y el sexual en el ámbito del trabajo. Ambos suelen ser el resultado de las **relaciones de poder que existe en los puestos de trabajo**, ya que las trabajadoras –tanto en países enriquecidos como empobrecidos– suelen estar más desprotegidas debido a situaciones laborales tipificadas como trabajo a tiempo parcial, mal pagado, atípico, subcontratado, no regulado, no protegido, temporal o casual, se encuentran más amenazadas y son más vulnerables. Aún pareciendo un fenómeno en alza, no es difícil pensar que simplemente empezamos a ser conscientes y a no tolerarlo y por lo tanto, a hacerlo más visible. Una visibilidad que cuesta, ya que en muchos casos es difícil identificarlo y, aún más, demostrarlo.

Muchas de nosotras hemos sufrido acoso sexual y hemos visto como otras lo sufrían. Es momento de decir basta y para ello debemos tener el conocimiento y la información necesaria para poder

combatirlo. Tenemos que saber detectarlo, sensibilizarnos con el problema, prevenirlo cuando lo veamos venir y denunciarlo cuando sea necesario. Aunque se denomina acoso desde hace muy poco, es un término que describe un problema muy antiguo.

Empleadas en la economía informal, en las zonas francas industriales, trabajadoras domésticas, migrantes... son particularmente vulnerables a la explotación y al acoso. Además, las informadoras pertenecen a un sector culturizado y tienen un handicap añadido: el pertenecer a un grupo de personas expuestas por la naturaleza de su trabajo a hombres con mucho poder y con los que las amenazas –incluso contra su integridad física– son más comunes de lo que nos podríamos imaginar. También lo son las represalias por denunciarlos, llegando a perder oportunidades o incluso su propia carrera profesional.

En el sector de los medios de comunicación, a la exposición pública y al individualismo, muchas veces se les une la situación de que en cualquier momento puede aparecer un individuo –sin relación laboral o de poder aparente– que se crea en el derecho de acosarnos cuando estamos haciendo nuestro trabajo pensando que puede manosearnos o incomodarnos impunemente, es más, creyendo con ello que lo que está haciendo es una gracia.

ACOSO SEXUAL, UN FENÓMENO GLOBAL

Tanto la OIT como la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. Según datos totales de la OIT en los países industrializados, entre

el 42 y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas del acoso sexual, en la Unión Europea el 40-50% y en los países de Asia-Pacífico 30-40% de las mujeres han dado cuenta de alguna forma de acoso. En un estudio publicado en Sudáfrica hace unos años, el 77% de las mujeres respondieron haber sufrido acoso sexual en algún momento a lo largo de su vida laboral.

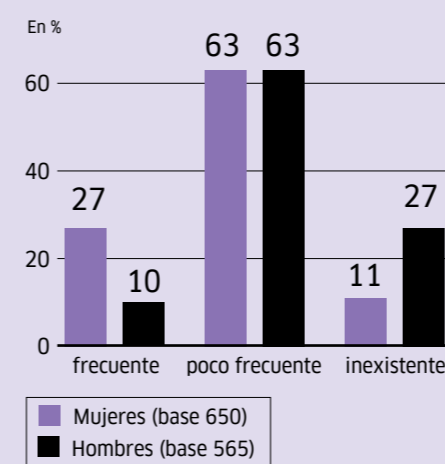
Sin embargo aún con todos estos datos, en Latinoamérica pocos han sido los países que han reconocido el acoso sexual como una categoría de trato degradante a pesar de que, según la OIT, entre el 30% y el 50% de las trabajadoras de esta región ha sufrido alguna vez acoso sexual de diversa gravedad en su lugar de trabajo.

Pero en los últimos años muchas periodistas, han empezado a oponerse a que se las someta a este tipo de acoso sexual. Antes lo aceptábamos como algo inevitable, ahora lo combatimos.

Para el análisis del acoso sexual es preciso formular dos conceptos:

EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Dada su experiencia profesional, diría que en el entorno laboral de los periodistas el acoso es...



Fuente: Informe Anual de la Profesión Periodística 2018. APM

→ Discriminación contra la mujer o discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.

