

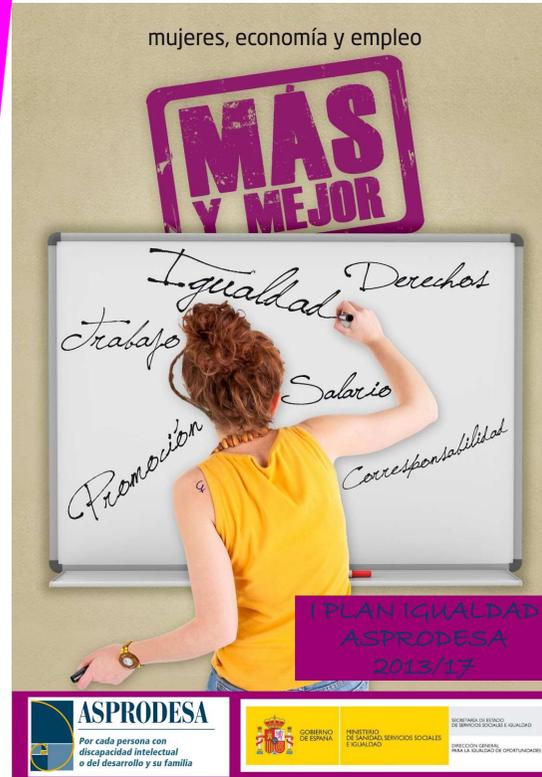
## DEFINICIONES:

**ACOSO SEXUAL:** El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos: Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, invitaciones impúdicas, etc.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Constituye acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

**SUJETO ACTIVO:** se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

**SUJETO PASIVO:** este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.



## La igualdad de oportunidades en la empresa.



## CÓDIGO: “BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”.



**ASPRODESA**  
miembro de FEAPS Andalucía

Asociación en favor de la Personas con  
Discapacidad Intelectual del Suroeste de Almería.

TLF: 950602013 FAX: 950602130  
<http://www.asprodesa.org>  
E-mail: [asprodesa@asprodesa.org](mailto:asprodesa@asprodesa.org)  
[facebook.com/AsprodesaOng](https://www.facebook.com/AsprodesaOng)  
<https://twitter.com/asprodesa>

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los/as demás son fundamento del orden político y de la paz social a la vez que presupuesto necesario para el libre ejercicio de los derechos constitucionalmente reconocidos.

Es un compromiso de ASPRODESA la consecución de un clima laboral positivo y libre de cualquier actuación que de forma directa o indirecta pudiera atentar contra la dignidad de los trabajadores o las trabajadoras de la empresa, así como velar por los derechos fundamentales, en especial el respeto a la dignidad de la persona y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En este sentido, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen uno de los más reprochables ataques a la integridad moral del trabajador/a impidiendo o dificultando su libre desarrollo personal y profesional, además de provocar un deterioro en el entorno laboral y el bienestar psicosocial de los/as mismos/as.

Por ello, la dirección de ASPRODESA junto con sus empleadas/os se comprometen a responsabilizarse entre todos y todas para garantizar un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de género, así como a difundir dentro de la empresa y ámbitos de influencia, incluyendo las empresas colaboradoras, el contenido del presente **Código de Buenas Prácticas**.

El presente Código se encuadra dentro del conjunto de medidas preventivas de Asprodesa y persigue el buen hacer profesional de los/as miembros de la empresa frente a posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Su naturaleza es la de recomendación y sus objetivos básicos son la prevención y mejora de la seguridad jurídica a través de la identificación y puesta en conocimientos de todos/as los/as trabajadores/as de aquellos comportamientos o conductas que pudieran favorecer la aparición de supuestos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

## COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

CONDUCTAS	EJEMPLOS
<b>CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ CONTACTO FÍSICO DELIBERADO.</li> <li>⇒ ACERCAMIENTO FÍSICO EXCESIVO E INNECESARIO.</li> <li>⇒ COACCIÓN PARA MANTENER RELACIONES SEXUALES A CAMBIO DE DETERMINADOS BENEFICIOS PROFESIONALES.</li> <li>⇒ AGRESIONES SEXUALES O INTENTO DE VIOLACIÓN.</li> </ul>
<b>CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ OBSERVACIONES SUGERENTES.</li> <li>⇒ CHISTES, BROMAS O COMENTARIOS OFENSIVOS SOBRE LA APARIENCIA O CONDICIÓN SEXUAL DE LA PERSONA.</li> <li>⇒ PETICIÓN DE FAVORES SEXUALES.</li> <li>⇒ COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENAS.</li> <li>⇒ LLAMADAS TELEFÓNICAS OFENSIVAS DE NATURALEZA SEXUAL.</li> <li>⇒ INVITACIONES PERSISTENTES QUE PERSIGUEN UNA RELACIÓN SEXUAL NO DESEADA.</li> </ul>
<b>CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ EXHIBICIÓN DE FOTOS PORNOGRÁFICAS.</li> <li>⇒ TRANSMISIÓN O ENTREGA DE MATERIALES ESCRITOS.</li> <li>⇒ MIRADAS O GESTOS OBSCENOS.</li> <li>⇒ USOS DE GRÁFICOS, VIÑETAS O CONTENIDOS DE INTERNET DE CONTENIDO SEXUAL EXPLÍCITO.</li> </ul>

## COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.

⇒ CONDUCTAS QUE TRATEN DE IMPOSIBILITAR O DEJAR SIN EFECTO EL EJERCICIO POR LOS TRABAJADORES/AS DE LOS DERECHOS VINCULADOS A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES:

- ⇒ Cuidado de familiares y asunción de cargas familiares.
- ⇒ Embarazo y maternidad.

⇒ PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES DESTINADAS A IMPEDIR LA DISCRIMINACIÓN Y A EXIGIR LA IGUALDAD DE TRATO DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

⇒ CUALQUIER OTRO COMPORTAMIENTO QUE EXPLÍCITA O IMPLÍCITAMENTE SUPONGA MENOSCABO, DISCRIMINACIÓN O ABUSO DE UNA PERSONA POR RAZÓN DE SU SEXO O CONDICIÓN SEXUAL.

⇒ DIFUNDIR RUMORES SOBRE LA VIDA SEXUAL DE UNA PERSONA.

⇒ COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENOS REALIZADOS EN FUCIÓN DEL SEXO DELA PERSONA.

⇒ ESTABLECER DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

## OTRAS CONDUCTAS DE ACOSO MORAL QUE PUEDEN SER TIPIFICADAS COMO ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

⇒ EN CONTRA DE CONCIENCIA O CREENCIAS, FALTA DELIBERADA DE OCUPACIÓN EFECTIVA, NO ASIGNANDO TAREAS O ASIGNANDO TAREAS INÚTILES.

⇒ ENCOMIENDA DE TAREAS NO ACORDES CON LA CAPACIDAD PROFESIONAL O DE TRABAJOS DENIGRANTES O PELIGROSOS.

⇒ DESCONSIDERACIÓN PROFESIONAL.