

utopia

Òrgan d'expressió de la CGT a Autobusos de TMB

16 febrer 2023

nº 239

Mirada Violeta



Hace apenas unas semanas abríamos nuestra puerta, ofreciendo un espacio seguro donde hablar e intentar dar solución a problemas de índole machista y/o de acoso. Tras dos artículos dedicados a la misma persona (que no al mismo colectivo) creemos que hemos conseguido varias cosas importantes :

- Levantar la alfombra y airear situaciones que, normalmente, suelen taparse.
- Dar voz a quien lo necesita.
- Crear conciencia en la plantilla.

Hasta aquí estamos contentas. Sobre todo por el apoyo recibido por el personal de conducción, y también mandos avergonzados de que haya gente así en su colectivo. Pero, parece ser que no todos están contentos con que esto pase. Hay quien, con una ausencia total de escrúpulos, empatía y cordura ha intentado darle la vuelta a la tortilla.

Por un lado se decide, todo el Comité de Empresa en pleno, sacar un comunicado “políticamente correcto” en contra del acoso y las actitudes machistas. Pero de palabra y no sobre el papel, el resto de sindicatos insiste a CGT para que la compañera **denuncie o se calle**.

Por otro lado, dos mandos representantes del sindicato ACAT amenazan en plena reunión del Comité de Empresa, con que **podrían salir a la luz fotos que identificarán a la conductora en cuestión**, gran idea lumbreras, ¡eso también es acoso!

Y para poner la guinda al pastel, después de firmar el comunicado contra el acoso en TB, aparece UGT y se corona... El delegado sindical mando de UGT se le ocurre nada mejor que enviar un mail, deleznable, por su contenido, a los mandos. En dicho mail se dedican a culpabilizar a la compañera de señalar a todo el colectivo de mandos (cosa que no es cierta), incitándoles, así, a ir en su contra. Poniéndole el apodo de “la pajarita” con la burda intención de ridiculizarla, desacreditarla y estigmatizarla. Poniéndola a ella en el punto de mira, convirtiéndola en un objetivo. Automáticamente después (en la siguiente línea del mail) tras la sucia maniobra, les venden lo bien que lo hará UGT con el Pacto de Mandos. ¿No es esto acoso per se? ¿Como sindicatos y representantes de todas las personas trabajadoras, queréis combatir el acoso con más acoso? ¿Así pretendéis callarla?

¿El triste argumento de que “no ha denunciado” os da derecho a este acoso y derribo?

Ha denunciado aquí, pública y anónimamente, entre compañeras.

¿TODO VALE? ¿A CUALQUIER PRECIO?

¿Blanquear el acoso a cambio de 4 ó 5 afiliaciones, vilmente conseguidas? Aquí, nadie ha frivolidado nada. Sólo vosotros, intentando taparos las vergüenzas los unos a los otros . Demostrando una postura clara : **¡no os importa el acoso, sólo sois unos corporativistas machistas!**

El acoso sólo acabará cuando los acosadores se sientan solos. Desde Mirada Violeta seguimos teniendo las puertas abiertas a toda la plantilla. Salud compañeras/os

COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA DE TRANSPORTS DE BARCELONA

Nuestra empresa tiene que estar libre de acoso contra las mujeres, nuestro trabajo no puede depender de nuestro sexo, identidad de género o condición. **El Comité de Empresa de TB rechaza totalmente y condenamos las actitudes machistas** que se hayan generado, o se puedan generar en un futuro, sobre nuestras compañeras. Actitudes machistas que pueden constituir acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexoafectiva e identidad de género.

Hay que recordar que las ofensas persistentes de diferente índole, los chistes obscenos, las ofensas verbales, los comentarios de tipo sexual sobre la intimidad, o la forma de vestir, o de actuar de una persona (de forma presencial o a través de redes sociales como WhatsApp, Telegram, etc.) ... son formas de acoso sexual.

Hay que conseguir que nadie vaya a trabajar con miedo, con ansiedad, por encontrarte con tal o cual persona. **Por un entorno laboral seguro y libre de intimidaciones.**

Si te encuentras o te has encontrado en alguna de estas situaciones, ponte en contacto con tu representante sindical o persona de confianza, que, respetando tu decisión en todo momento, te ayudará y acompañará, pudiendo denunciar si así lo decides, a través de la activación de los Procedimientos de Salud y Seguridad para **“La prevención del acoso sexual y por razón de género en TMB”**, y para **“La prevención del acoso psicológico en TMB”**, llamando al teléfono:

687 304 334

PREVENCIÓN ACOSO LABORAL

Analizamos la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, del Instituto de la Mujer

Desde esta sección queremos seguir visibilizando situaciones injustas de abuso o acoso que se puedan dar en el ámbito laboral. Es importante considerar el acoso sexual laboral como un problema social y no sólo como un comportamiento individual, más aun, en empresas tan masculinizadas como la nuestra. Analizando la información de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, del Instituto de la Mujer, tenemos que:

Datos a nivel estatal

- Cerca del 15% de las mujeres ha recibido acoso sexual en el ámbito laboral.
- Cerca del 72% de estas mujeres no lo denuncia.
- El 47% de los acosadores son superiores jerárquicos.
- El 32,4% son compañeros. El resto son clientes o usuarios del servicio.
- El perfil del acosador suele ser el de un hombre que manifiesta no tener conciencia de haber hecho algo malo.
- El acoso sexual tiene un componente importante de abuso del ejercicio de poder.

