

GUÍA SINDICAL FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



www.andalucia.ccoo.es

GUÍA SINDICAL FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO



Edita: CCOO de Andalucía
Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía

Elaborado por: Ana Ledesma Acién, Abogada del Servicio de Defensa Legal
Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía.

Coordinación: Antonia Martos Jiménez,
Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía

Diseño, maquetación e impresión: Puntoreklamo.

D.L.: CO- -2008



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
2. ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO MORAL POR RAZÓN DE SEXO	11
3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN	17
3. I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	19
3. II. DEFINICIONES	23
3. III. COMISION PARA LA IGUALDAD	29
3. IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	35
1. Procedimiento Informal	37
2. Procedimiento Formal	37
3. V. DISPOSICIONES VARIAS	41
4. ¿QUÉ SE PUEDE HACER ANTE ESTOS TIPOS DE ACOSO?	47
5. REFERENCIAS NORMATIVAS	51
6. DÓNDE ACUDIR	55

1

Introducción

2

**Acción Sindical y Negociación Colectiva
ante el Acoso Sexual y el Acoso Moral
por Razón de Sexo**



1

Introducción



Con esta guía lo que se pretende desde la Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía es aportar una herramienta que sirva para abordar las diferentes situaciones de acoso sexual y moral por razón de sexo que se puedan dar en el ámbito laboral.

Parte del trabajo sindical debe ir en la dirección de prevenir estas situaciones y, en caso de producirse, saber cómo actuar y con qué recursos contamos para la solución de este grave problema y para ayudar y asesorar a las víctimas objeto de ambos tipos de acoso.

Por ello es importante hacer visible en las empresas las posibles causas y los efectos que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo provocan; además de prevenir y sensibilizar a todas las personas que estén relacionadas con el ámbito laboral. De esta forma, trabajaremos por la eliminación de una conducta que atenta contra la dignidad de las personas y contra los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Actualmente la lucha contra el acoso sexual y moral por razón de sexo en las empresas se ha convertido en una exigencia por parte de las trabajadoras y trabajadores y en uno de los objetivos prioritarios para CCOO de Andalucía.

Es parte del trabajo de esta Secretaría acabar con cualquier tipo de violencia que se ejerza contra las mujeres en el ámbito privado o público y en concreto en el ámbito laboral.

Al editar esta “Guía sindical frente al acoso por razón de género” pretendemos que se le dé la máxima difusión y utilidad.

Antonia Martos Jiménez

Secretaria de la Mujer CCOO Andalucía

2

Acción Sindical y Negociación Colectiva ante el Acoso Sexual y el Acoso Moral por Razón de Sexo



2.1 INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y moral por razón de género continúan siendo prácticas frecuentes en el mundo laboral y, como demuestran numerosos estudios, no pueden considerarse ni mucho menos fenómenos aislados.

Desde CCOO Andalucía consideramos ambos tipos de acoso como una forma más de violencia de género que, en estos casos, se da en el ámbito laboral. De hecho, la Ley Andaluza 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género define cualquier forma de violencia física o psíquica ejercida por hombres contra las mujeres en su entorno familiar, laboral o social como violencia de género.

Por ello estos tipos de acoso se deben encuadrar como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y como una manifestación más de las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral.

La lucha contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo debe ser uno de los ejes prioritarios en la negociación colectiva ya que ésta se presenta como el instrumento más idóneo para prevenir y actuar contra este tipo de conductas. De hecho tanto la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) como la Ley 12/2007 para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía se hacen eco del papel fundamental que tiene la negociación colectiva en la prevención y actuación contra el acoso sexual y el moral por razón de sexo al recoger algunas de las recomendaciones sindicales que, antes de la puesta en vigor de dichas leyes, ya reivindicábamos como necesarias para incluir en la negociación de los convenios colectivos.

A continuación se exponen las recomendaciones que desde CCOO Andalucía realizamos a los negociadores y las negociadoras.

2.2 RECOMENDACIONES A INTRODUCIR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Incluir en los convenios colectivos una declaración de principios de respeto a la dignidad de las personas y a sus derechos fundamentales y del compromiso de la empresa o sector para crear, mantener y garantizar un ambiente laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual de las trabajadoras y los trabajadores.