→ Violencia contra la mujer: toda acción o conducta basada en su pertenencia al género femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

QUÉ ES Y CÓMO RECONOCERLO

DIFERENTES FORMAS DE DEFINIRLO

Definir lo que es ‘acoso sexual’ no es difícil, pero es necesario reconocerlo ya que a veces existe demasiada tolerancia debido a que hemos normalizado ciertas actitudes y nos cuesta reconocerlas como acoso. Se trata de “una conducta de carácter sexual no deseada, no bienvenida y no solicitada que hace que la persona que lo sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otro/a trabajador/a”. También según la OIT, hay que hablar de “comportamiento en función del género, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso

sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”. Esto puede constituir un problema de salud y de seguridad, es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores y se produce cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. El acoso sexual no es interacción sexual, coqueteo, atracción o amistad que se invita, mutua, consensual o recíproca.

DIFERENTES FORMAS DE MANIFESTARSE

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. COMO CHANTAJE

Cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, un aumento de sueldo, promoción o la permanencia en el empleo con el objetivo de que acceda a comportamientos de connotación sexual.

2. COMO AMBIENTE LABORAL HOSTIL

En el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. El acoso sexual puede ser de naturaleza:

→ **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

→ **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

→ **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos

QUIÉN PUEDE SER OBJETO DE ACOSO SEXUAL

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, aunque los estudios dejan claro que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

Es necesario eliminar las barreras que obstaculizan la entrada de mujeres en ciertos empleos e instituciones y cambiar políticas y prácticas discriminatorias para la mujer en el mercado de trabajo.

QUIÉN PUEDE ACOSAR

El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores, compañeros de trabajo e incluso, en ocasiones, entrevistados, público que esté

presente en el momento de la noticia...

También hay que destacar que el acoso sexual entre personas del mismo sexo es una tendencia ascendente.

RELACIONES DE PODER Y CONDICIONES DE TRABAJO

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.

ALGUNOS MITOS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL

→ “Bah, son unas exageradas. No son víctimas de acoso sexual”. Falso, lo que ocurre es que todavía existe demasiada tolerancia

social frente al acoso sexual y se consideran conductas naturales masculinas.

→ “Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual”. Falso, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones. Los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su libido.

→ “Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”. Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.

→ “Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”. Falso. Es parte de la violencia de género no visibilizada como tal y sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

→ “Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”. Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

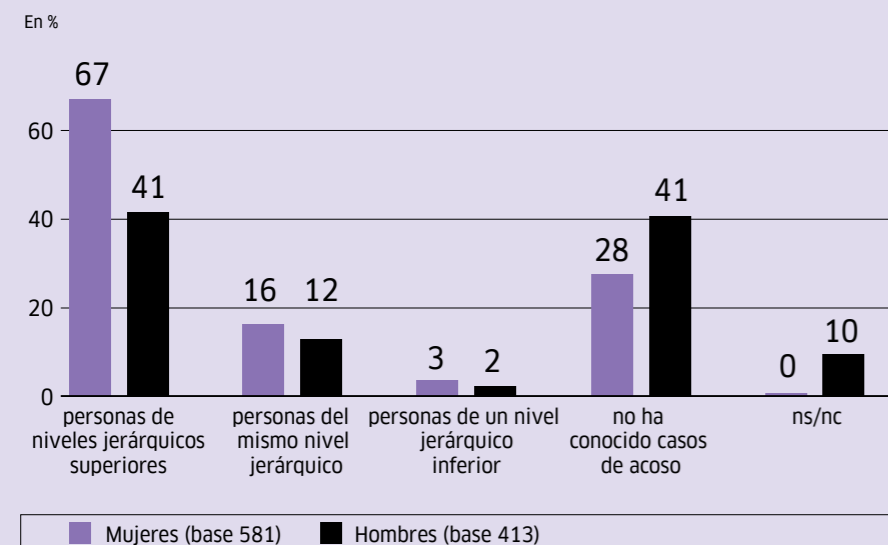
¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE EN LA SALUD Y EN EL EMPLEO?

El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, problemas psicológicos...) y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión...incluso el suicidio).

Esto puede tener un costo social, humano y económico. La persona víctima de acoso sexual se siente amenazada, humillada, tratada con condescendencia u hostigada, lo que crea un ambiente laboral hostil

PROCEDENCIA DEL ACOSO

En las ocasiones en las que en el ámbito profesional ha conocido casos de acoso, ¿la ejercían...



Fuente: Informe Anual de la Profesión Periodística 2018. APM

QUÉ HACER EN CASO DE ACOSO

El acoso sexual en muchos casos no es denunciado. Para ponerle fin si no te atreves a denunciarlo en un primer momento, lo primero que debes saber es:

Debes tener confianza y orgullo de tu papel como profesional de los medios de comunicación, ya seas periodista o cualquier otro perfil. Tú no te has buscado esta situación.

De una manera tranquila, pero firme, exige al acosador que acabe con esa situación. Que te deje en paz: eres una profesional y te mereces el mismo respeto que tus compañeros de redacción. No tienes por qué soportarlo. Busca testigos si crees que estás siendo acosada y, si no los hay, ponlo por escrito con copia a la empresa. Ésta es responsable subsidiaria de sus trabajadores/as, y siempre te puede venir bien que esté informada de la situación.

Deja claro que los comentarios sugerentes, bromas crudas y tocamientos inapropiados son ofensivos.

Mantén un registro de todo lo que el acosador te hace o te dice, toda la información de lo que haya ocurrido, qué pasó, dónde, hora, quién estaba delante, qué se dijo... anota los nombres de los testigos, si los hay, ya que toda la información puede ser necesaria para poder demostrarlo, incluso la documental. Serás tú la que tengas que demostrar que estás siendo víctima de acoso sexual.

Si todo esto dificulta tu trabajo y bienestar, busca recursos. Echa un vistazo a los recursos legales y de las redes de apoyo a través de ONG o de las organizaciones de mujeres. Mira tu convenio, y lee lo que aparece respecto a política de género y acoso sexual. Comenta la situación con tu sindicato.

Tus compañer@s, familia y amig@s estarán ahí para escucharte. No te calles. Busca los apoyos necesarios de las personas en las que confías.

Si decirlo abiertamente no te hace sentir bien, busca apoyos. Coméntalo de forma que te sientas segura por si puedes averiguar si alguna de tus compañeras está en tu misma situación. Siempre podrás decirselo después a solas para plantear una estrategia común y más efectiva.

Si conoces de alguien a quien tu empresa le haya asignado la labor de cuidar de las víctimas de acoso y confías en esa persona, exponlo. Es importante que te sientas segura a la hora de contárselo a otra persona.

Si estás siendo acosada e incluso llegas a temer por tu vida, acude a las autoridades. Anota los nombres de los oficiales con los que hables y pide una copia del informe. Lleva un testigo que observe la actitud y comportamiento que tengan hacia ti.

Y sobre todo no te sientas culpable.

Busca asesoramiento, cuenta con CNT.



Glorieta de Embajadores 7, 1ºB
628 367 594

Prensa_Medios@madrid.cnt.es
@CNT_Prensa_MMCC

o intimidatorio. En el peor de los casos puede terminar con un suicidio, y en todos hace que la vida de las víctimas en su trabajo resulte incómoda y a veces insostenible.

Las mujeres que son acosadas suelen tener una impresión de culpabilidad, y si se quejan se arriesgan a ser despedidas, perder posibilidades de promoción, o verse obligadas a dimitir.

Tiene igualmente un efecto negativo sobre el entorno laboral. Afecta la moral de los trabajadores/as y hace que sean menos eficientes.

Absentismo, desmotivación, peligro del trabajo en equipo... Ignorar los problemas del acoso sexual puede llegar a costar grandes cantidades de dinero al año a las empresas a causa de la escasa productividad, la baja moral y los cambios continuos de personal, sin incluir los costes legales y sociales que pueden tener a largo plazo para la reintegración de las víctimas.

PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL

Las políticas deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada:

→ Contar con un marco legal nacional y sanciones administrativas para su efectivo cumplimiento.

→ Impulsar campañas informativas y de sensibilización que sitúen el problema con toda su relevancia y así contribuir a cambiar los roles y estereotipos de género.

→ Promover cambios en la cultura laboral, haciendo ver a toda la sociedad la magnitud del problema.

→ Crear una política expresa contra el acoso sexual e integrar la cuestión en todos los niveles jerárquicos y organizativos. Establecer procedimientos y protocolos de actuación, canales de comunicación, sanciones y responsabilidades que de verdad sean efectivas y no una mera fachada.

→ Las políticas sobre acoso sexual deberían ser parte de las políticas de igualdad de oportunidades y de las políticas de salud y seguridad en el trabajo.

