

be!aware

BE AWARE

Strengthening competences to face sexual harassment on the workplace

IO1 – RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS NECESIDADES DE ADAPTACIÓN NACIONAL/CULTURAL PARA EL DESARROLLO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN Y LA ACREDITACIÓN

RESUMEN

Las diferentes definiciones del término *acoso sexual* en todos los países miembros del proyecto “Be Aware!” tienen el mismo significado: un comportamiento unilateral e indeseado donde la sexualidad y/o las diferentes construcciones de sexualidad se usan para oprimir a otra persona, posicionarla y producir o mantener un sentimiento de vulnerabilidad en ella. Todos los países han proporcionado definiciones de acoso laboral bajo su propia legislación civil, y solo Turquía la proporciona también bajo su Código Penal. En general, las definiciones del término *acoso sexual* siguen las normas internacionales y europeas de derechos humanos.

Bajo la ley austriaca, el acoso sexual en el trabajo no solo se considera una forma de discriminación, sino que también puede ser juzgado como un delito penal, y lo mismo pasa con la legislación española y la turca. El Código de Delitos Administrativos y el Código Penal de Lituania establecen sanciones por acoso laboral, y en Bulgaria, el acoso y el acoso sexual están prohibidos explícitamente en la legislación civil. Sin embargo, el acoso sexual no es un delito penal en este estado.

Todos los países carecen de variedad de ejemplos de buenas prácticas, ya que estas solo aparecen en los casos en los que son las grandes empresas las que buscan orientar la práctica profesional de sus empleados, potenciando pautas que garanticen un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso o acoso sexual o por razón de sexo. Aparte de esto, la Policía española es un ejemplo de buenas prácticas, así como varias universidades de Lituania y Turquía. No consta ningún dato sobre el tema en Bulgaria.

Como ejemplo de mala práctica, se tiene constancia de que la gente no suele denunciar los casos de acoso sexual en el entorno laboral, y que simplemente cambia de ambiente de trabajo. De nuevo, no se tienen datos de Bulgaria sobre este asunto.

Los cinco países proporcionan estadísticas nacionales de casos de acoso sexual, basándose también en los datos proporcionados por las Naciones Unidas, la Unión Europea y el Consejo de Europa. De acuerdo con todos estos números, el acoso sexual contra mujeres es una violación a sus derechos humanos a modo de violencia de género ampliamente extendida.

En Austria existen servicios tanto públicos, como privados y mixtos que se encargan de las víctimas de acoso sexual en general. En España existen organizaciones no gubernamentales (ONGs) que ofrecen apoyo a las víctimas de acoso sexual en general y a las víctimas de acoso sexual en el trabajo en particular, y las organizaciones sindicales también disponen de este tipo de servicios. Bulgaria no cuenta con ningún servicio de apoyo para las víctimas de acoso sexual en el trabajo, y solo las ONGs de derechos humanos de las mujeres que luchan contra la violencia de género proporcionan apoyo a las víctimas de acoso sexual en general. En Lituania, el Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades se ocupa principalmente de lidiar con este tipo de casos. En Turquía existen servicios tanto públicos como privados que ofrecen este tipo de acompañamiento a las víctimas de acoso sexual en general y en particular a aquellas que lo sufren en su ámbito laboral. A pesar de la existencia de todas estas instituciones y organizaciones que se ocupan de los temas de acoso sexual, las víctimas habitualmente no saben cómo reaccionar ni a quién pedir ayuda.

Austria

Bajo su derecho civil, el acoso sexual se define como un comportamiento inapropiado, indeseado, insultante, degradante u ofensivo relacionado con el sexo o la sexualidad que ocurre en el lugar de trabajo con el propósito o efecto de crear un ambiente laboral intimidante, hostil y humillante para la persona que lo sufre. También se define como el trato de una manera menos favorable a una persona porque esta acepta o rechaza los actos de acoso sexual. Todas las acciones, ya sean verbales, no verbales o físicas, entran dentro de los parámetros de la definición.

En la legislación austriaca, el acoso sexual en el trabajo no solo se considera una forma de discriminación, sino que también puede ser juzgado como un delito penal. Las disposiciones legales pertinentes se encuentran en la Ley de Igualdad de Trato (GlbG) para el sector privado, en la Ley Federal de Igualdad de Trato (BGlbG) para el sector público y en el Código Penal (StGB).



La ley no solo se aplica al acoso que se produce durante la relación entre empleado y empleador, sino también al acoso sufrido antes o después, por ejemplo, durante el proceso de selección y/o contratación. La denuncia se puede presentar contra el acosador/a, pero también contra el empleador/a en caso de que este se negase a tomar las medidas adecuadas para acabar con el acoso o a proteger al trabajador/a de seguir sufriendo esta situación.