Como ejemplo:

“Las partes firmantes del presente convenio, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.”

- Incluir en el texto de los convenios colectivos las definiciones legales de acoso sexual y moral por razón de sexo, la tipología y ejemplos a modo de ilustrar qué conductas son constitutivas de acoso.

Es imprescindible definir con claridad los conceptos, las conductas, las causas y los efectos del acoso sexual y moral por razón de sexo con el objetivo de propiciar una mejor comprensión de los mismos y una mayor eficacia en su prevención y en la actuación ante cualquier caso que se detecte en la empresa.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**, incorpora a nuestro ordenamiento jurídico las definiciones siguientes:

“El **acoso sexual** en el trabajo es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

“El **acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

- **Tipificar el acoso sexual y moral por razón de sexo** dentro del régimen sancionador del convenio colectivo como **falta muy grave** cuya sanción a la persona autora del acoso, y como **causa de despido disciplinario** conforme al **artículo 54 del E.T.**

A TENER CUENTA:

La **sanción** nunca podrá recaer sobre la víctima, ni supondrá represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Debe evitarse su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los procedimientos existentes en la empresa y de los recursos disponibles en el sindicato para actuar en los casos de acoso de este tipo y/o para emprender acciones legales.

- Como mejora a la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, **considerar** en el convenio colectivo **el acoso sexual y moral por razón de sexo como riesgo laboral** en el plan de prevención de la empresa o sector. En el caso de que la víctima permanezca en situación de incapacidad laboral considerar ésta como **contingencia profesional** (es decir, enfermedad profesional o accidente de trabajo).

Las secuelas del acoso sexual y moral por razón de sexo no sólo repercuten creando un entorno laboral hostil y humillante, sino que perjudican claramente la salud psicológica y física de la víctima. Por ello desde CCOO de Andalucía siempre se ha recomendado que ambos tipos de acoso sean tenidos en cuenta como riesgo laboral.

En este sentido, la **Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** constituye un avance en esta materia ya que **en su artículo 30**, sobre el acoso sexual y moral por razón de género, considera ambos tipos de acoso como conductas que afectan a la salud laboral instando a que su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva.

- Constituir **Comisiones de Igualdad** que sean paritarias entre empresa y representación sindical y que, entre otras funciones, tenga las de prevención, información, sensibilización y formación en la materia además de las de intervención en los casos de acoso sexual y moral por razón de sexo.
- Negociar y acordar **protocolos de prevención y de actuación y denuncia** en casos de acoso sexual y moral por razón de sexo que se incluirán también en los convenios colectivos.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) establece en su artículo 48 el deber de las empresas de promover condiciones laborales que eviten estos tipos de acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que deberán negociarse con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

El protocolo debe ser claro y debe garantizar, por un lado, la rapidez y agilidad del procedimiento y, por otro lado, la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. En el siguiente apartado de la presente guía hemos desarrollado un protocolo de acoso sexual y moral por razón de sexo que puede servir como referencia para su negociación con la empresa y su incorporación en los textos de los convenios colectivos.

- Entre otras medidas y, tal como recomiendan las Leyes de igualdad estatal y andaluza:
 - Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas
 - Realización de campañas informativas
 - Diseño de acciones o planes de formación.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios, del protocolo acordado y de cualquiera de las medidas adoptadas en la empresa a toda la plantilla:

