

Estamos contigo

CÓMO ACTUAR ANTE EL ACOSO SEXUAL



¿Qué es el acoso sexual en el ámbito laboral?

Es una ofensa verbal o física de carácter sexual que no exige violencia ni agresión.

Según la Directiva europea 2002/73/CE el acoso sexual es: "la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres; sin embargo, la mujer es la principal víctima del mismo, porque, en general, es mayor su vulnerabilidad en el mercado de trabajo, mayor inestabilidad en el empleo y subordinación jerárquica profesional.

¿Quién es el sujeto activo o el acosador?

El acoso sexual puede provenir del empresario, del jefe o directivo; del compañero de trabajo e, incluso, de clientes o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo, siempre y cuando se produzca en el ámbito laboral.

¿Quién es el sujeto pasivo o la víctima?

Las trabajadoras y trabajadores son los sujetos pasivos del acoso sexual.

¿Qué comportamientos se pueden calificar como acoso sexual?

a) Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.

b) Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación.

c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.

d) Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y desagradables.

Tipos de acoso sexual

CHANTAJE SEXUAL: El chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre la persona que acosa y la víctima existe siempre una **relación de jerarquía**.

Así pues, la persona que acosa sólo podrá ser empresario, representante legal de la empresa o directivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario...)

ACOSO AMBIENTAL: Es un requerimiento sexual no condicionado, tal como ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o su vida íntima, requerimientos a la víctima para que lleve una ropa sexualmente insinuante...

Se produce cuando la persona que acosa crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

Qué protección legal existe frente al acoso sexual

Proceso de tutela de los derechos fundamentales. Previsto en el art. 175 y siguientes. de la Ley de Procedimiento Laboral. Mediante este proceso la víctima del acoso sexual puede solicitar el cese del comportamiento y cualquier reparación que proceda.

Rescisión del contrato de trabajo. El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores señala que serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o "menoscabo de su dignidad". Este mecanismo, aun cuando se aprecia muy restrictivamente por los Tribunales, supondría el derecho a una indemnización como si se tratara de un despido improcedente.

Ámbito Administrativo. Ante el acoso sexual puede adoptar esta vía:

El Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) califica el acoso sexual como una infracción muy grave; por tanto,

puede formularse una denuncia ante la Inspección de Trabajo, por cualquier persona física o jurídica.

El art. 40.a) de la LISOS determina que las infracciones muy graves se sancionarán con las siguientes multas:

- en su grado mínimo: de 3.005,06 a 12.020,24 Euros.
- en su grado medio: de 12.020,25 a 48.080,96 Euros.
- en su grado máximo: de 48.080,97 a 90.151,82 Euros

Acción penal. Para ello deberá realizarse la correspondiente denuncia ante el juzgado competente contra el sujeto activo que realiza el acoso sexual. Este delito está tipificado en el art. 184 del código penal.

RECOMENDACIONES

En caso de acoso sexual, se aconseja la interrelación y utilización de todos los medios de defensa-protección. No obstante, es recomendable acudir al Centro Mujer 24 Horas, y antes de denunciar, hablar con las profesionales y recoger pruebas como mensajes, notas, testigos, grabaciones etc.; así mismo, es recomendable solicitar apoyo psicológico.

EL CENTRO MUJER 24 HORAS está situado en:

- ALICANTE: c/ Garcia Andreu, 12
- CASTELLÓN DE LA PLANA: c/ Major, 100, 2º, 11ª
- VALENCIA: c/ Guillem de Castro, 100

☎ 900 58 08 88



Centros INFODONA:

- Ademuz. Tel. 97 878 22 63
- Alacant. Tel. 96 592 97 47
- Alboraya. Tel. 96 186 93 03
- Alcoi. Tel. 96 553 71 00 ext.1412
- Ayora. Tel. 96 189 81 36
- Benidorm. Tel. 96 683 00 41
- Carcaixent. Tel. 96 245 76 30
- Castelló de la Plana. Tel. 96 422 80 14
- Dénia. Tel. 96 642 57 42
- Elda. Tel. 96 698 03 04
- Elx. Tel. 96 544 11 75
- Gandia. Tel. 96 296 50 03 ext. 33
- La Vall d'Uixó. Tel. 96 469 27 93
- Lliria. Tel. 96 278 21 58
- Manises. Tel. 96 129 81 26
- Morella. Tel. 96 417 30 08
- Ontinyent. Tel. 96 291 60 70
- Orihuela. Tel. 96 535 96 23
- Requena. Tel. 96 230 56 77
- Sagunt Port. Tel. 96 266 41 32
- Santa Pola. Tel. 96 541 11 00 ext. 102
- Segorbe. Tel. 96 413 20 38
- Torrevieja. Tel. 96 570 73 25
- València. Tel. 96 197 16 00
- Vila-real. Tel. 96 450 65 70
- Villena. Tel. 96 534 81 28
- Vinaròs. Tel. 96 445 64 52
- Xàtiva. Tel. 96 228 98 52

Tu n'es pas seule

QUE FAIRE EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL



Qu'est-ce que le harcèlement sexuel dans le cadre de l'emploi et du travail?

