

¿Qué efectos provoca?

El acoso sexual **afecta negativamente al trabajo**. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los abandonos laborales. Hay un aumento de los costes por enfermedad. Hay menos productividad y menos motivación y por lo tanto menos cantidad y calidad de trabajo.

La salud física y psicológica de la persona que lo padece se ve claramente afectada. Por un lado sufre reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión y sentimientos de desesperación, cólera, aversión y baja autoestima. Por otra parte, hay trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas, hipertensión, úlceras...

¿Cómo se detecta?

Realizando una evaluación de riesgos psicosociales de la empresa, intentando discernir si nos encontramos ante un entorno proclive a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Algunas preguntas pueden servirnos de orientación en nuestro propósito:

- 1 ¿Se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, sobre aspectos físicos, la vestimenta o la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros?
- 2 ¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homofóbicos?
- 3 ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?
4. ¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso sexual o por razón de sexo? ¿Cuál es el proceso de denuncia? ¿Qué participación tiene la representación de los trabajadores en su tratamiento? ¿Qué penalización tiene? ¿Es acorde a la normativa vigente?

contra la violencia de género por un entorno laboral saludable

¿Cómo prevenir el acoso sexual en el trabajo?

Desde la empresa:

- Promoviendo condiciones de trabajo saludables
- Arbitrando procedimientos específicos para la prevención del acoso
- Dando cauces a las denuncias o reclamaciones formuladas por quienes hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo.
- Negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras medidas como:
 - Elaborando y difusión de códigos de buenas prácticas
 - Realizando campaña informativas
 - Realizando acciones formativas

Desde la Inspección de Trabajo:

- La vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas que prohíben la discriminación por razón de sexo, en concreto el acoso sexual.
- Seguimiento especial de las empresas a las que se hubiere levantado Acta de Infracción por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Dar preferencia absoluta a las denuncias que se interpongan por acoso sexual.
- Remitir a las Centrales Sindicales más representativas información sobre las denuncias presentadas por acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Desde la Negociación colectiva incorporando en los convenios colectivos:

- Medidas preventivas: Evaluación de riesgos psicosociales (ISTAS 21)
- La definición de acoso sexual, su tipificación como falta laboral estableciendo las sanciones que corresponden en base a la gravedad del hecho constitutivo y el establecimiento de un procedimiento a seguir en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que contemplen la definición, declaración de principios donde la empresa se comprometa a prevenir y erradicar situaciones del acoso sexual

Desde la persona acosada

- Denunciando las conductas de acoso sexual y por razón de sexo utilizando todas las herramientas legales.
- Impidiendo que alguien vulnere tu derecho al trabajo basándose en motivos y discriminaciones sexuales.
- Buscando el asesoramiento y el apoyo sindical y jurídico a través de los delegados y delegadas de prevención de la empresa y de las estructuras sindicales establecidas al respecto: Secretaría de la Mujer, Secretaría de Salud Laboral y Gabinete Jurídico.