

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN ACOSO SEXUAL



ÍNDICE

1.DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2.INTRODUCCIÓN	4
3.CONCEPTO Y TIPOLOGÍA.....	5
4.QUE HACER EN CASO DE ACOSO SEXUAL O MORAL POR RAZON DE SEXO. 6	
5.PRINCIPIOS Y DERECHO FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO	8
6.LEGISLACIÓN	10

1.DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, la

consecución de un entorno laboral positivo y responsable de todos los que formamos el **Grupo MBC**, y por tanto la dirección de la empresa y la representación global de todos los derechos fundamentales del ser humano, que indica *el artículo 14 de la Constitución Española (Todos son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.)*.

Por ello, el acoso sexual se constituye uno de los más reprochables debido a que constituye ataque a la integridad moral del trabajador impidiendo el desarrollo personal y profesional, provocando deterioros en el entorno laboral y personal.



2.INTRODUCCIÓN

El presente código de buenas prácticas pretende dar difusión y comunicación

en materia de igualdad de acciones no discriminatorias, que ha previsto la dirección de la empresa **Grupo MBC**, que se ha incorporado el plan de igualdad.

Al igual que la declaración de compromiso con la igualdad , el presente Código de Buenas Prácticas persigue orientar el buen hacer profesional de los miembros del **Grupo MBC** , poniendo de manifiesto aquellas pautas de comportamiento que la Dirección de la Empresa desean promover y señalando aquellas otras que, aun sin estar tipificadas como faltas, deben evitarse en la organización al objeto de garantizar un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.



**5 IGUALDAD DE
GÉNERO**

3. CONCEPTO Y TIPOLOGÍA

Se entenderá como acoso toda conducta o comportamiento no deseado cuyo

objetivo sea atentar contra la dignidad, intimidad o la integridad física o moral de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, humillante siempre que pretenda una finalidad sexual o se produzca por razón del sexo de su receptor.

Existe dos tipos de ACOSO:

- **Acoso por razones de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Acoso Sexual:** se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima y que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las consecuencias son graves tanto en un caso como en el otro, con posibles consecuencias difíciles para los afectados/ as, considerando el **Grupo MBC**, cuenta con acciones sancionadoras en caso de que se detecte alguna actuación relacionada con el acoso sexual.



4.QUE HACER EN CASO DE ACOSO SEXUAL O MORAL POR RAZON DE SEXO.

Si eres víctima

- ❑ Poner en situación a tu comisión de igualdad.
- ❑ Te asesorarán de las acciones a seguir en relación con el acoso laboral.
- ❑ Transmite y exige a la persona acosadora que cese su conducta.
- ❑ Notificar por escrito a la dirección de la empresa de lo ocurrido.
- ❑ La empresa debe tomar las medidas necesarias para evitar conductas similares a las sucedidas.

RECUERDA.....

No te quedes en silencio, en tu trabajo si existe maltrato o acoso laboral

Recordar a la víctima la necesidad de que recopile el máximo número de pruebas: documentación, fotos, si hay testigos de los hechos, que busque todos los medios posibles que ayuden a probar su situación de acoso.

Cuanto antes se redacte el relato de hechos mejor, ya que el recuerdo está más vivo para plasmar todos los detalles posibles de las conductas de acoso que se ha sufrido.

Donde denunciar

Las denuncias podrán presentarse ante:

- La policía local
- La policía nacional
- La guardia civil o el juzgado de guardia.

Para denunciar no es necesario asistencia de abogada o de abogado, aunque, como hemos indicado, lo mejor es tener su asesoramiento desde el principio.

5.PRINCIPIOS Y DERECHO FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO

Ser tratado con dignidad y respeto es un derecho de todos los trabajadores

contemplado en la Constitución Española en concreto en su artículo 14, donde se reconoce expresamente que somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El acoso sexual, se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El mismo produce un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo ocasionando los siguientes síntomas:

- ❑ La ansiedad
- ❑ Abandono de su puesto de trabajo
- ❑ Que no se atreva a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación.
- ❑ La frustración
- ❑ El absentismo
- ❑ Menor productividad.

En consecuencia, a lo indicado anteriormente la empresa debe garantizar todos los medios al alcance de la persona afectada para adoptar medidas de prevención que ayuden a mantener un entorno laboral calmado.

Por todo ello, la empresa y la comisión de seguimiento se comprometen a regular, la problemática del acoso en las relaciones laborales estableciendo medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa constitucional, comunitaria y laboral relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

6.LEGISLACIÓN

Se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En el capítulo II (infracciones laborales) consta como infracciones muy graves en su artículo 8, apartado 13: “el Acoso Sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de esta”.

Delitos contra la libertad sexual

Es importante diferenciar el Acoso sexual de otros delitos que atentan contra la Libertad Sexual y que pueden ser fuente de confusión.

Agresión sexual (Art. 178-179 Código Penal)

Entendida como cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona que concurra con violencia o intimidación.

El Abuso sexual (Art. 181)

Es entendido como aquel atentado contra la libertad o integridad sexual de otra persona no consentidos o con abuso de superioridad manifiesta, que coarta la libertad de la víctima

Exhibicionismo y la provocación sexual

Entendiendo el primero como el que ejecutase o hiciese ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o discapacitados.

Segundo la provocación sexual es la que, por cualquier medio, venda, exhiba o difunda material pornográfico entre menores de edad o discapacitados, siendo castigados con la pena de prisión de 6 meses a 1 año o multa de 6 a 12 meses”.