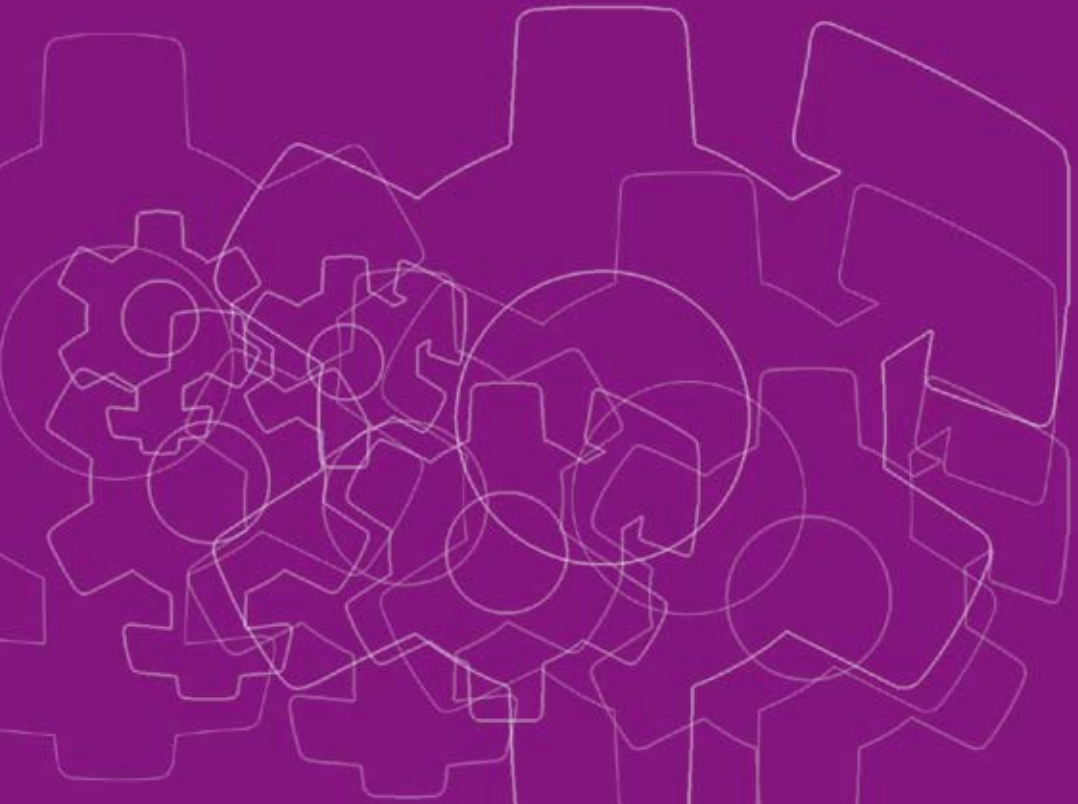
3

**Protocolo de Actuación
y Prevención en casos de Acoso Sexual y Moral
por Razón de Sexo**

The background features a dark purple gradient. In the lower half, there are stylized, semi-transparent icons of buildings and interlocking gears in shades of purple, blue, and green. A large, light-colored number '3' is positioned in the upper right quadrant, partially overlapping a light blue rectangular area.

3

Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo



Ser tratada con dignidad y respeto es un derecho de toda persona trabajadora, contemplado en nuestra Constitución y concretado en el ámbito laboral a través del artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho precepto estatutario reconoce expresamente el derecho de las trabajadoras y los trabajadores “al respeto de su intimidad, a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

En virtud de este derecho, la empresa y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito y asimismo, se garantice la igualdad de trato y el derecho a la intimidad.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso sexual en el mundo laboral constituye siempre una discriminación por razón de sexo, esto supone que sean las mujeres las que lo padecen mayoritariamente, merced al entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la víctima como provocadora de la situación de acoso.