→ Las políticas de prevención deben incorporar estrategias para trabajar con hombres la construcción de la masculinidad patriarcal y su relación con ciertas conductas que pueden calificarse de acoso sexual.

→ Trabajar en la asistencia a las víctimas.

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales:

1. Una declaración de criterios o principios.

2. Un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad.

3. Sanciones disciplinarias progresivas.

4. Una estrategia de formación y comunicación.

ACCIÓN PREVENTIVA

Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Es preciso:

→ Integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos de salud laboral.



gravedad y medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.

→ Establecer fórmulas para que el personal afectado pueda formular quejas con facilidad

→ Establecer medidas para evitar represalias

→ Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa

¿EXISTE MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL?

Aunque no existe ningún convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual, su reconocimiento internacional ha desembocado en recomendaciones internacionales, programas y otras medidas significativas, además de ser abordado en varias normas recientes, aunque en ninguna de ellas se define fehacientemente ni se proporcionan directrices pertinentes para facilitar su prevención.

Estas son algunas de las más importantes:

→ Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (1985).

→ Resolución relativa a la acción de gobiernos. Solicita intervenir al Director General en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo (1991).

→ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

→ La campaña de la OIT para el ‘Trabajo Decente’ incluye el acoso sexual como un aspecto de salud y seguridad, discriminación, y lo califica como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

PRINCIPIOS BÁSICOS EN POLÍTICAS DE IGUALDAD

1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
2. Hombres y mujeres deben implicarse en la búsqueda de una sociedad justa y equitativa.
3. Igualdad en la práctica así como en principio.
4. Igualdad de oportunidades.
5. Igualdad al compartir responsabilidades, así como privilegios y prerrogativas.

6. Las mujeres deben tener libertad para elegir si quieren trabajar fuera del hogar.

7. El cuidado de la infancia es una responsabilidad compartida entre las madres, los padres y la sociedad en su conjunto.

8. La sociedad debe asumir la responsabilidad del embarazo y nacimiento de los hijos y asumir que la maternidad necesita un trato especial.

9. En algunos campos, y por un periodo de tiempo limitado, algunas mujeres pueden requerir un trato especial que les permita superar los efectos de prácticas discriminatorias.

→ La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), estipula que los Estados deben eliminar la discriminación contra las mujeres en el trabajo.

→ Declaración y Programa de Acción de Beijing. En 1995 estableció una Plataforma de Acción definiendo objetivos y acciones para avanzar los derechos de la mujer, incluyendo la eliminación del acoso sexual en el trabajo.

EUROPA

El 'Código de conducta' adoptado por la Unión Europea en 1991 solicita a los Estados miembros que promuevan la sensibilización respecto al acoso sexual y tomen medidas para combatirlo, y en 2002 se adoptó una Directiva prohibiendo el acoso sexual.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por la Organización de las Naciones Unidas (1945) en sus distintas declaraciones, en las Conferencias Mundiales de la Mujer y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de sus diferentes resoluciones.

EJEMPLOS DE PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL

CANAL EXTREMADURA

CASTILLA LA-MANCHA-MEDIA

GRUPO SOGECABLE

Propuesta para empresas de más de 50 trabajadores en plantilla

La igualdad es principio fundamental en la normativa comunitaria iniciada a partir del Tratado de Roma (1957) y ratificado en el Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999; y en la posterior integración de este principio en todas las políticas y acciones relacionadas en el acceso al empleo, la formación y condiciones de trabajo en los países que forman la Unión Europea.

ESPAÑA

En el ámbito nacional, el artículo 14 de la Constitución Española recoge:

«Los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Asimismo en el artículo 35 se declara que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y 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».

Del mismo modo, en el artículo 28 de la Constitución se establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario sin discriminación alguna por razón de género.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación

por razón de género en las relaciones laborales.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, presta atención a la corrección de la desigualdad en las relaciones laborales. Se basó, principalmente, en el artículo 14 de la Constitución Española, que propugna el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género. Además, el artículo 9 del mismo texto legal obliga al Estado a promover las acciones necesarias para impulsar y defender una igualdad real entre mujeres y hombres.

En esta ley se contempla la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

¿QUÉ DICEN NUESTROS CONVENIOS?

