30/06/2024

Medidas para prevenir el acoso sexual en la empresa

El acoso sexual en España es aún un fenómeno difícil de cuantificar. Su prevención es vital para establecer un plan de igualdad responsable.



La definición de acoso sexual, establecida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres 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 una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En la actualidad, todo plan de igualdad debería contener medidas de prevención del acoso sexual de forma obligatoria, para empresas de todos los sectores y tamaños.

Del mismo modo que se introducen normativas sobre seguridad laboral, es necesario aplicar herramientas para luchar contra el acoso sexual, tal como expone la nueva reforma del Código Penal de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de 2022, de garantía de la libertad sexual, por la que se modifica el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Contexto actual del acoso laboral en España

¿Cuántas mujeres sufren o han sufrido acoso sexual en España? Según algunos estudios, como el Análisis empírico integrado y estimación cuantitativa de los comportamientos sexuales violentos (no consentidos) en España, del Ministerio del Interior de noviembre de 2020, “no hay resultados claros ya que muchos tipos de violencia sexual no llegan nunca a denunciarse”. Con la misión de recopilar datos relevantes sobre acoso sexual, Comisiones Obreras ha creado un Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo, en el que ha colaborado la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad. El objetivo no es solo recabar información, sino establecer medidas de prevención a través de la escucha activa, la orientación sobre cómo actuar a la hora de informar y qué instituciones ofrecen apoyo a las víctimas.

En este sentido, es importante recalcar que, en el ámbito laboral, un 98% de mujeres sufre acoso. La Ley del solo sí es sí, vigente desde el 7 de octubre de 2022, promueve un gran avance en el camino, ya que tal como recoge su artículo 12, se reconoce el acoso como violencia sexual y se aplican parámetros para recopilar datos y establecer medidas de prevención.

Los delitos de acoso sexual son claramente reconocidos en la actual Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre. Como principal novedad en este terreno, la introducción de las conductas de acoso sexual (art. 184) dentro del catálogo de delitos por los que puede responder una persona jurídica, establece que "generarán responsabilidad penal las conductas vinculadas con la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, que provoquen en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante". Los autores de acoso sexual serán castigados con "pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses".

Cómo identificar el acoso sexual en su empresa

El paso previo a la introducción de un plan de prevención contra el acoso sexual debe ser conocer e identificar en una fase temprana las conductas que se consideren acoso.

1. Conductas verbales

Son todos aquellos comentarios sexuales ofensivos o que pueden resultar humillantes sobre la apariencia física o la condición sexual de una persona. Como, por ejemplo:

- Dirigirse a otra persona de forma denigrante u obscena
- Comentarios humillantes o vejatorios hacia una persona por su condición sexual
- Invitar o intentar concertar citas o encuentros sexuales
- Invitar, pedir o demandar favores sexuales relacionados con mejoras laborales, sean insinuadas o directas
- Invitaciones a tener encuentros sexuales persistentes, aunque la persona objeto de las mismas ya haya dejado claro que son inoportunas y no deseadas

2. Conductas no verbales

- Difundir imágenes o vídeos de contenido sexualmente explícito
- Realizar gestos obscenos ante la persona a la que se acosa

3. Conductas físicas:

- Cometer contacto físico no deseado o solicitado de forma deliberada (como pueden ser roces intencionados)
- Quedarse a solas intencionadamente o arrinconar a la persona acosada
- Forzar u obligar a otra persona a realizar conductas sexuales

Cinco medidas contra el acoso sexual en las empresas

1. Implicar a la alta dirección

El Consejero Delegado y el Consejo de Administración deben demostrar que la empresa tiene un planteamiento de tolerancia cero frente al acoso. Se debe especificar que el castigo por acoso se aplica por igual en toda la organización, independientemente del estatus de los empleados. La dirección debe revisar periódicamente los datos clave sobre acoso sexual, como el número de denuncias de acoso sexual y el tiempo medio que tarda la empresa en resolver los casos. Además, se deben introducir políticas contra el acoso e incluir a todos los departamentos en cursos de formación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.

2. Garantizar que los empleados conozcan y tengan acceso a canales de denuncia confidenciales a través de los cuales puedan denunciar casos de acoso sexual

La implementación de canales de denuncias seguros y confidenciales es la mejor forma de paliar los efectos adversos del acoso sexual. La incorporación de un canal ético debe completarse con una comunicación transparente sobre el uso del sistema entre todos los departamentos. Cabe señalar, que los canales de denuncia anónima pueden facilitar la denuncia a quienes no se sientan seguros, ayudando a generar mayor confianza y una comunicación bidireccional con el informante.

3. Adoptar una política contra el acoso y asegurarse de que todos los empleados la cumplen

Aspectos importantes a la hora de establecer la política contra el acoso laboral:

- Defina claramente el significado de acoso sexual como parte de su política contra el acoso laboral. Utilice ejemplos, estudios o leyes puede ayudar a explicar el significado, y a concienciar de forma efectiva a los empleados
- Anime a los empleados a denunciar el acoso. Para ello, la política debe incluir información sobre los canales de denuncia pertinentes
- Presentar procedimientos de investigación de infracciones y procesos de resolución formal/informal
- Especificar las sanciones disciplinarias que se aplicarán en caso de acoso (incluido el despido, si procede)

4. Hacer obligatoria la formación en prevención del acoso sexual para todos los empleados

La formación no sólo ayuda a protegerse contra comportamientos inadecuados e insinuaciones no deseadas definiendo claramente las infracciones, sino que también permite a quienes puedan sufrir acoso sexual reconocer y denunciar estos casos. La formación crea comunidad en el lugar de trabajo, con todos trabajando por un objetivo común y aporta sensación de seguridad. El contenido de la formación también debe incluir formación que enseñe a los empleados qué hacer si observan que otra persona está sufriendo acoso sexual.

5. No espere a los informes de los empleados para conocer el alcance del problema en su empresa

Sea proactivo y añada preguntas en su encuesta anual interna a los empleados para averiguar si alguna vez han sido víctimas de acoso o si han visto cómo le ocurría algo a otra persona. Si ya lo ha realizado, averigüe si lo han denunciado alguna vez y, en caso negativo, por qué no lo han hecho. Esto permite determinar la eficacia del programa de Compliance de su empresa. Realizar campañas de prevención de forma periódica para sensibilizar a la plantilla de la importancia de perseguir, prevenir y denunciar todo tipo de acoso sexual, ayudará a crear un espacio de trabajo más transparente y libre de acoso.

Fuente: www.eqs.com

LINK DE LA NOTICIA