

IWGB

Manual de derechos laborales:

Acoso sexual



Sobre este manual

Producido por el **Departamento Legal del Sindicato IWGB** (Independent Workers Union of Great Britain), **2024**

Redactamos este manual como parte de una serie de documentos que el sindicato IWGB creó para informar a su membresía sobre los derechos laborales que cobijan a todas las personas empleadas en el Reino Unido. Este manual se concentra en temas relacionados con pagos en el ámbito laboral e indica cómo manejar y evitar problemas que pueden presentarse en este contexto.

Somos conscientes de las barreras que personas migrantes y no angloparlantes enfrentan para conocer sus derechos en el Reino Unido, por esta razón, decidimos generar este contenido de una forma accesible y en castellano.

Esta guía solamente se basa en los derechos básicos y mínimos que todas las personas tienen en el Reino Unido y por eso no debe ser tratado como consejo legal por parte del sindicato en casos específicos.

Contenido

- 1** Introducción
- 4** Acoso sexual
- 4** ¿Qué es el acoso sexual?
- 5** ¿Quién sufre y comete el acoso sexual?
- 6** ¿Qué tipos de comportamientos podrían considerarse ‘acoso sexual’?
- 7** Identificar el acoso sexual.
- 8** ¿Qué hacer si has sufrido acoso sexual?

Introducción

En el Reino Unido, todas las personas que trabajen están clasificadas en tres categorías principales:

- Trabajadores/as ('workers')
- Empleados/as ('employees')
- Autónomos/as ('self-employed').

Esta guía cubre los derechos laborales relacionados con el pago a personas "empleadas" ('employees') y, en algunas ocasiones, a trabajadores/as ('workers').



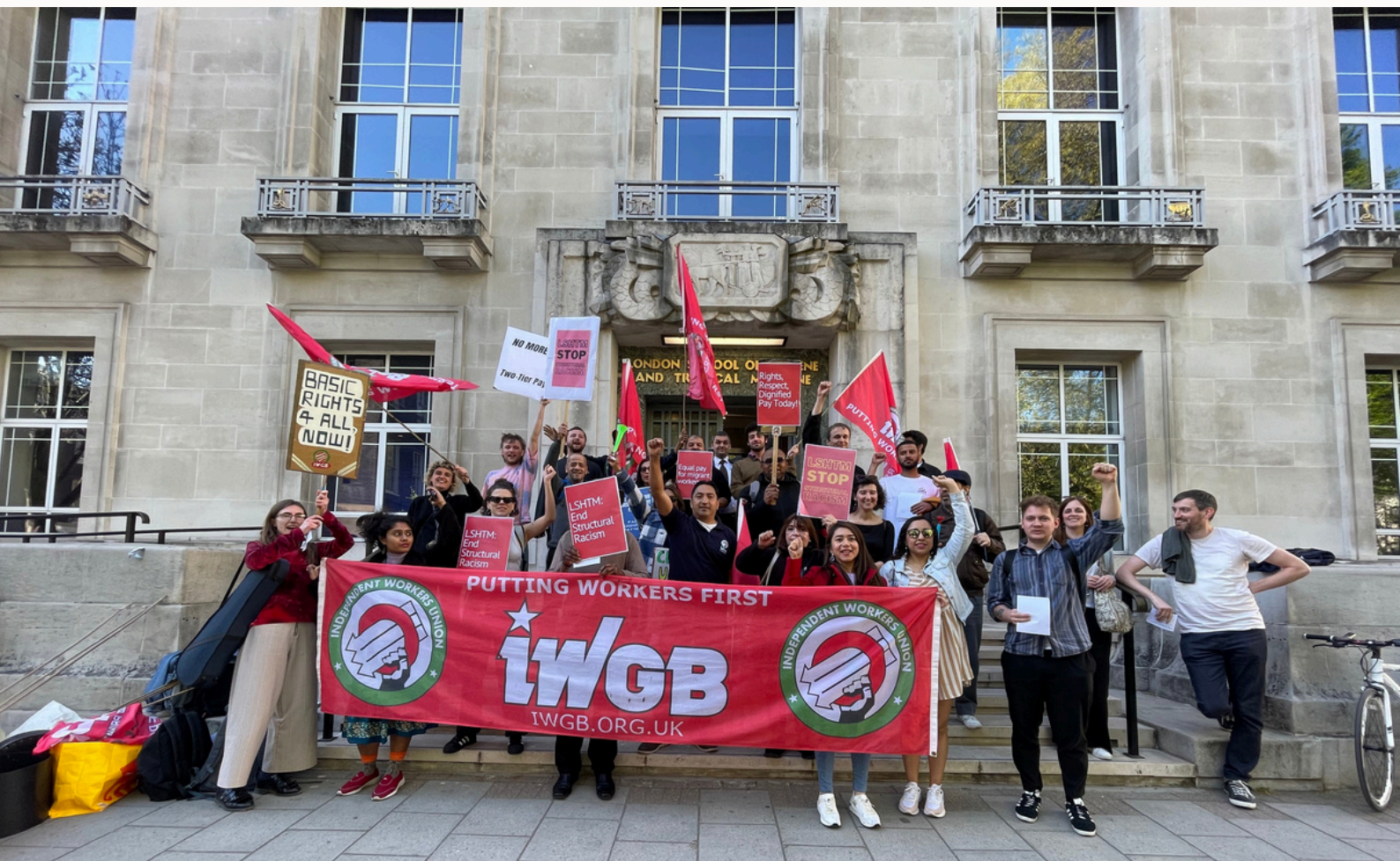
Ten en cuenta que algunas empresas pueden optar por ofrecer mejores condiciones (derechos contractuales) que los mínimos legales. Estos derechos pueden ofrecer mejores beneficios, **pero nunca desmejorar los mínimos legales contenidos en esta guía.**

