

Guillén Industrias de la Madera

Curso Acoso Sexual Laboral - DEFINICIÓN

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define el acoso sexual como *"aquel que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre"*.

Según la OIT (1995; 1997), para que haya acoso sexual deben integrarse **tres elementos**: un comportamiento de **carácter sexual**, que **no sea deseado** y que la víctima lo perciba como un **condicionante hostil para su trabajo**, convirtiéndolo en algo humillante.

El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.



El acoso sexual incluye:

- **Conductas físicas** de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, 'palmaditas', 'pellizquitos', roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- **Conducta verbal** de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- **Conducta no verbal** de naturaleza sexual como exhibir de fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.



Los casos de acoso sexual que se suelen describir son:

- Que algún compañero se acerca demasiado o invade el espacio físico reiteradamente.
- Que algún superior o compañero presiona para mantener relaciones o salir juntos.
- Que algún superior ha insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales.
- Que han sufrido asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo
- Que sufren roces o tocamientos indeseados por parte de clientes, compañeros o jefes.



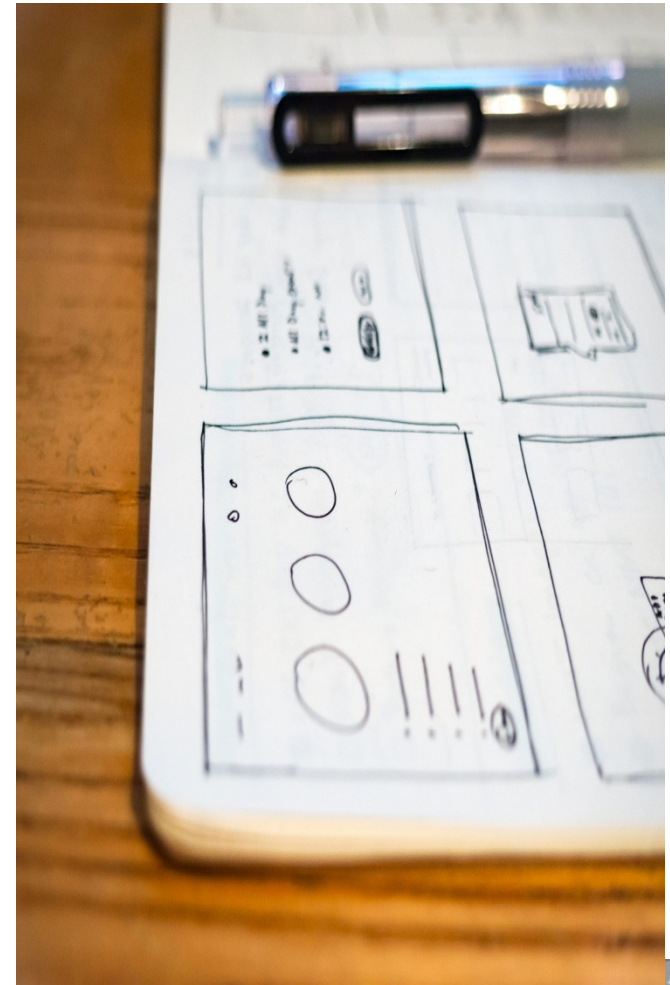
Siempre que surja una denuncia, la Comisión de Igualdad de la Empresa debe nombrar a uno de sus miembros como instructor del caso.

