



PROPUESTA DE CCOO AL BORRADOR DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGÓN

APARTADO I. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES NORMATIVOS

Añadir en primer lugar, la normativa europea de aplicación.

APARTADO II. DEFINICIÓN DE CONTENIDOS, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Señalar “en negrita” las definiciones para una mejor visualización.
- Añadir dos definiciones en este apartado que están integradas y se desprenden del propio art. 7 de la Ley de Igualdad, que son empleadas a nivel institucional estatal y comunitario.

Las definiciones del acoso sexual y por razón de sexo, establecidas en el art.7 de la Ley 3/2007 de Igualdad, incluyen, entre los comportamientos reprochables, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental ¹:

El **chantaje sexual** es el producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

El **acoso ambiental** es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

¹ Esta clasificación es empleada por la legislación estadounidense en la materia, y es utilizada desde 1980, cuando la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EUA estableció un estándar legal que definió el acoso sexual. En España, es incorporada en sus estudios por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2009), UGT Mujer (2001), Sánchez de Lara y Chicano (2010), entre otros. A nivel institucional también se prefiere esta clasificación. Ejemplos de ello serían la Resolución del Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas, del 29 de mayo de 1990, sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la Recomendación de la Comisión, del 27 de noviembre de 1991 (92/131/CEE), y la Organización Internacional del Trabajo (2007).



ELEMENTOS COMUNES PARA LA DETECCIÓN DEL ACOSO DE NATURALEZA SEXUAL:

De las definiciones institucionalmente aceptadas de “chantaje sexual” y “acoso ambiental”, se extraen una serie de elementos comunes que se pueden considerar claves para detectar el acoso:

Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista: este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales:

a) **Conductas físicas de naturaleza sexual incluyendo el contacto físico.**

Pueden ser de naturaleza e intensidad muy variada abarcando desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizcos” o roces con el cuerpo, hasta el intento de coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales.

b) **Conductas verbales de naturaleza sexual**

- Observaciones sugerentes.
- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona
- Petición de favores sexuales que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.
- Comentarios o insinuaciones obscenos.
- Llamadas telefónicas de naturaleza sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas.

c) **Conductas no verbales de naturaleza sexual**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Transmisión o entrega de materiales escritos de contenido sexual.
- Miradas o gestos obscenos.



- Uso de gráficos, viñetas o materiales descargados de Internet de contenido sexual explícito.

Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:

- Falta deliberada de ocupación efectiva provocada por la no asignación de tareas o la asignación de tareas inútiles.
- Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional de la persona trabajadora, por debajo su cualificación y competencia.
- Desconsideración profesional de la persona trabajadora ante terceras personas (clientes, proveedores, ...).
- Cuestionamiento del desempeño de sus funciones o de sus decisiones profesionales de forma ofensiva.
- Minimización de los esfuerzos, logros y aciertos de la persona trabajadora exagerando sus errores.
- Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros.
- Dificultar el acceso a la formación interna y a la promoción profesional.
- Denegación del disfrute de permisos, licencias y derechos que le pudieran corresponder.