Introducción

Lo básico:

Todas las personas que trabajen o sean empleadas en el Reino Unido tienen derecho a ser remuneradas por lo menos con el **salario mínimo** y deben recibir **un contrato** o un '*Statement of Particulars*', que describa sus condiciones de pago y horas contratadas.

Existen límites legales sobre cuántas horas son las máximas que una persona puede trabajar, sujeto a excepciones. Así mismo, todas las personas que trabajen o sean empleadas tienen derecho a recibir **una nómina “desglosada”** (*itemized payslip*) lo que les permitirá comprobar su pago.



Acoso sexual

La ley de discriminación (Equality Act 2010) protege a las personas contra la discriminación en el trabajo. Es ilegal discriminar o acosar a alguien en base de su: edad, discapacidad, raza, religión o creencias, sexo, orientación sexual, o por haberse cambiado de género. A continuación, nos vamos a centrar en la discriminación en base al sexo y género y en lo que se denomina como acoso sexual.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual se define, legalmente, como:

“la conducta **no deseada** de **naturaleza sexual** con el propósito o el efecto de **violar la dignidad de una persona**, o de **crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo** para esa persona.”

Acoso sexual

Es importante recalcar que esta conducta no es deseada y que la definición se centra en el efecto que puede tener **NO EN LA INTENCIÓN**.

Por ejemplo, alguien puede decir que silbar a otra persona es en su opinión un cumplido y que no era su intención acosar, pero si ese acto tuvo el efecto de hacernos sentir humilladxs, degradadxs o creó un entorno hostil, ese acto será acoso sexual

¿Quién sufre y comete el acoso sexual?

Todas las personas de diferentes géneros pueden sufrir y cometer acoso sexual. Sin embargo, si comparamos únicamente la situación de las mujeres y los hombres, las mujeres sufren el acoso sexual de una manera muy desproporcionada en comparación con los hombres:

- 3 de cada 5 mujeres (60%) en el Reino Unido han experimentado acoso sexual en el trabajo.
- En el 90% de estos casos, el acosador era un hombre.
- En el 17% de los casos, el acosador era un manager o supervisor.
- 36% de hombres en el Reino Unido han experimentado acoso sexual en el trabajo (ONS)

Acoso sexual

¿Qué tipos de comportamientos podrían considerarse ‘acoso sexual’?

- Coquetear, hacer gestos o hacer comentarios sexuales sobre el cuerpo, la ropa o la apariencia de alguien
- Bromas y comentarios sexuales
- Hacer preguntas sobre la vida sexual de alguien
- Tocar a alguien en contra de su voluntad, por ejemplo, abrazar, besar, etc.
- Mostrar o compartir imágenes pornográficas o sexuales, u otro contenido sexual
- Invasión del espacio personal
- Correos electrónicos /mensajes sexuales no deseados
- Exigir citas/favores sexuales etc.

