

QUÉ HACER SI SUFRES ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO:

- Nunca abandones tu puesto de trabajo o desobedezcas la orden que consideras discriminatoria.
 - Busca apoyo y asesoramiento en los/las representantes de los/las trabajadores/as, ya que tienen la obligación de contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
 - Comunícalo a el/la representante de los/as trabajadores/as en la empresa, el/la delegado/a de prevención, la federación del sector correspondiente, al Departamento de la Mujer de UGT en Castilla y León o a nuestras asesorías de salud laboral. Cualquiera de estos cauces son válidos para iniciar tu asesoramiento respecto a los pasos a seguir.
 - Intenta recoger pruebas que puedan servir de base para la denuncia u otras actuaciones (documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o imágenes).
 - Si como consecuencia del acoso estás sufriendo una situación de estrés, ansiedad, depresión, etc, acude a tu médico/a de cabecera a pedir la baja y requiérela para que haga constar en el parte correspondiente que la patología que sufres es consecuencia de comportamientos que pueden ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo. Posteriormente solicita la determinación de la contingencia como accidente de trabajo, iniciando las trámites oportunos para ello
- Si en algún momento se produce agresión física, **acude a la Policía o Guardia Civil y 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.
 - La Asesoría Jurídica del Sindicato te prestará todo el apoyo para llevar a cabo las tramitaciones judiciales que sean necesarias.

SERVICIOS DE ASESORAMIENTO EN TU SINDICATO

UGT Castilla y León - Secretaría para la Igualdad Departamento de la Mujer

C/ Muro, 16 - 1ª planta. 47004 Valladolid
Tlf.: 983 214 182 / 331 236 - Fax: 983 351 002 / 983 391 783
sigualdad@castyleon.ugt.org

UGT ÁVILA

C/ Isaac Peral, 18. 05001 Ávila
Tlf.: 920 225 650 / 352 227 - Fax: 920 251 411 - ugt@avila.ugt.org

UGT BURGOS

C/ San Pablo, 8. 1ª, 2ª y 3ª planta. 09005 Burgos
Tlf.: 947 252 080 - Fax: 947 256 048 - ugt@burgos.ugt.org

UGT LEÓN

C/ Gran Vía de San Marcos, 31. 24001 León
Tlf.: 987 270 679 - Fax: 987 272 430 - ugt@leon.ugt.org

UGT PONFERRADA

Avda. Valdés, 36. 1ª planta. 24400 Ponferrada (León)
Tlf.: 987 417 664 - Fax: 987 426 889 - ugt@ponferrada.ugt.org

UGT PALENCIA

C/ Mayor Antigua, 69. 34005 Palencia
Tlf.: 979 170 034 - Fax: 979 170 284 - ugt@palencia.ugt.org

UGT SALAMANCA

C/ Gran Vía, 79-81. 37001 Salamanca
Tlf.: 923 271 947 - Fax: 923 266 927 - ugt@salamanca.ugt.org

UGT SEGOVIA

Avda. Fernández Ladreda, 33. 40002 Segovia
Tlf.: 921 424 850 - Fax: 921 434 385 - ugt@segovia.ugt.org

UGT SORIA

C/ Vicente Tutor, 6. 42001 Soria
Tlf.: 975 225 323 - Fax: 975 229 252 - ugt@soria.ugt.org

UGT VALLADOLID

C/ Gamazo, 13. 47004 Valladolid
Tlf.: 983 329 000 - Fax: 983 329 016 - ugt@valladolid.ugt.org

UGT ZAMORA

C/ Lope de Vega, 6. 49013 Zamora
Tlf.: 980 514 291 - Fax: 980 512 011 - ugt@zamora.ugt.org

www.ugtcyl.es

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

¿QUÉ SON?

¿CÓMO ACTUAR
FRENTE A ELLOS?



 Junta de
Castilla y León



Castilla
y León

Departamento de la Mujer
Secretaría para la Igualdad

¿QUÉ ES EL “ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO” EN EL TRABAJO?

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. Cuando se trata de comportamientos que tienen el mismo propósito o efecto que el anterior, pero no son de naturaleza sexual sino que tienen como causa la pertenencia de la persona a un sexo determinado, se denomina acoso por razón de sexo. Ambos tipos de comportamientos se consideran discriminatorios, así como el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

(Artículo 7 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

¿CÓMO PUEDES IDENTIFICARLOS?

Tienen diferentes manifestaciones y pueden 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 persona 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.)
- **Órdenes de modificación de condiciones o contenido de trabajo** que lleven a situaciones discriminatorias por razón de sexo.
- **Aislamiento de la víctima**, cambios en la ubicación con el fin de limitar la comunicación con el resto de compañeros/as, falta de asignación de tareas o/y asignación de tareas rutinarias, degradantes o por debajo de sus capacidades
- **Desprestigio profesional y personal de la víctima**, mediante la extensión de rumores maliciosos, calumnias, que menoscaben su reputación, su imagen y su profesionalidad.
- **Descalificaciones** desde el punto de vista profesional y/o ataques a la vida privada de la víctima.
- **Agresiones físicas**, insultos, gritos.....

¿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 y por razón de sexo 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 ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

- Definiendo y regulando el acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave dentro del régimen disciplinario de la empresa.
- Desarrollando desde la empresa un procedimiento específico para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse. Esta actuación es una obligación establecida en el art. 48 de la Ley de Igualdad.

- Estableciendo en la empresa medidas como la elaboración de códigos de buenas prácticas, protocolos de actuación, campañas informativas, acciones de formación, etc., negociadas con la representación de los/as trabajadores/as.
- Considerando al acoso sexual y por razón de sexo como un riesgo laboral e incluyendo esta especificidad en los planes de prevención que se elaboren en el seno de las empresas y, por supuesto, en los planes de igualdad de las mismas, si existieren.

¿QUÉ MECANISMOS DE DEFENSA EXISTEN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?

- Ambos tipos de acoso suponen una vulneración del derecho de los/las trabajadores/as al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, por lo que se puede interponer demanda ante la jurisdicción social, solicitando una indemnización de daños y perjuicios.
- También se puede instar la actuación de la Inspección de Trabajo, ya que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye una infracción laboral tipificada como falta muy grave en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que conlleva sanciones importantes para el/la empresario/a.
- La baja laboral que pueda producirse como consecuencia de soportar acoso sexual o por razón de sexo debe serlo por accidente de trabajo y no por enfermedad común.
- La víctima de acoso sexual o por razón de sexo puede optar por la rescisión del contrato por voluntad del/a trabajador/a por graves incumplimientos contractuales del/a empresario/a, lo que significa que le corresponde una indemnización igual que la derivada del despido improcedente y la posibilidad de percibir la prestación por desempleo. Esto necesita declaración judicial.
- Si el/la trabajador/a es despedido/a por no acceder al acoso sexual o por razón de sexo, el despido se considerará nulo. Esto debe declararlo el juez.
- En el caso del acoso sexual, se trata, además, de un delito tipificado en el artículo 184 del Código Penal, que implica para el autor la pena de privación de libertad o multa, y que se agrava si se el/la autor/a es un superior jerárquico de la víctima o ésta posee alguna condición de especial vulnerabilidad.