VI CONVENIO COLECTIVO DE DIARIO ABC, S.L. 2017, 2018 Y 2019

CAPÍTULO OCTAVO (PLAN DE IGUALDAD): ARTÍCULO 56

CAPÍTULO DÉCIMO (RÉGIMEN DISCIPLINARIO). FALTAS GRAVES:

10. El acoso sexual: Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

I CONVENIO COLECTIVO EDICIONES EL PAÍS, S.L. 2011-2012-2013

ANEXO IV (PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN). CAPÍTULO VII (PREMIOS FALTAS Y SANCIONES). FALTAS MUY GRAVES:

10. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso sexual o por razón de sexo y el acoso moral.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE GRUPO PRISA RADIO (ANTES UNIÓN RADIO) VERSIÓN VIGENTE.

CAPÍTULO IX (PLAN DE IGUALDAD) ARTÍCULO 70. FALTAS MUY GRAVES:

9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.

18. El Acoso moral y sexual, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica.

CONVENIO PRENSA DIARIA

ARTÍCULO 12 (PLANES DE IGUALDAD) CAPÍTULO X. FALTAS Y SANCIONES:

j) El acoso sexual.



CONVENIO PRENSA NO DIARIA

Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de Igualdad y Conciliación en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo

Disposición adicional primera. Uso genérico del lenguaje.

Disposición adicional tercera. Víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO X (FALTAS Y SANCIONES) FALTAS MUY GRAVES:

D) Acoso moral-psicológico, acoso sexual y acoso por razón de género.

CONVENIO UNIDAD EDITORIAL

CAPÍTULO VIII (NORMA SOCIAL). ARTÍCULO 28.:

Protección a la vida familiar e igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Plan de igualdad de oportunidades y un Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso a nivel de Grupo. Ambos están incorporados como anexos I y II en el convenio colectivo del Grupo Unidad Editorial al que pertenece la empresa.

II CONVENIO COLECTIVO DE RTVE

CAPÍTULO III:

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de eliminar o corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.



CAPÍTULO VIII (DERECHOS Y DEBERES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO). ARTÍCULO 80. FALTAS MUY GRAVES:

Las conductas de acoso psicológico o el comportamiento de índole sexual (acoso sexual y por razón de sexo) ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la salud, la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, la seguridad en el empleo o propicie unas condiciones de trabajo tensas o intimidatorias. Para su aplicación efectiva se establecerá un procedimiento que garantice el carácter confidencial de las quejas y denuncias presentadas.

AGENCIA EFE

CAPÍTULO II (ÓRGANO DE TUTELA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO). ARTÍCULO 12. COMISIÓN MIXTA PARITARIA:

e) Velar, en el ámbito del presente Convenio, por la igualdad de oportunidades así como por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición personal o social.

ARTÍCULOS 28. PROVISIÓN DE VACANTES:

7) Los tribunales deberán velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de ambos sexos.

8) En los supuestos de igualdad de méritos objetivos, tendrá preferencia para los ascensos el sexo menos representado en el nivel de promoción.

CAPÍTULO XIII (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO). ARTÍCULO 82. PRINCIPIOS GENERALES:

Con independencia de las acciones legales que se puedan interponer

EL ACOSO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

frente a cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o moral ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Comité Intercentros, y será trámite preceptivo previo al ejercicio de cualquier acción legal de ámbito laboral por parte del denunciante.

La denuncia comportará el inicio inmediato de un expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir, en su caso, la continuidad del acoso denunciado, por lo que se articularán las medidas oportunas. Se comunicará inmediatamente a la representación de los trabajadores la situación planteada.

ENLACES DE INTERÉS

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

→ Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

→ Real Decreto 2/2015, la promulgación de los Trabajadores Estatuto Art.4 (2e) y Art. 54 (2 g); Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Igualdad entre hombre y mujeres.

→ Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

→ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

→ Ley del Estatuto de los Trabajadores.

→ Leyes y acoso sexual

→ Prevención de Riesgos Laborales

→ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene

→ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer

→ Código penal

Los 3 apartados del Art. 184 ,CP, regulan el acoso sexual entre iguales, acoso sexual jerárquico, o cuando la víctima es especialmente vulnerable.

* Enlaces en la versión digital del presente documento.

DOCUMENTOS

DE PRENSA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN



PRENSA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Para ampliar información,
buscar apoyo, sumar fuerzas:

CNT Madrid

Glorieta de Embajadores 7, 1ºB
628 367 594 | Prensa_Medios@madrid.cnt.es
@CNT_Prensa_MMCC