



SERVICIO PREVENCIÓN MANCOMUNADO GRUPO CLINER

VIOLENCIA SEXUAL EN EL TRABAJO (ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

CÓDIGO DE CONDUCTA

Violencia sexual es cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

El acoso sexual consiste en cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante e intimidatorio para la víctima.

Tipos de acoso sexual en el trabajo

- Chantaje u hostigamiento: el acosador/a ejerce de autoridad sobre la víctima, obligándola a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual para no verse perjudicado/a en sus condiciones de trabajo
- Acoso sexual ambiental: se da cuando se producen conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada.

Para aclarar estos términos enumeramos algunas conductas sexuales consideradas ejemplos de acoso sexual en el trabajo:

- Cualquier conducta considerada como acoso sexual según lo indicado en el Código Penal.
- Solicitar favores sexuales como condicionantes del empleo (chantaje sexual, aunque no llegue a consumarse).
- Envío de material sexual ofensivo (por ejemplo, fotografías a través del teléfono móvil, mensajes de texto, cartas, etc.).
- Proceder al contacto físico no deseado con la víctima (pellizcos, palmadas, tocamientos, etc.).
- Presionar para que la víctima acepte tener relaciones sexuales, o amenazar con represalias si se niega a las peticiones.
- Hacer gestos obscenos de índole sexual de forma continuada.
- Preguntar constantemente sobre la vida sexual de una persona.
- Pedir citas de manera reiterada cuando la persona ya ha manifestado abiertamente su negativa.
- Realizar insinuaciones, comentarios o afirmaciones sexuales.
- Comentar abiertamente acerca del aspecto físico, condición u orientación sexual.
- Acechar a una persona buscando quedarse deliberadamente a solas con el/ella.

- Buscar contacto físico de forma innecesaria, limitando la libertad de movimientos de la víctima.
- Difundir rumores, sean verdaderos o falsos, acerca de la vida sexual de otra persona.
- Espiar en lugares reservados, por ejemplo en vestuarios o baños.
- Utilizar y exponer contenidos de carácter sexual o pornográfico.

No todos estos comportamientos se pueden considerar de forma aislada y puntual, sino que hay que estudiar el contexto y tono en el que se producen.

Consecuencias del acoso sexual en el trabajo

Las consecuencias del acoso sexual en el trabajo son diversas para la víctima, además de acompañarla en diferentes ámbitos: en el trabajo, en la vida personal, para la empresa, o incluso para los/as compañeros/as de trabajo.

En el ámbito laboral el acoso sexual puede producir:

- Incremento de las bajas por enfermedad y el absentismo laboral.
- Disminución de la productividad y la calidad del trabajo de la víctima afectada.
- Descenso de la motivación.

Entre las consecuencias para la salud, se pueden dar una gran variedad de trastornos: ansiedad, estrés, depresión, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc.

También hay que tener en cuenta los efectos que puede tener en la psicología y personalidad de la víctima. Aparte de patologías como la ansiedad o la depresión, también puede dar lugar a sentimientos de ira, baja autoestima, odio hacia el sexo contrario, indefensión, inseguridad, etc.

Todas estas consecuencias se dejan notar en el contexto laboral, pero también en el ámbito personal, social y familiar de la víctima.

La persona que recibe el acoso es quien más sufre las consecuencias del mismo. Sin embargo, estos efectos también pueden ser padecidos por los/as trabajadores/as que conozcan la situación o hayan sido testigos de estos comportamientos. Todo ello repercute en un clima laboral negativo, de crispación y, en muchos casos, de impotencia.

Estas conductas tienen también consecuencias para la empresa y para el acosador/a. La imagen de la empresa podría verse afectada muy negativamente si trasciende públicamente que ha permitido estas conductas. Los/as trabajadores/as culpables de estos comportamientos también verán manchada su reputación (si se dan a conocer) y su comportamiento tendrá consecuencias disciplinarias a nivel laboral.

Procedimiento de actuación

Cliner tiene constituido una Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, que es el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Se estructura un Procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

La Comisión se ajustará a este procedimiento de actuación que se regirá por los siguientes criterios:

- Los principios básicos serán de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, teniendo un plazo de resolución del expediente de treinta días máximo desde la solicitud de la intervención.
- El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que lo presentará, a través de la Dirección de la Empresa o de la Representación de los trabajadores. Una vez recibida por una de las partes informará a la otra de dicha solicitud.
- Recibida la denuncia se constituirá la Comisión Instructora a la que se trasladará por escrito la solicitud de intervención.
- Se abrirá un expediente de investigación del presunto acoso.
- El expediente de investigación estará formado por el conjunto de documentos que acrediten las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora (declaraciones testificales, relación cronológica de los hechos, actas levantadas de las reuniones, etc.)
- Una vez constituida la Comisión Instructora se iniciará la apertura de expediente informativo, encaminado a la averiguación y constatación de los hechos denunciados.
- Iniciado el procedimiento la Comisión Instructora propondrá un cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante de la denunciada.
- Se garantizará la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contemple en el expediente.
- El procedimiento finalizará con la elaboración por parte de la Comisión Instructora de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegar a una decisión unánime.
- La resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para que tome la decisión final:
 - + Cuando el informe constata la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyendo la movilidad funcional, y aplicando las sanciones legales correspondientes (sanción de empleo y sueldo, despido disciplinario, cambio de turno ...)
 - + Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible su verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.
- La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas.
- La Empresa asegurará que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso y los testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

En resumen, la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso podrá centralizar las siguientes competencias y responsabilidades:

- Recibir las denuncias, quejas, sugerencias o consultas relacionadas con situaciones de acoso.
- Investigar las denuncias de acoso que se reciban.

- Vigilar que se mantiene y cumple con la confidencialidad del caso y de las personas implicadas.
- Redactar un informe con la propuesta de medidas a adoptar.
- Llevar un seguimiento de las denuncias presentadas y de las acciones correctivas que se hayan llevado a cabo.

La Comisión también apoyará a la víctima si esta decide denunciar el caso de acoso sexual por alguna de las vías disponibles fuera de la empresa:

- **Jurisdicción social:** el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores señala que se puede solicitar la extinción del contrato laboral. En caso de que el acoso sexual laboral se considere probado, la víctima tiene derecho a paro, y a una indemnización igual a la del despido improcedente. Además, también podrá solicitar una indemnización por daños y perjuicios.
- **Demanda en la Inspección de Trabajo:** este organismo enviará un inspector, el cual realizará una evaluación del caso y redactará un informe. Este informe tiene carácter probatorio ante un tribunal.
- **Denuncia en los tribunales:** hay que tener en cuenta que el artículo 184 del Código Penal considera el acoso sexual laboral como un delito castigado con hasta 2 años de prisión.