C'est une offense verbale ou physique à connotation sexuelle et pas nécessairement accompagnée de violence ou d'agression.

D'après la Directive européenne 2002/73//CE, le harcèlement sexuel est : « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les hommes autant que les femmes peuvent subir le harcèlement sexuel ; cependant la femme en est la première victime, à cause de sa vulnérabilité majeure sur le marché du travail, de sa plus grande instabilité dans l'emploi et de sa subordination hiérarchique professionnelle.

Quel est le sujet actif ou harceleur?

Le harcèlement sexuel peut provenir de l'employeur, du patron ou du cadre supérieur ; du collègue professionnel ou même de clients ou tiers en relation avec la victime pour raison de travail, chaque fois qu'il a pour cadre le travail.

Quel est le sujet passif ou victime?

Les travailleurs, hommes ou femmes sont les sujets passifs du harcèlement sexuel.

Quels sont les comportements que l'on peut qualifier de harcèlement sexuel?

Exigence de faveurs sexuelles, accompagnée de promesses explicites ou implicites de traitement préférentiel ou de menaces en cas de refus.

Contact physique de caractère sexuel, généralement accompagné de commentaires, ou gestes offensifs non désirés par la victime, sans recours à la force ou à l'intimidation.

Invitations impudiques ou compromettantes, ou l'emploi de matériel pornographique sur le lieu de travail.

Plaisanteries sur le sexe, abus de langage accompagné de commentaires sur l'aspect physique, observations suggestives et désagréables.

Différents types de harcèlement sexuel

CHANTAGE SEXUEL: Le chantage sexuel s'exerce toujours de manière verticale : entre la personne qui harcèle et la victime, il existe toujours une **relation de hiérarchie**.

La personne exerçant le harcèlement sera donc toujours, soit l'employeur, le représentant légal de l'entreprise ou un cadre ayant pouvoir de décision sur les conditions de travail (promotion, embauche, salaire...)

HARCÈLEMENT D'ATMOSPHÈRE: Exigence sexuelle non conditionnée, comme des offenses verbales, plaisanteries lourdes et persistantes à connotation sexuelle, commentaires de caractère sexuel sur la personne ou sa vie intime, obligation pour la victime de se vêtir de manière provocante...

Ce genre de harcèlement est exercé par une personne qui crée une atmosphère de travail basée sur l'intimidation, l'hostilité ou l'humiliation de la victime.

Quelle protection légale contre le harcèlement sexuel?

Processus de tutelle des droits fondamentaux. Il est prévu par l'article 175 et suivants de la Législation sur le Travail. Ce processus permet à la victime de harcèlement sexuel de solliciter la cessation du comportement et réparation des dommages causés.

Résiliation du contrat de travail. Parmi les causes justes permettant au Travailleur de demander la résiliation de son contrat, l'article 50 du Statut des Travailleurs cite les modifications substantielles des conditions de travail nuisant à la formation professionnelle ou « portant atteinte à la dignité de la personne ». Cette clause, quoique invoquée de manière très restrictive par les tribunaux, implique un droit d'indemnité comme dans un cas de licenciement inadmissible.

Voie Administrative. Dans un cas de harcèlement sexuel, la voie administrative est utile :

Le Décret Royal Législatif 5/2000 du 4 août sur les Infractions et Sanctions de l'Ordre Social (LISOS), qualifie le harcèlement sexuel d'infraction très grave ; en conséquence, tout personne physique ou morale peut porter plainte auprès de l'Inspection du Travail.

L'art. 40.a) de la LISOS stipule que les infractions très graves sont passibles des amendes suivantes :

- Degré minimum : de 3.005,06 à 12.020,24 Euros.
- Degré moyen : de 12.020,24 à 48.080,96 Euros
- Degré maximum : de 48.080,96 à 90.151,82 Euros

Action pénale. Il faut dans ce cas, déposer la plainte correspondante, contre le sujet auteur du harcèlement sexuel, auprès du Tribunal compétent. Ce délit figure à l'art. 184 du Code Pénal.

