

2022

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA PREVENIR EL ACOSO

*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la
Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN

C/ FEDERICO GARCÍA LORCA Nº1 – C.P. 47008 VALLADOLID (VALLADOLID)

Este documento contiene:

- Objetivo
- Naturaleza
- Concepto de acoso
- Buenas prácticas de carácter general
- Conductas que pueden propiciar la aparición de situaciones de acoso:
 - Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso sexual
 - Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso por razón de sexo



*C/ XÍLGARO, 15 BAJO
C.P. 36205 VIGO (PONTEVEDRA)*

 **OBJETIVO:**

El presente Código de Buenas Prácticas se encuadra dentro del conjunto de actuaciones de difusión y comunicación que, en materia de igualdad de trato y no discriminación, ha previsto la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN, con CIF G47200605.

El presente Código de Buenas Prácticas persigue orientar el buen hacer profesional de los miembros de la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN, poniendo de manifiesto aquellas pautas de comportamiento que la Dirección de la Empresa desee promover y señalando aquellas otras que, aun sin estar tipificadas como faltas, deben evitarse en la organización al objeto de garantizar un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

 **NATURALEZA:**

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

Así pues, su objetivo inmediato no es prescribir o sancionar conductas no previstas en el régimen disciplinario, sino informar a los trabajadores de aquellos comportamientos que la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN considera no acordes con los valores de la empresa y que, por tanto, deben evitarse en orden al buen hacer profesional de todos cuantos formamos parte de la misma.

 **CONCEPTO DE ACOSO:**

A efectos del presente Código, se entenderá por acoso todo comportamiento no deseado cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad, la intimidad o la integridad física o moral de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, siempre que la misma presente una finalidad sexual o se produzca por razón del sexo de su destinatario. Podemos diferenciar básicamente dos tipos de acoso vinculados con el sexo: el acoso por razón de sexo y acoso sexual.

El acoso por razón de sexo se entiende como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Y, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, tanto verbal como físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima y que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



BUENAS PRÁCTICAS DE CARÁCTER GENERAL:

Para crear un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso y unas relaciones interpersonales adecuadas, en la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN se han de respetar unos valores que promuevan determinadas conductas en el puesto de trabajo. Sin carácter de exhaustividad se pueden enumerar las siguientes:

A nivel organizacional:

- Tratar con atención y respeto a los clientes, a su personal superior y al restante personal.
- Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de las demás personas.
- Fomentar un trato cortés en el lugar de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.
- Fomentar el trabajo en equipo, participación, equidad y colaboración recíproca.
- Responsabilidad compartida y transversal a toda la organización en la creación de un clima de trabajo positivo.
- Potenciar el apoyo social en el lugar de trabajo.
- Prevención y lucha activa contra el acoso, destinando los recursos necesarios para ello, y adopción de las medidas correctoras y de protección a las personas afectadas, procediendo según lo previsto en el Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Laboral, sin perjuicio de otras acciones que en su caso procedan de tipo disciplinario, civil o penal.

A nivel del lugar de trabajo:

- Rechazo explícito a cualquier conducta de acoso laboral.
- Formular ante sus superiores o los órganos competentes y mediante el procedimiento que reglamentariamente se determine, las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones y la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad en la que estén destinados.
- Obedecer las instrucciones y órdenes profesionales del personal superior.
- Cumplir la jornada y el horario establecidos.
- Utilizar canales de comunicación fluidos y eficaces, con estilos respetuosos y con tono de voz adecuado, y evitando gestos, palabras o actitudes que resulten ofensivas o malsonantes.
- Utilizar adecuadamente, para el cumplimiento de sus funciones y tareas, la información, formación y medios informáticos y telemáticos puestos a su disposición.
- Transmitir la información de manera veraz, concreta y fundamentada evitando aludir a rumores.
- Emitir opiniones teniendo en cuenta a la otra persona, de manera constructiva y sin censura pública de errores ajenos.
- Tener presente la existencia de la presunción de inocencia.
- Cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.



CONDUCTAS QUE PUEDEN PROPICIAR LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO:

Por lo que se refiere a las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso, hay que señalar que su carácter difuso, unido al inevitable subjetivismo y a la carga emotiva existente en las víctimas, impide elaborar un listado cerrado y exhaustivo de estos comportamientos.

COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

➤ Conductas físicas de naturaleza sexual, incluida el contacto físico no deseado:

Pueden ser de naturaleza e intensidad muy variada abarcando desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizcos” o roces con el cuerpo, hasta el intento de violación o la coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales.

- Contacto físico deliberado (palmaditas, pellizcos, etc.).
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Coacción para mantener relaciones sexuales “chantaje sexual”, a cambio de la obtención de determinados beneficios de tipo profesional.
- Agresiones sexuales o intento de violación.

➤ Conductas verbales de naturaleza sexual:

- Observaciones sugerentes.
- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Petición de favores sexuales, que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.
- Comentarios o insinuaciones obscenos.
- Llamadas telefónicas de carácter ofensivo sobre cuestiones de naturaleza sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas.

➤ Conductas no verbales de naturaleza sexual:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Transmisión o entrega de materiales escritos.
- Miradas o gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas o contenidos de Internet de contenido sexual explícito.

- Se consideran especialmente reprobables aquellas proposiciones o conductas que hagan depender la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de las mismas.

COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Conductas que traten de imposibilitar el ejercicio por los trabajadores 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 y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Cualquier conducta que persiga dejar sin efecto los derechos en materia de conciliación de la vida personal familiar y profesional.
 - Utilización de comentarios descalificadores basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres o para otros grupos sociales que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones.
 - Cualquier otro comportamiento que 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 función del sexo de la otra persona y que no persigan el mantenimiento de relaciones de tipo sexual.
 - Establecer diferencias salariales entre mujeres y hombres.

CONTROL DE MODIFICACIONES DEL DOCUMENTO

Rev.	FECHA	MODIFICACIONES REALIZADAS
000	18/02/2022	Elaboración inicial del documento

ESTE DOCUMENTO HA SIDO APROBADO POR:

FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN



Fdo.: Representación legal de la Empresa

JOSÉ LUIS CORUJO DÍAZ