Austria no posee ningún ejemplo de buenas prácticas que tenga éxito. Aunque el acosador tiene que pagar una indemnización, en la mayoría de los casos esta persona mantiene su puesto de trabajo o simplemente sufre un cambio de oficina o localización. En muchas ocasiones, las víctimas rescinden su contrato porque no son capaces de seguir trabajando con su acosador. Por ello, los únicos casos de buenas prácticas son aquellos en los que la víctima es indemnizada por la persona que le acosaba.

El problema que existe en Austria con el acoso sexual en el ambiente laboral es la dificultad para identificarlo y actuar en consecuencia. Sin embargo, este es un requisito obligatorio a la hora de prevenir el acoso sexual desde el principio o lo antes posible. Hasta que el problema de la sexualidad y el daño a la esfera sexual no se afronten directamente, es muy difícil identificar el acoso sexual, especialmente con las infracciones menores. Debido al hecho de que el acoso sexual nunca empieza siendo algo obvio y significativo, las víctimas lo asocian a proposiciones amistosas o flirteo. Permiten el contacto “inintencionado” y sienten que no pueden dar marcha atrás sin ser calificadas de *aguafiestas* o antipáticas. Cuanto más duran estos comportamientos sexuales, más difícil es para las víctimas pararlos. Esto se agrava con el hecho de que las víctimas de acoso sexual que son jóvenes perciben este tipo de incidentes como algo normal, mientras que las personas más adultas se dan cuenta de que este tipo de hechos son ataques debido a su madurez y a su experiencia vital. Otra razón por la que los jóvenes mantienen estos incidentes en secreto es porque no conocen los sistemas de apoyo laboral de los que pueden hacer uso.

La mayoría de las víctimas de acoso sexual piensa que no tendrá el apoyo adecuado en su lucha contra el acosador.

A pesar de que el Estado proporcione gran cantidad de servicios de apoyo en el área de educación y en el área laboral, uno de los mayores problemas es que muchas de las víctimas no saben dónde encontrar esta ayuda.

España

El acoso sexual es cualquier conducta que se lleva a cabo sobre la base del sexo de una persona, con el propósito o efecto de violar su dignidad y de crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, y el respeto a la ley y a los derechos de los demás (Artículo 10.1), así como la igualdad de todos los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otras (Art. 14). En 1995 el marco legislativo español comenzó a cambiar en lo relacionado a la protección contra el acoso sexual en el ambiente laboral, gracias a la Ley 31/1995 sobre la Prevención de Riesgos Laborales. Después de esto, menciones al acoso sexual también se incluyó en la Ley 62/2003, sobre la igualdad y no discriminación por razones de raza, religión, sexo u orientación sexual. Para desarrollar en más profundidad el marco legislativo y cumplir con los derechos constitucionales de forma efectiva, el gobierno español aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley supuso un gran paso adelante, ya que prohibía expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a la par que definía estos dos comportamientos (Art. 7, 8, 48 y 62).

El Artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional implica la necesidad de desarrollar una política que proteja la salud de los trabajadores a través de la prevención de riesgos ocupacionales, y dicha política debe incluir la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



Por ello, la responsabilidad de llevar a cabo este tipo de planes recae en las empresas, que deben encargarse de desarrollarlos con el representante legal de los trabajadores y deben hacer el seguimiento del mismo, incluyendo la necesidad de investigar cualquier queja o denuncia que llegue a su conocimiento.

En 2011 se estimó que solo el 6% de las compañías había implementado medidas específicas para prevenir la violencia y el acoso sexual en el trabajo, y que solo el 14% de las empresas había llevado a cabo evaluaciones en cuanto a los riesgos psicosociales. Sin embargo, se pueden encontrar varios ejemplos de buenas prácticas en el ámbito laboral, algunas de ellas son:

- Una iniciativa impulsada por la Unión Profesional de Galicia cuyo objetivo es prevenir el acoso sexual en el trabajo y proteger a las víctimas de aquellas compañías que cuenten con menos de 10 trabajadores;
- La compañía Endesa, que incluyó un código de buena conducta que busca orientar la práctica profesional de la plantilla, resaltando pautas que garanticen un ambiente laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo;
- Las Fuerzas Armadas Españolas también crearon un manual de buenas prácticas para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas, el cual definía los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dejaba clara la responsabilidad de la unidad de dirección y administración de supervisar esto, y también presentaba medidas preventivas y mecanismos para la pronta detección del acoso sexual en las Fuerzas Armadas;
- La unión laboral de CCOO (Comisiones Obreras) ha creado una guía contra el acoso sexual en el trabajo donde definen qué es el acoso sexual, presentan el marco legal, explican el código de conducta en la Unión Europea y específicamente en España y proponen diferentes líneas de acción y actividades para prevenir este tipo de comportamientos en el trabajo a la vez que para concienciar y sensibilizar.