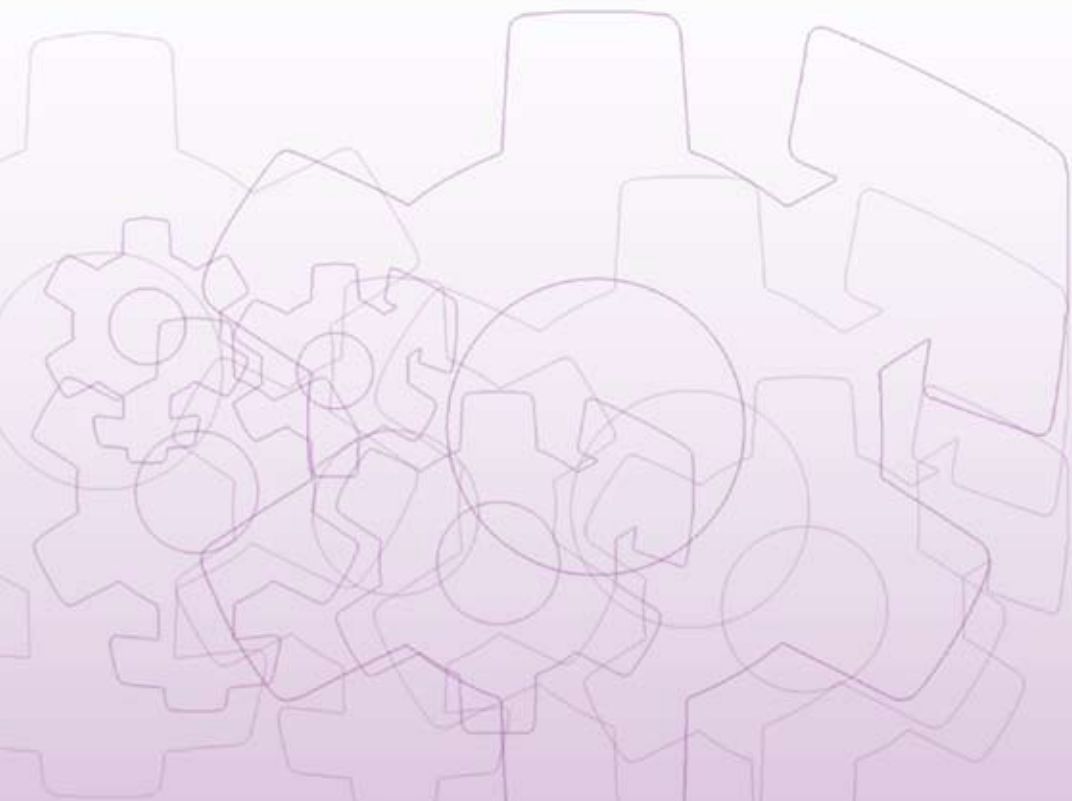
El acoso por razón de sexo es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo. La ansiedad que produce una situación de acoso en la persona que lo sufre hace que sea menos eficaz en el trabajo, que abandone su puesto, que no se atreva a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación, favoreciendo, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad.

En consecuencia, la empresa tiene el deber de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzcan tales situaciones adoptando medidas de prevención y el personal al servicio de la empresa tiene la responsabilidad de colaborar para mantener un entorno laboral en el que siempre resulte inadmisibles e indeseables el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

Por todo ello, la empresa y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en las relaciones laborales estableciendo medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa constitucional, comunitaria y laboral relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



3

Definiciones



A) El Acoso Sexual

El artículo 7.1 de la Ley de Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define el acoso sexual como aquel comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual, por tanto, es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, y puede repercutir sobre la selección previa a la relación contractual, la formación profesional, la continuidad en el trabajo, la promoción profesional y sobre mejoras de las condiciones de trabajo.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una situación de igual o inferior rango jerárquico, ser un o una cliente, un proveedor o una proveedora o una tercera persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

La víctima de la situación de acoso siempre será una trabajadora o un trabajador, independientemente de su nivel profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

Para que exista acoso sexual en el trabajo se tienen que dar los siguientes requisitos:

1. Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.
2. Que se trate de comportamientos de naturaleza sexual.
3. Que no exista un consentimiento libre de la víctima.
4. Que las conductas revistan suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la trabajadora o el trabajador.

En definitiva, el acoso sexual consiste en manifestaciones de naturaleza sexual que el acosador sabe o debería saber que son ofensivas, por su gravedad de acuerdo con la conciencia social imperante o bien porque, aunque no sean graves objetivamente sí lo sean en sentido subjetivo, por no ser deseadas por la persona que las sufre.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora
- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocian la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- e) El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o posters de contenido pornográfico.
- f) La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- g) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- h) Las agresiones físicas con fines sexuales.
- i) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual. Como ya hemos dicho, el acoso sexual es siempre una discriminación por razón de sexo.

Tipos de acoso sexual

El chantaje sexual

El chantaje sexual o (acoso de intercambio) se produce cuando la negativa o la aceptación de una persona a la realización de un acto de contenido sexual, se utiliza como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso al empleo de esta persona, sobre su formación profesional, sobre su continuidad en el trabajo, su promoción profesional o sus condiciones laborales.

Por consiguiente, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir toda persona jerárquicamente superior.