RECOMMANDATIONS

En cas de harcèlement sexuel, il est recommandé d'avoir recours à tous les moyens de défense/protection. Il est cependant vivement recommandé de se rendre d'abord au Centre Femme 24 Heures et avant de porter plainte, consulter les professionnels et rassembler toutes les preuves comme messages, notes, témoins, enregistrements etc. Il est également conseillé de solliciter un appui psychologique.

LE CENTRE FEMME 24 HEURES se trouve situé à :

- ALICANTE: c/ Garcia Andreu, 12
- CASTELLÓN DE LA PLANA: c/ Major, 100, 2º, 11ª
- VALENCIA: c/ Guillem de Castro, 100

☎ 900 58 08 88



Centres INFODONA:

- Ademuz. Tel. 97 878 22 63
- Alacant. Tel. 96 592 97 47
- Alboraya. Tel. 96 186 93 03
- Alcoi. Tel. 96 553 71 00 ext.1412
- Ayora. Tel. 96 189 81 36
- Benidorm. Tel. 96 683 00 41
- Carcaixent. Tel. 96 245 76 30
- Castelló de la Plana. Tel. 96 422 80 14
- Dénia. Tel. 96 642 57 42
- Elda. Tel. 96 698 03 04
- Elx. Tel. 96 544 11 75
- Gandia. Tel. 96 296 50 03 ext. 33
- La Vall d'Uixó. Tel. 96 469 27 93
- Lliria. Tel. 96 278 21 58
- Manises. Tel. 96 129 81 26
- Morella. Tel. 96 417 30 08
- Ontinyent. Tel. 96 291 60 70
- Orihuela. Tel. 96 535 96 23
- Requena. Tel. 96 230 56 77
- Sagunt Port. Tel. 96 266 41 32
- Santa Pola. Tel. 96 541 11 00 ext. 102
- Segorbe. Tel. 96 413 20 38
- Torrevieja. Tel. 96 570 73 25
- València. Tel. 96 197 16 00
- Vila-real. Tel. 96 450 65 70
- Villena. Tel. 96 534 81 28
- Vinaròs. Tel. 96 445 64 52
- Xàtiva. Tel. 96 228 98 52

وبالتالي يمكن لكل شخصية طبيعية كانت أم اعتبارية التقدم بدعوى أمام مفتشية العمل.

إن المادة رقم 40/أ من قانون (LISOS) تحدد مبالغ الغرامات المطبقة في المخالفات الخطيرة على النحو التالي:

- في الدرجة الدنيا: من 3.005,06 حتى 12.020,24 يورو
- في الدرجة المتوسطة: من 12.020,25 حتى 48.080,96 يورو
- في الدرجة القصوى: من 48.080,97 حتى 90.151,182 يورو

المسلك الجنائي. يقتضي ذلك التقدم بدعوى قضائية على الشخص الذي يقوم بالتحرش الجنسي أمام المحكمة المختصة. ومن الجدير بالذكر أن هذه الجنائية منصوص عليها في المادة 184 من المسطرة الجنائية.

توصيات

في حالة وقوع التحرش الجنسي ينصح باللجوء إلى كافة الوسائل المتوفرة للحماية والدفاع. ومع ذلك ينبغي التوجه إلى مركز النساء 24 ساعة وقبل التقدم بالدعوى من الأفضل التحدث إلى ذوي الدراية إضافة إلى جمع الأدلة الكافية مثل الرسائل القصيرة والمكتوبات والشهود والتسجيلات الصوتية وإلى غيرها من الأدلة كما يكون من المفيد طلب المساعدة النفسانية

يقع مقر مركز النساء 24 ساعة:

■ C/ Garcia Andreu, 12 ALICANTE

■ C/ Major, 100, 2º, 11ª CASTELLÓN DE LA PLANA

■ C/ Guillem de Castro, 100 VALENCIA

900 58 08 88



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo
de Desarrollo Regional



أنواع التحرش الجنسي

الابتزاز الجنسي: يقع الإبتزاز الجنسي دائما بشكل عمودي أي كلما وجد بين الشخص المتحرش والشخص المتحرش به علاقة شغل لكون الشخص المتحرش يحتل مرتبة أعلى من مرتبة الشخص المتحرش به في سلم الشغل

وبالتالي لا يكون الشخص المتحرش إلا صاحب شركة أو ممثل قانوني للشركة أو مدير يتمتع بالقدرة على إقرار وتحديد ظروف العمل (الترقية والتعاقد والراتب وإلى آخره)

التحرش المحيطي: يتعلق الأمر بمطالبة جنسية غير مشروطة مثل الإهانات الكلامية والمداعبات المستمرة والخطيرة ذات الطابع الجنسي إضافة إلى الأقوال ذات الطابع الجنسي حول الشخص أو حياته الفردية أو مطالبة الضحية بارتداء ملابس مغرية بالشهوة الجنسية وإلى غير ذلك.