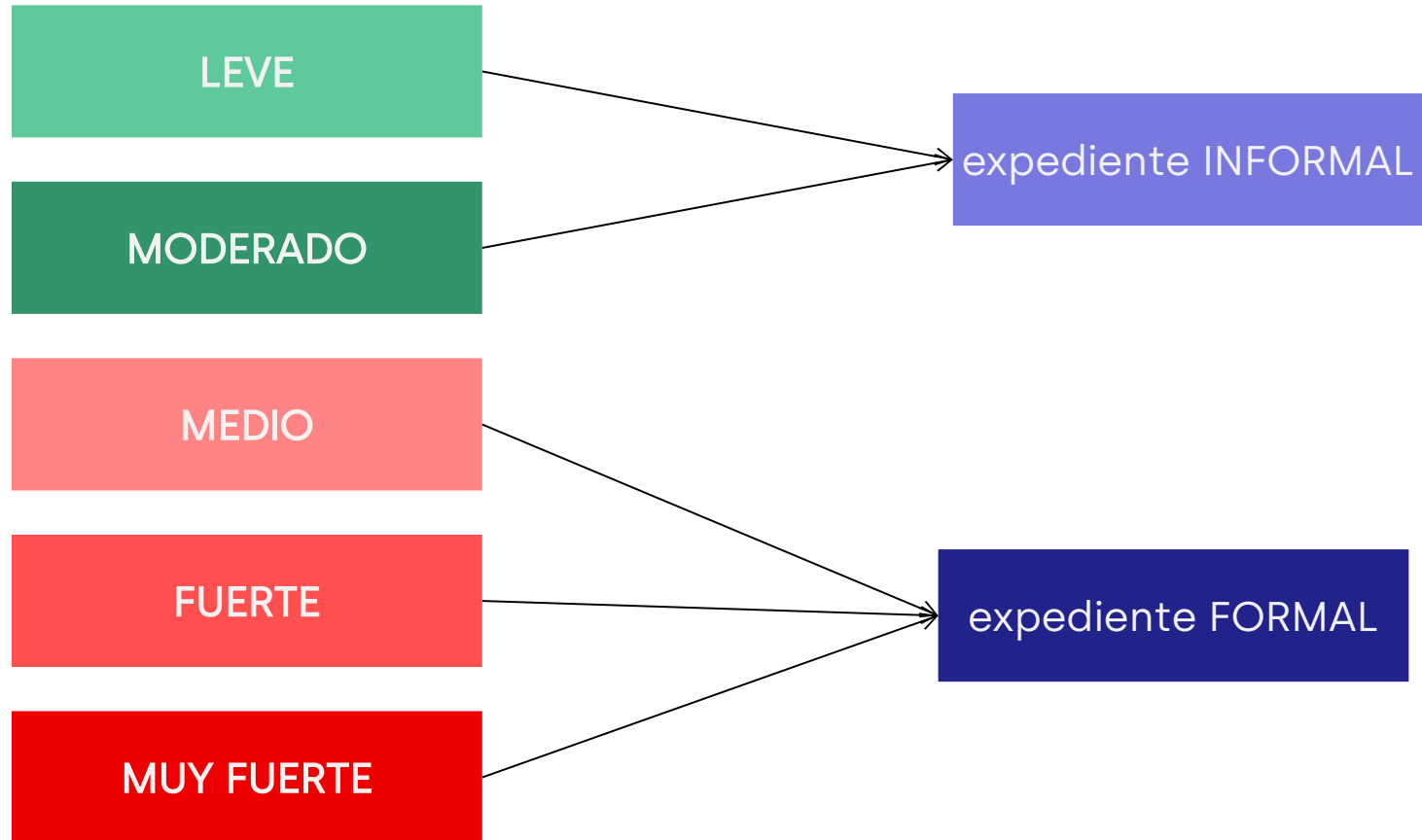
El instructor del caso debe realizar una apertura del expediente a fin de recabar los datos del mismo.

Debe tener presente que:

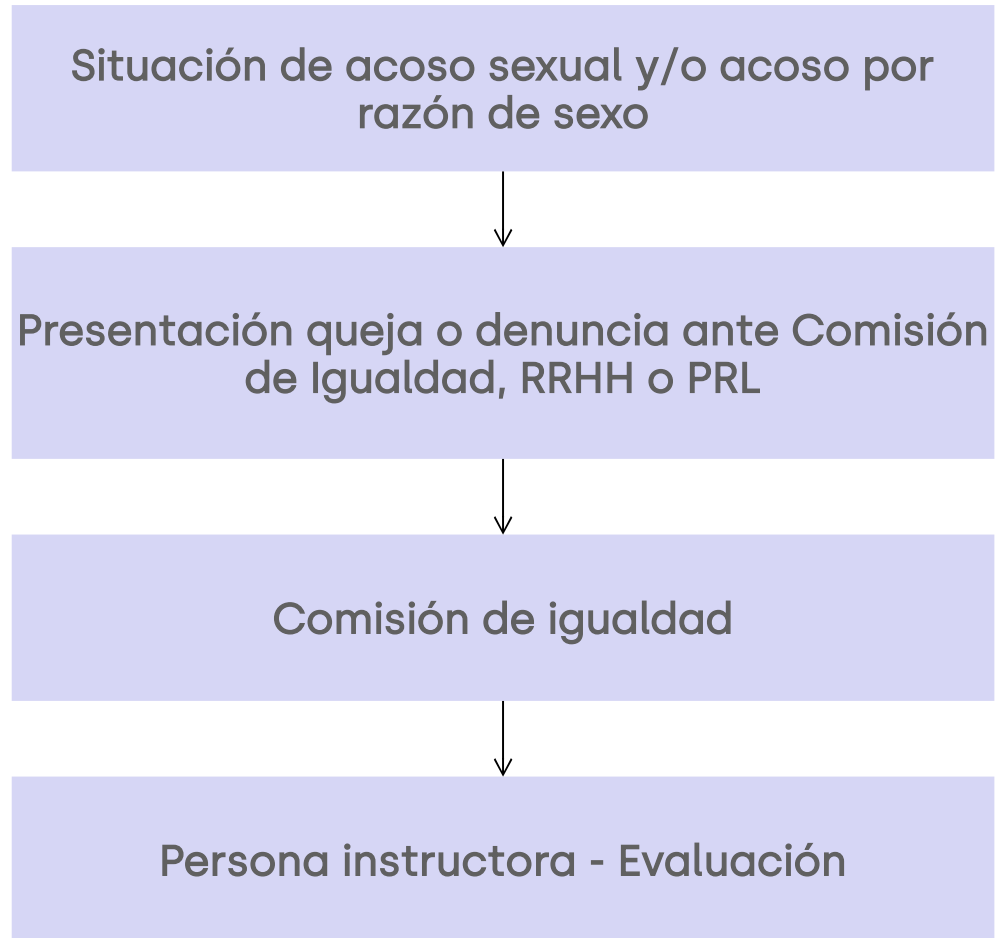
- En la víctima de acoso sexual la percepción de las conductas de acoso suele ser inmediata.
- **La frecuencia del acoso sexual** es reiterada, por lo tanto no se trata de comportamientos aislados.