Últimamente se ha progresado mucho en cuanto a la visibilidad del acoso sexual. Hay un amplio rango de legislación que regula este fenómeno a nivel tanto europeo como nacional, pero no tanto a nivel local o regional. A pesar de que la ley obligue a que haya un protocolo de acción contra el acoso sexual en las empresas, el Estado no tiene control sobre esto, y muchas de ellas no cumplen con su obligación. Las compañías pueden pedir consejo a las instituciones públicas para la creación de estos planes, pero este esfuerzo no es suficiente si no existe una formación para los empleados.

El hecho de que la situación se denuncie cuando la situación es insostenible conduce a la creación de una figura estereotipada del agresor y de la víctima, lo que hace que ninguno de los dos se identifique realmente con las actitudes del acoso sexual.

La precariedad del mercado laboral también dificulta que este tipo de situaciones se denuncie, ya sean de jefe a trabajador o entre empleados.

Los medios no suelen cubrir este tipo de casos al principio, y por ello se necesita que haya más formación sobre estos temas para que los profesionales traten de forma adecuada este tipo de informaciones. También se necesita este tipo de formación en el ámbito de la justicia y de los profesionales de policía que están en contacto con las víctimas desde el primer momento.

El movimiento feminista ha ayudado a que las situaciones de violencia contra las mujeres sean más visibles, y las campañas como el #MeToo facilita la solidaridad entre países.

Bulgaria

La ley reconoce explícitamente el acoso sexual como una forma de discriminación y por ello lo prohíbe. La definición de la Unión Europea de este concepto está completamente reconocida por la ley búlgara de Protección contra la Discriminación. El acoso sexual en general no está incluido en el Código Penal del país. Sin embargo, la ley de Protección contra la Discriminación se puede usar para identificar el acoso sexual como un tipo de discriminación. La ley define el acoso como “cualquier conducta indeseada en los ámbitos referidos en el Artículo 4, párrafo 1, ya sea de manera física, verbal o de cualquier otro tipo, y la cual tiene como propósito o efecto violar la dignidad de la persona o crear un ambiente, actitud o práctica hostil, degradante, humillante o intimidante.



El acoso y el acoso sexual están prohibidos de forma explícita y definidos por la ley de Protección contra la discriminación. De acuerdo con el artículo 5 de dicha ley, tanto el acoso como el acoso sexual representan discriminación. Esta definición cumple con el requerimiento de la Unión Europea. Sin embargo, todavía existen lagunas en la aplicación práctica: hay retrasos en los procedimientos y en la aplicación de la carga de la prueba por parte de la Comisión para la Protección contra la Discriminación y por parte de los tribunales, que hasta hace poco no cumplía plenamente las normas de la UE.

No se tienen datos de buenas prácticas en este asunto en Bulgaria.

El acoso sexual en el trabajo es una práctica existente en Bulgaria. El problema es que los empleadores, las autoridades judiciales y los observadores (compañeros de trabajo, familiares y conocidos) no se toman en serio el problema y perciben la violencia, tanto la verbal como la física o la psicológica, como algo inofensivo, aceptado por ambas partes y una práctica normal. En las condiciones de transición laboral e inseguridad de empleo, a las mujeres se identifican como el grupo más vulnerable. Las mujeres no saben y no pueden aplicar las disposiciones legales pertinentes para proteger sus derechos, que ya existen gracias a la ley contra la discriminación. Llevan una carga desproporcionada en cuanto al desempleo en el país, ya que son las primeras en ser despedidas y las últimas en ser contratadas. En muchas ocasiones no se las considera para los puestos más altos debido a estereotipos anticuados respecto a los roles de género que siguen presente en la sociedad búlgara.

Lituania

La ley para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la República de Lituania proporciona la siguiente definición de acoso sexual: “el acoso sexual es cualquier tipo de conducta de tipo sexual tanto verbal como escrita o física que sea indeseada e insultante y tenga como propósito o efecto violar la dignidad de una persona, creando un ambiente intimidatorio, humillante, hostil y ofensivo.”

En Lituania, la principal ley contra el acoso sexual es la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo adoptada por el Parlamento Lituano el 1 de diciembre de 1998. Esta ley no se puso en práctica hasta el 1 de marzo de 1999.

Desde el 2008, la ley para la igualdad de trato de la República de Lituania también prohíbe cualquier discriminación por razón de género. El Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades supervisa la implementación de dicha legislación, establecida en 1999.

El Código Laboral prohíbe el acoso sexual desde el 2017, y permite a los individuos denunciar cualquier tipo de violación de este Código a la Inspección de Trabajo del Estado, incluyendo la violación del Artículo 26, la cual prohíbe el acoso sexual.