ويتم التحرش الجنسي عندما يتمكن الشخص المعتدي من خلق محيط عملي عدواني أو مهين أو مخوف بالنسبة للضحية

ما هي الإجراءات القانونية المتوفرة لحماية ضحية التحرش الجنسي؟

إجراء صيانة الحقوق الأساسية حسب ما هو مقرر في المادة 175 والمواد التالية من قانون مسطرة الشغل. من خلال هذا الإجراء يمكن لضحية التحرش الجنسي المطالبة بالتوقف عن تصرف الشخص المتحرش والحصول على التعويض المناسب

فسخ عقد العمل. تنص المادة 50 من النظام الأساسي للعمال على أن من بين الأسباب العادلة التي تؤدي إلى إلغاء العقد جميع أنواع التعديلات الجوهرية في ظروف العمل التي تشكل إضراراً بالتكوين المهني للشخص أو "التقليل من كرامته" مما يسمح بالتمتع بحق تقاضي التعويض مثل ما هو مقرر في حالات العزل غير المبرر إلا أن المحاكم لا تطبق هذه الآلية لحماية الضحية سوى بشكل محدود جداً.

في المسلك الإداري. عند وقوع التحرش الجنسي يمكن اتباع المسلك التالي:

يقر القرار الملكي التشريعي رقم 200/5 الصادر في 4 أغسطس في شأن المخالفات والعقوبات ذات الطابع الاجتماعي (LISOS) أن التحرش الجنسي يعتبر من بين المخالفات الخطيرة.

ما هو التحرش الجنسي في محيط العمل؟

يعتبر التحرش الجنسي إهانة كلامية أو جسدية ذات طابع جنسي لا تعني بالضرورة وقوع العنف أو الاعتداء

حسب التعليم الأوروبي رقم CE/73/2002 يعرف التحرش الجنسي على أنه "الوضع الناتج عن أي تصرف أو سلوك كلامي أو غير كلامي أو جسدي ذي طابع جنسي وغير مرغوب فيه يهدف إلى المساس بكرامة الشخص وإلى خلق محيط مهبط ومرور واعتدائي ومهين ومذل ومحقّر"

ومن بين ضحايا التحرش الجنسي كل من الرجال والنساء وإن كانت النساء الضحية الأولى له نظراً إلى أنها تكون غالباً في حالة أكثر تعرضاً للخطر وأكثر هشاشة في محيط سوق العمل كما أنها تتكلف بأشغال غير ثابتة وتحتل أسفلاً الدرجات في السلم المهني

من هو الشخص المعتدي الفعال؟

إن التحرش الجنسي قد يأتي من صاحب الشركة أو المدير أو الرئيس أو الزميل في الشغل وحتى من الزبائن أو الأشخاص الآخرين الذين هم على علاقة ما مع الضحية بسبب العمل كلما وقع ذلك داخل محيط الشغل

من هو الشخص المتعرض للتحرش أو الضحية؟

العمال والعاملات هم الأشخاص المتعرضون لأوضاع التحرش الجنسي

ما هي التصرفات والسلوكيات التي يمكن اعتبارها تحرشاً جنسياً؟

(أ) المطالبة بالخدمات الجنسية المرفوقة بوعود صريحة أو ضمنية بمعاملة مفضلة أو متميزة في حالة ما إذا خضعت الضحية لتلك المطالبة أو تهديدات في حالة ما إذا لم تخضع لذلك

(ب) المخالطة والملامسة الجسدية ذات الطابع الجنسي المرفوق غالباً بأقوال أو إشارات اعتدائية لا ترغب فيها الضحية حتى في انعدام العنف أو الإكراه

(ج) اقتراحات فاحشة أو محرجة أو استخدام مواد إباحية في مقر العمل

(د) المداعبة في شؤون الجنس أو الإفراط في استعمال الكلام بخصوص المظهر مع التعليقات والملاحظات المغرية أو المحرجة أو الكريهة

نحن معك

كيف يجب التعامل مع حالات التحرش الجنسي

حكومة إقليم بلنسية