El chantaje sexual se puede manifestar de manera implícita o explícita:

- El chantaje explícito o directo se produce en aquellos supuestos en los que se propone o solicita un favor sexual o en aquellos en los que se efectúa un requerimiento sexual.
- El chantaje implícito o indirecto se produce cuando la persona trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otras personas compañeras de su mismo sexo, en idénticas circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben otros beneficios por aceptar las condiciones de un chantaje sexual, lo que implica, indirecta o tácitamente, su aceptación por parte de la trabajadora o trabajador.

Así, los sujetos pasivos del chantaje sexual serán los trabajadores o trabajadoras perjudicados por no aceptar una proposición o no someterse a un requerimiento.

Acoso sexual ambiental

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, generar un contexto intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos las compañeras y los compañeros de trabajo, clientes o terceras personas relacionadas con la empresa.

A modo de ejemplo, serían conductas propias de este tipo de acoso sexual: las insinuaciones, las bromas, los comentarios sobre la vida íntima o la condición sexual, la colocación de posters pornográficos en los lugares de trabajo, la exhibición de revistas de contenido sexual, la observación de una trabajadora o trabajador en un espacio reservado, etc.

B) El Acoso por Razón de Sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como fina-

lidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo se puede producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, pero siempre como consecuencia de una relación de trabajo y bajo el ámbito de dirección de la empresa.

El acoso por razón de sexo puede ser llevado a cabo por miembros de la empresa, independientemente del rango jerárquico que ocupen, o por terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

La persona acosada siempre será una trabajadora o un trabajador, padeciéndolo exclusivamente las mujeres cuando el acoso se fundamenta en circunstancias que están directamente ligadas al hecho de ser mujer, como sucede en el caso del embarazo o la maternidad.

Para que exista acoso por razón de género en el trabajo se tienen que dar los siguientes **requisitos**:

1. Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.
2. Que el trato peyorativo o degradante tenga su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
3. Que dicho comportamiento revista de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la trabajadora o trabajador.

Son **ejemplos** de acoso por razón de sexo los siguientes:

- a) El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- c) El trato desigual basado en la transexualidad.
- d) La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- e) Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

3
Comisión para la Igualdad



Para lograr prevenir, evitar, controlar y solucionar los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo se creará una **Comisión Asesora para la Igualdad** formada paritariamente por la empresa y la representación de la plantilla.

La función de la Comisión consistirá en promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de dirección de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, realizando labores de prevención, información, sensibilización, formación sobre este tema, investigación de los casos de acoso y elaboración, en su caso, de una propuesta de solución, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Número de miembros:

Los miembros de la Comisión para la Igualdad serán designados de común acuerdo por la empresa y la representación sindical.

Formación y medios:

Para conseguir todo esto, este equipo deberá recibir formación sobre habilidades sociales, sobre igualdad, así como información legal y formación exhaustiva sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. La empresa, a través del Departamento de Recursos Humanos, se encargará de proveerlos de los medios materiales necesarios y de la disponibilidad horaria precisa para poder desarrollar sus objetivos.

31

Incompatibilidades:

Respecto a la víctima:

En caso de que alguno de los miembros de la comisión estuviese involucrado en un procedimiento de acoso o tuviese con la víctima alguna relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho proceso.

Respecto a la persona denunciada:

Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al invalidado de común acuerdo con la otra parte.

Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad.

La Comisión para la Igualdad tendrá las siguientes competencias:

- a) Asumir la concienciación de todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- b) Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de las trabajadoras y los trabajadores en torno al acoso sexual y por razón de sexo.
- c) Velar porque la información llegue a los destinatarios de modo directo, claro y eficaz, así como supervisar que los canales de comunicación y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.
- d) Recibir todas las denuncias relativas a acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- e) Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso, del libre acceso a las dependencias de la empresa y de la colaboración de todo el personal.
- f) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que estime convenientes.
- g) Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, instando si corresponde, la apertura de un procedimiento disciplinario.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, como consecuencia de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- i) Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

