

[www.sanidad.ccoo.es](http://www.sanidad.ccoo.es)



## La violencia de género en el ámbito laboral

Día Internacional para la eliminación de  
la violencia contra las mujeres

**Edición y maquetación:** Área  
de Comunicación Federación  
de Sanidad y Sectores Socio-  
sanitarios de CCOO. Calle Ra-  
mírez de Arellano, 19. 28043,  
Madrid.

   
**federación de sanidad  
y sectores sociosanitarios**

Más información en nuestras secciones  
sindicales y sedes FSS-CCOO

## Definir para entender

**Acoso sexual:** es la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual, con el propósito de producir o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual siempre tiene un componente y un requerimiento de índole sexual, por ejemplo, si no se accede al favor sexual no se renueva el contrato, o no se promociona.

**Acoso por razón de sexo:** comportamiento relacionado

con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En el acoso por razón de sexo se discrimina a una persona por razón de su sexo o género, y lo que de él se deriva. El ejemplo más claro son las muchas discriminaciones que sufren las mujeres cuando ejercen los permisos que otorga la maternidad, o las que sufren las personas del colectivo lgtbi (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales) por tener una identidad u opción sexual diversa.

## Obligaciones de las partes

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un atentado a los derechos a la dignidad, la intimidad y la igualdad de las personas, así como una manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

La **empresa** tiene la obligación de negociar mecanismos para prevenir y sancionar estos comportamientos.

Los **trabajadores y trabajadoras** de no ignorarlos e informar siempre que se tenga conocimiento de ellos.

La **representación legal de la plantilla** de impulsar protocolos, promover la sensibilización de la plantilla, apoyar a las víctimas y garantizar el cumplimiento de los protocolos acordados.