Resultados obtenidos por las mujeres tras denunciar

- Es totalmente insatisfactorio
- Algunas acaban despedidas, otras son ignoradas, estigmatizadas, juzgadas o señaladas.
- Otras son aisladas en el centro de trabajo e incluso maltratadas y acusadas por el entorno más cercano del acosador.

Reacción del entorno

- Cerca del 40% de compañeras/os apoyan incondicionalmente a la persona acosada.
- Cerca del 30% minimizan el problema.
- Cerca del 25% se oponen frontalmente a la víctima dándole la espalda y culpabilizándola.

Respuesta de las empresas

- Solamente un 8,3% llevan a cabo una actuación que puede calificarse de adecuada.
- Cerca del 50% se inhibe del problema (no hace nada).
- El resto suelen banalizar la situación e intentar negarla y ocultarla.

¿Por que no se suelen denunciar estas situaciones?

A más gravedad del acoso, mayor porcentaje de denuncia, principalmente cuando hay contacto físico no deseado. Sin embargo, no suele denunciarse el acoso verbal y/o ambiental, entre los que destacamos:

- Expresiones verbales públicas o privadas vejatorias para la mujer: chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales sobre las trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos, gestos y miradas insinuantes, etc.
- Ridiculizar, utilizar expresiones peyorativas, o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona o grupo en particular por pertenecer a un determinado sexo.
- Criticar a quien ejerza el derecho al permiso de maternidad o paternidad, la adaptación o reducción de jornada por conciliación familiar, etc.
- En estos tipos de acosos, es muy habitual el miedo a de-

nunciar ¡Existe, sí!. Hay básicamente dos factores principales:

- **Factor neuropsicológico:** la persona que sufre el acoso en un primer momento es apenas incapaz de verbalizar lo que ha vivido, le cuesta hablar del tema. Es una respuesta del cerebro para sentirse a salvo (la paraliza).
- **Factor sociocultural** (casi más importante aún): este engloba el miedo a las represalias, la falta de confianza en que prospere la denuncia y en que el hecho de denunciar se convierta en algo que perjudique aún más a la víctima. El miedo a revivir la situación teniendo que explicarla a varias personas en un terreno hostil (jefes, psicólogos, miembros del comité de valoración).

Suele pasar que en este tipo de abusos no hayan pruebas, con lo cual, la víctima debe demostrar mediante un informe psicológico que está afectada emocional y psicológicamente (en este caso acaba siendo la palabra de ella contra la de él).

¿Que pasa con las denunciantes y los denunciados?

Tenemos aquí un par de ejemplos:

Parque Warner, septiembre 2022: Dos trabajadoras son despedidas tras activar protocolo de acoso y denunciar. El denunciado continúa trabajando.

Parcs i Jardins, denuncia pública en febrero 2021: Dos casos de acoso machista con sentencia judicial que los prueba, sentencia que lo condena a dos faltas muy graves, la empresa las rebajó después a graves con una sanción de 11 días de chocolate, que finalmente conmutó con una formación, ascendiéndolo mientras tanto a jefe territorial y con posibilidades de volver a promocionar. Ellas comparten puesto de trabajo con los testigos del agresor, habiendo trasladado a todas las personas que testificaron o las apoyaron, a otros centros de trabajo. La empresa las ha aislado, lo mismo que está haciendo con las 16 compañeras que se han atrevido a denunciar desde entonces.

No estamos haciendo apología a la no denuncia, ni mucho menos, seguimos dando visibilización a problemas latentes: **las víctimas siguen siendo estigmatizadas, la confidencialidad no esta asegurada, los protocolos no funcionan y las sanciones a menudo no se imponen, no se cumplen, ni solucionan el problema.**

Como sociedad nos queda aún mucho camino por andar en el tema de estigmatización. Sólo con información, sensibilización y formación se va a conseguir avanzar.

Ya que a nivel laboral la empresa no da esta formación (aunque se le llena la boca en los protocolos de acoso) nosotras intentaremos denunciarlo desde aquí.

Es trabajo de todas acabar con la cultura de la ocultación y visibilizar ésta forma de violencia. El acoso parará cuando los acosadores se sientan solos.

Os dejamos el link del video “No es normal - #CambialCuento - Acoso sexual laboral”, que creemos puede ser bastante ilustrativo.

<https://youtu.be/7ijvc9md1AA>