La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, fundada en 2000, monitoriza el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y proporciona sugerencias de mejora y recomendaciones en temas de igualdad de género. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres consiste en uno de los dos representantes de cada ministerio y cuatro representantes de ONGs.

Los ejemplos de buenas prácticas en Lituania se pueden encontrar en actividades y en varias reglas de universidades: la Universidad de Tecnología de Kaunas; la Universidad de Šiauliai; la Universidad Lituana de Negocios y Ciencias Aplicadas; la Universidad de Panevėžys para las ciencias aplicadas; la Universidad de Vilnius; la Universidad Lituana de Ciencias de la Salud.

En general, cada vez se le está prestando más atención al problema del acoso laboral en Lituania. Algunos casos de acoso laboral llevaron a la creación de enmiendas de ley y de nuevas normas y legislaciones. Por ejemplo, aparte del movimiento #MeToo y de sacar a la luz casos de acoso sexual en el trabajo, en 2017 se crearon enmiendas a las leyes de igualdad de oportunidades (ley para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la ley para la Igualdad de Trato), las cuales rigen que el empleador debe cuidar y proteger a sus empleados, a los funcionarios y a todos aquellos que se planteen ser autónomos de los



delincuentes, y también que las instituciones educativas deben proteger a sus estudiantes y empleados del acoso sexual. Aparte de esto, gracias a los ejemplos de buenas prácticas que se ofrecen en este informe se desprende claramente que la mayoría de las instituciones educativas de Lituania adoptaron las normas de prevención del acoso sexual en su política. Por lo tanto, se han hecho algunos esfuerzos para resolver este problema en Lituania.

Sin embargo, el problema sigue siendo complicado, puesto que en algunos casos es difícil demostrar el acoso sexual, algunas víctimas tienen miedo a hablar del acoso en alto, etc. Se observa que las personas están cada vez más interesadas en el tema del acoso sexual, se vuelven más conscientes del problema y se les anima a denunciar el acoso. Las investigaciones sobre acoso sexual o desigualdad de género están aumentando en el Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades, lo cual representa la relevancia del tema y la necesidad que tienen las instituciones específicas y las personas que trabajan en ellas en profundizar y formarse en él.

El programa de formación sobre el tema de acoso sexual en el trabajo es algo muy actual y completamente necesario en Lituania.

Turquía

En la doctrina turca, el acoso sexual es considerado como una discriminación con base de género. Aunque no existe una breve definición del término en la legislación, es posible definirlo o interpretarlo gracias a las disposiciones legales sobre el acoso sexual de la Convención de Estambul. En esta convención (Convención del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica) se definió el acoso sexual como “cualquier forma de conducta de naturaleza sexual e indeseada ya sea en forma verbal, no verbal o física con el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona, creando un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Turquía es uno de los primeros países en firmar y asegurar el “Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica” (La Convención de Estambul) del 11 de mayo de 2011 sin ningún tipo de reservas. La Convención de Estambul tienen un rol esencial en los derechos humanos de Europa dado que es la primera convención que aborda la violencia (incluyendo el acoso sexual) contra las mujeres. La Convención se puso en práctica el 1 de agosto de 2014.

La ley nº 6284, con el título de Protección Familiar y que está basada en combatir la violencia contra las mujeres, se puso en práctica el 20 de mayo de 2010. Esta ley se centra en las responsabilidades derivadas del Convenio de Estambul, que ha sido aceptado durante la creación de la Ley nº 6284. Esta ley se está coordinando y su eficacia está siendo supervisada por el Ministerio de Políticas Familiares y Sociales. El Plan de Acción Nacional para Combatir la Violencia y el Acoso contra la Mujer 2016-2020 se basa en cinco objetivos principales, que incluyen 31 actividades principales diferentes:

- Disposiciones legislativas
- Concienciación y transformación de la mentalidad;
- Prestación de servicios de protección y prevención y fortalecimiento de las víctimas de la violencia;
- Provision of services for the protection, prevention and strengthening of victims of violence;
- Cooperación entre instituciones y responsables políticos.

Ejemplos de buenas practices en Turquía: Proyecto *Empresas contra la Violencia Doméstica* y Proyecto *Más y Mejores Empleos para las Mujeres*.

Como conclusión, el acoso sexual es un problema presente a nivel mundial. Interfiere con los derechos humanos en la medida en que las personas que lo experimentan a menudo sufren efectos físicos y psicológicos perjudiciales, que les impiden alcanzar el lugar que les corresponde en el empleo y en el entorno educativo. El proceso de encontrar una solución al acoso sexual contra las mujeres es una cuestión prioritaria para todas las sociedades de los países de la UE, y el proceso de búsqueda de una solución a este problema es una cuestión a la que las instituciones civiles y públicas también han prestado atención recientemente en Turquía.