Con los datos recogidos en la denuncia, se debe definir si el grado del acoso que se está denunciando es **leve, moderado, medio, fuerte o muy fuerte**.





INICIO DE ACTUACIONES



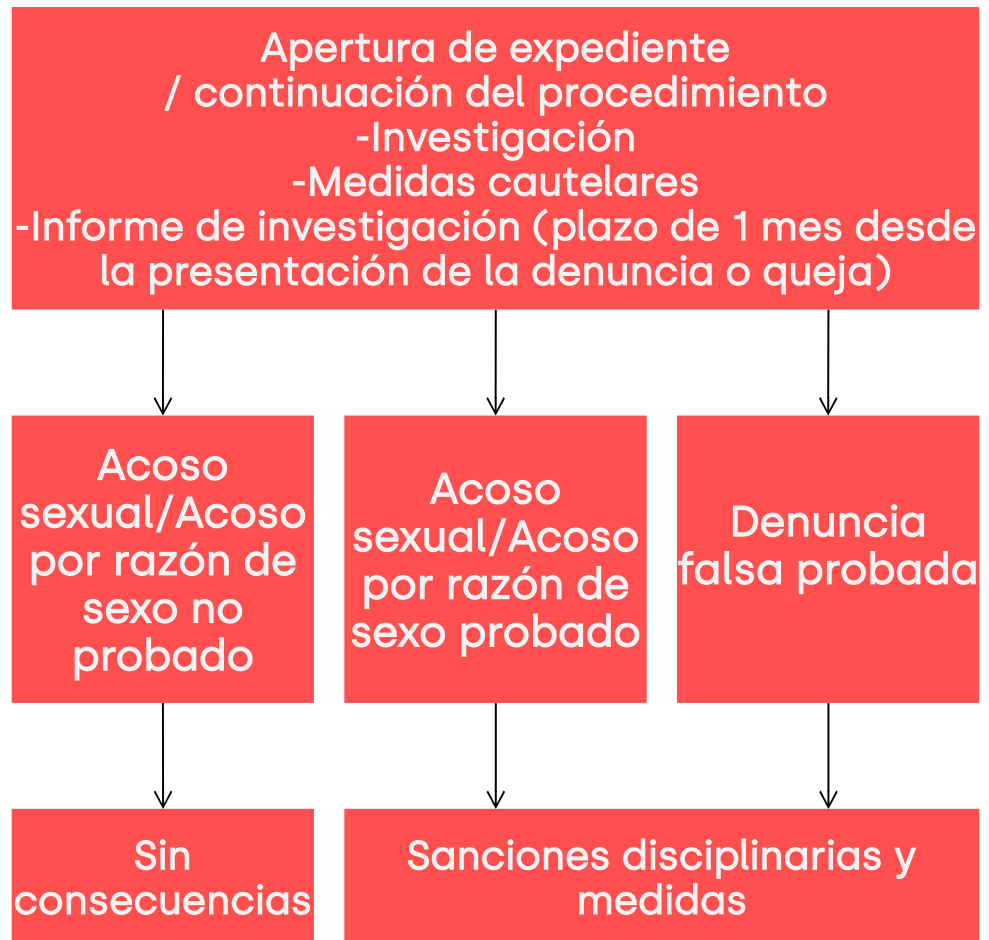
PROCEDIMIENTO INFORMAL

- Apertura de expediente
- Investigación
- Medidas cautelares
- Propuesta de conclusiones y resolución
(plazo 10 días desde la presentación de la denuncia o queja)



Comunicación de resolución a las personas denunciante y denunciada

PROCEDIMIENTO FORMAL



FINALIZACIÓN PROCEDIMIENTO FORMAL

Comunicación de resolución a las personas
denunciante y denunciada



Alegaciones



Nueva Resolución

COMISIÓN DE IGUALDAD

Compuesto por:

- Un representante sindical: **PEDRO ANGEL ESPADA**
- Un representante de los trabajadores y trabajadoras: **LORENA RODELGO**
- Un representante de la empresa: **ROSA M^a GUILLÉN**

todos ellos de plantilla.

Para contar con ellos hay que dirigirse, bien personalmente, en cada centro de trabajo bien por teléfono al **925160200** (Pedro Angel y Lorena) y **913516795** (Rosa M^a)