El acoso sexual generalmente está dirigido a unx individux, pero no siempre es el caso. A veces puede haber una cultura de acoso sexual en un lugar de trabajo que no está específicamente dirigida a una persona. Aún así cualquiera podría presentar una queja por acoso sexual en esta situación.

Acoso sexual

Identificar el acoso sexual.

A continuación podrás ver una serie de situaciones que se considerarían acoso sexual y que están basadas en situaciones reales que nuestrxs miembrxs han experimentado:

Ejemplos

Maria trabaja limpiando en un centro comercial. Su manager Carlos le ofrece horas extras por mensaje y luego le dice “¿cómo me lo vas a agradecer?” En el trabajo, frente a los otros compañeros, Carlos le pide abrazos y ella se siente incómoda.

Carla es empleada doméstica. No habla muy bien inglés. Su jefe, Stephen, la mira fijamente y habla de su cuerpo y su aspecto, lo que la hace sentirse intimidada. La invitó a salir una vez y ella lo rechazó. Recientemente, la ha vuelto a invitar a salir. Tiene miedo de perder su trabajo y depende de su sueldo.

Acoso sexual

Miguel trabaja en una universidad. Se acerca frecuentemente a la guardia de seguridad de su edificio y le pregunta sobre su día, para practicar su inglés. Cuando le saluda siempre le dice que es “la más linda del trabajo”.

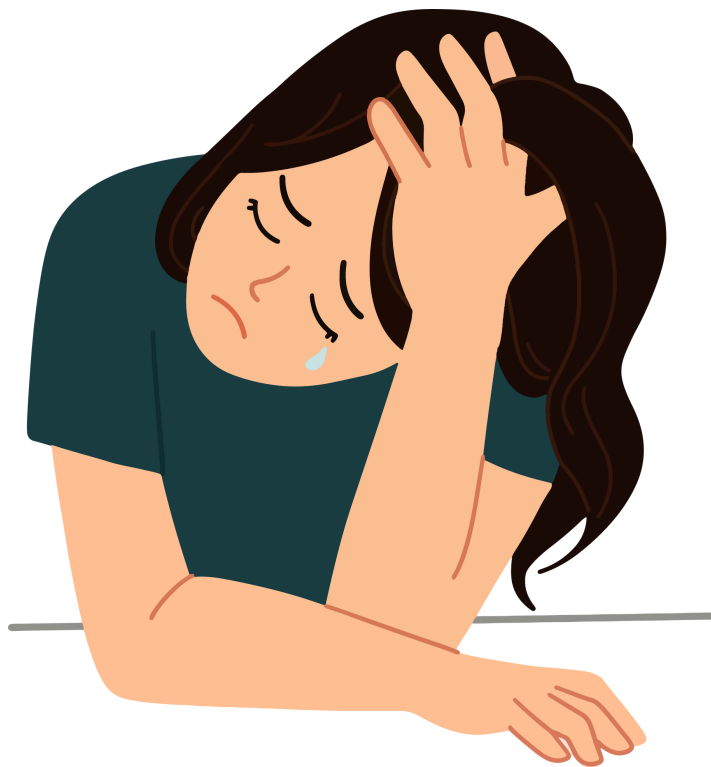
¿Qué hacer si has sufrido acoso sexual?

- **Toma nota de lo que está pasando**
- Es una buena idea llevar un diario o registro de lo que ha sucedido, y apuntar y describir con detalle:
 - qué sucedió;
 - fechas y horas de cada incidente;
 - nombres de todas las personas involucradas en los incidentes: managers, supervisores, compañerxs etc;
 - cualquier evidencia, por ejemplo, correos electrónicos o capturas de pantalla de publicaciones en redes sociales o conversaciones de Whatsapp;
 - Nombre de testigos (si había alguien);
 - cómo te hizo sentir;

Acoso sexual

Si puedes, también puedes grabar las conversaciones de manera secreta pero antes de mostrarlas a la empresa ponte en contacto con el sindicato.

Si has sufrido acoso sexual en el trabajo llena este formulario para ponerte en contacto con nosotrxs.





IW/GB

Junio 2024