

9.3. DEFINICIONES

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Convenio 190 OIT; A efectos del presente Convenio la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

- **Acoso sexual:** 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 (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres) A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:
 - Conductas verbales: ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes o degradantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia y el físico de las personas.
 - Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas claramente impúdicas, silbidos, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
 - Comportamientos Físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario o violencia física, incluyendo abuso sexual.

INDITEX

- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:** entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede identificarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de alguien que está en una posición de poder, directo o indirecto sobre ella, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con el entorno de trabajo o profesional. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acoso sexual.
- **Acoso sexual ambiental:** en este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.
- **Acoso por razón de sexo:** 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 y ofensivo (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).
 - Discriminación Directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
 - Discriminación Indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en un sexo una desventaja particular respecto del otro.
 - Orden de Discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Ejemplos de este tipo de acoso son conductas o comentarios basados en creencias o prejuicios asociados al sexo o asignar tareas de forma sexista.

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima que sea percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

INDITEX

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad. La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo
 - Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
 - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
 - La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- **Conducta constitutiva de acoso digital o ciberacoso:** conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo o identidad de género cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el entorno laboral, especialmente a través del uso de datos personales.
A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:
 - Publicar información confidencial, personal o falsa de tipo sexual sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento
 - Publicar fotografías vergonzosas o comprometidas de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio electrónico
 - Enviar mensajes hirientes o amenazas de índole sexual a través de plataformas de mensajería o redes sociales
 - Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes de índole sexual, con propuestas sexuales, etc.
 - **Sujetos (activo y pasivo):** cualquier persona relacionada con el Grupo Inditex. Tanto hombres como mujeres pueden ser sujetos activos como pasivos.
 - **Acoso horizontal:** se produce cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
 - **Acoso vertical:** se produce cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa.