

¿QUÉ HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSOsexual?

SI SUFRES ACOSOsexual:

- ✚ Nunca abandones tu puesto de trabajo.
- ✚ Busca apoyo y asesoramiento en los/as Delegados/as de Prevención de tu empresa y en los representantes de los/as trabajadores/as.
- ✚ Comunícalo a la Secretaría de la Mujer y a la Federación del Sector correspondiente.
- ✚ Intenta recoger pruebas que puedan servir de base para la denuncia (documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o imágenes).
- ✚ Solicita, en su caso, la baja por incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo.
- ✚ Si el acoso afecta a tu trabajo y no puedes desarrollarlo en condiciones por razón de estrés, ansiedad, depresión, etc, solicita a tu médico de cabecera la mencionada baja y requiérele para que haga constar en el parte que la patología que sufres es consecuencia de sufrir acoso sexual en el trabajo.
- ✚ Si en algún momento se produce agresión física, acude al servicio de urgencias del centro hospitalario más cercano, haciendo constar las causas y el autor de las agresiones.
- ✚ Solicita apoyo psicológico a través de médicos especialistas de la Seguridad Social.
- ✚ Consulta a la Asesoría Jurídica del Sindicato. Los/as abogados/as del Sindicato con experiencia en los procesos de acoso sexual delimitarán las actuaciones a seguir en función de las circunstancias de cada caso.

aislarse **no es la solución**

SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA MUJER DE UGT EN CASTILLA Y LEÓN

Departamento Regional de la Mujer
Secretaría de Acción Social
C/ Gamazo, 13, 1ª Planta • 47004 Valladolid
Tfno: 983 329 085 • Fax: 983 329 035
E-mail: asocial@castyleon.ugt.org

Departamento de la Mujer de Ávila
Secretaría de Acción Social
C/ Isaac Peral, 18 • 05001 Avila
Tfno: 920 225 650 • Fax: 920 251 411

Departamento de la Mujer de Burgos
Secretaría de Acción Social
C/ San Pablo, 8 • 09005 Burgos
Tfno.: 947 211 011 • Fax: 947 221 672

Departamento de la Mujer de León
Secretaría de Acción Social
Gran Vía de San Marcos, 31 • 24001 León
Tfno.: 987 270 668 • Fax: 987 272 430

Departamento de la Mujer de Palencia
Secretaría de Acción Social
C/ Mayor Antigua, 69 • 34005 Palencia
Tfno: 979 700 175/53 • Fax: 979 700 971

Departamento de la Mujer de Salamanca
Secretaría de Acción Social
C/ Gran Vía, 79 • 37001 Salamanca
Tfno: 923 271 947 • Fax: 923 266 927

Departamento de la Mujer de Segovia
Secretaría de Acción Social
Avda. Fernández Ladreda, 33 • 40002 Segovia
Tfno: 921 424 850 • Fax: 921 434 385

Departamento de la Mujer de Soria
Secretaría de Acción Social
C/ Vicente Tutor, 6 • 42001 Soria
Tfno: 975 225 323 • Fax: 975 229 252

Departamento de la Mujer de Zamora
Secretaría de Acción Social
C/ Lope de Vega, 6 • 49002 Zamora
Tfno: 980 514 291 • Fax: 980 512 011




**Junta de
Castilla y León**




**Junta de
Castilla y León**

acoso**sexual** en el trabajo

- ¿QUÉ ES?
- ¿CÓMO PUEDES IDENTIFICARLO?
- ¿CÓMO PODEMOS CLASIFICARLO?
- ¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE?
- ¿CÓMO PREVENIRLO?
- ¿QUÉ MECANISMOS DE DEFENSA EXISTEN?
- ¿QUÉ HACER?

¿QUÉ ES EL "ACOSOsexual" EN EL TRABAJO?

El acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

(Definición contenida en la Directiva 2002/73 sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción y otras condiciones de trabajo).

¿CÓMO PUEDES IDENTIFICARLO?

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones y puede ejercerse tanto por parte de un superior jerárquico como de otro trabajador/a, e incluso, por parte de clientes o terceros relacionados con la víctima por causa de trabajo, siempre que se produzca en el ámbito laboral.

Puede tratarse de:

- **Requerimiento de favores sexuales**, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si accedes al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- **Contacto físico de carácter sexual**, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- **Proposiciones sexuales, insultos, amenazas.**
- **Agresiones sexuales**, uso de la fuerza, arrinconar, etc, para intimidar y obtener favores sexuales.
- **Invitaciones impúdicas** o comprometedoras o **uso de material pornográfico** en el centro de trabajo.
- **Bromas sobre el sexo o abuso del lenguaje con comentarios sobre apariencia o con algunas observaciones sugerentes y desagradables**, que son rechazadas por quien se ve obligada a escucharlas.
- **Cualquier incursión en la intimidad** o en el espacio físico no deseado (tocamientos, pellizcos, besos, caricias, etc).

¿CÓMO PODEMOS CLASIFICAR LAS CONDUCTAS DE ACOSOsexual?

Existen dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

• **Chantaje Sexual o de Intercambio:**

Cuando quien ejerce el acoso sexual utiliza la negativa o el consentimiento a dicha conducta como base de una decisión que repercute sobre el acceso de una persona al empleo, a la formación profesional, a la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

El sujeto activo de este tipo de acoso es siempre un superior jerárquico con poder de decisión sobre la relación laboral.

• **Acoso Ambiental:**

Se produce cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la trabajadora (ofensas verbales, comentarios de tipo sexual, etc).

El sujeto activo de este tipo de acoso puede ser un superior jerárquico y también un trabajador.

¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE?

• **A nivel psíquico:**

Puedes experimentar sentimientos de ansiedad, fracaso o apatía, problemas de concentración... Esta situación puede generar adicciones como drogodependencias y en casos extremos, depresión y trastornos paranoides o suicidas.

• **A nivel físico:**

Puedes padecer desde dolores hasta trastornos funcionales.

• **A nivel de relaciones sociales:**

Es posible que percibas que te encuentras muy susceptible a la crítica, con actitudes de desconfianza, aislamiento e incluso agresividad.

• **A nivel laboral:**

El acoso sexual genera absentismo laboral, baja productividad, dificultad en el desempeño de la actividad laboral e incluso abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.

¿CÓMO PREVENIR EL ACOSOsexual?

- Definiendo y regulando el acoso sexual como falta muy grave dentro del régimen disciplinario de la empresa.
- Definiendo lo más claro y amplio posible las distintas modalidades de acoso sexual en el trabajo.
- Desarrollando desde el propio centro de trabajo un procedimiento interno sobre resolución de conflictos personales, que te garanticen el derecho a la denuncia y al anonimato y que prevean sistemas de mediación y/o arbitraje, tal como prevé el Código de Conducta de la Comisión Europea.
- Considerando al acoso sexual un riesgo laboral e incluyendo esta especificidad en los planes de prevención que se elaboren en el seno de las empresas.

¿QUÉ MECANISMOS DE DEFENSA EXISTEN FRENTE AL ACOSOsexual?

- El acoso sexual supone una vulneración del derecho de los/as trabajadores/as al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, por lo que puedes interponer demanda ante la jurisdicción social, solicitando una indemnización de daños y perjuicios.
- También puedes instar la actuación de la Inspección de Trabajo, ya que el acoso sexual constituye una infracción laboral tipificada como falta muy grave en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- El acoso sexual es un delito penal tipificado en el artículo 184 del Código Penal, que implica para el autor la pena de privación de libertad y multa.
- El acoso sexual es una enfermedad derivada del trabajo, por lo que la baja que pueda producirse debe serlo por accidente de trabajo y no por enfermedad común.
- Puedes optar por la rescisión del contrato por voluntad del trabajador por graves incumplimientos contractuales del empresario, lo que significa que te corresponde una indemnización igual que la derivada del despido improcedente y la posibilidad de percibir la prestación por desempleo.