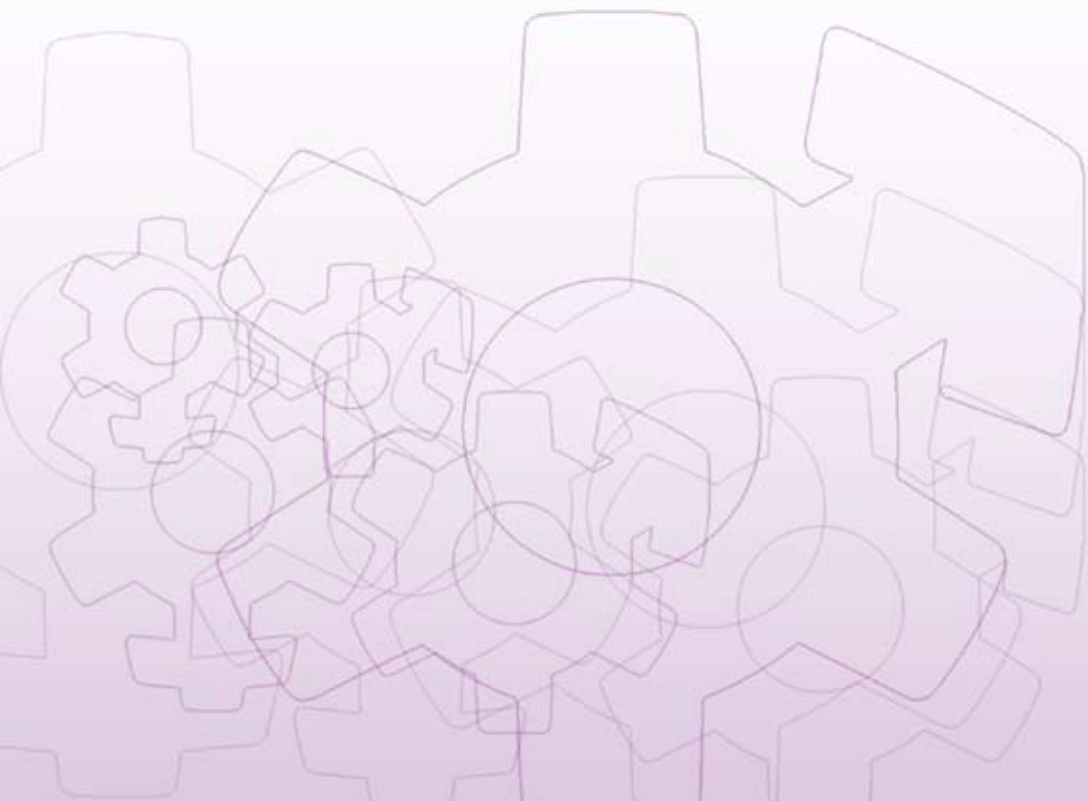
Se recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y se aconseja que exista acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales y trabajadores.

A la persona designada se la formará específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc. y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

Una asesora o un asesor que asumirá las siguientes competencias.

- Atender a la persona que denuncia ser víctima e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá la capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ella así lo determine.
- Entrevistar a las personas implicadas, teniendo acceso a todos los centros de trabajo y dependencias de la Entidad.

- Asesorar a la víctima durante todo el proceso de investigación, en la tramitación ante la empresa de las medidas provisionales y/o definitivas que resulten convenientes adoptar.
- Elaborar un informe preliminar sobre el caso con propuesta de resolución.



3

Procedimiento de Actuación



El procedimiento ha de ser **ágil, conciso, claro y confidencial**, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; evitando que tengan que acudir de un sitio a otro buscando asesoramiento y relatando su historia continuamente; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las trabajadoras y trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso sexual o de acoso por razón de género para denunciar la situación, siempre en un entorno **confidencial y urgente**. La persona acosada deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión Asesora, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que a continuación se explican, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales:

1. Procedimiento Informal

Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario.

Si la persona tiene problemas para hacerlo por si misma debe poder hacerlo a través de una tercera persona (amigo o amiga, asesor o asesora...). Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no dé resultados o sea inapropiado para resolver el conflicto.

En caso de que realizar dicha actuación de forma personal pueda ser demasiado difícil o violento para la persona afectada, ésta podrá encargar esta tarea a la Comisión, verbalmente o por escrito.

Cuando la Comisión intervenga se limitará a reunirse con la persona que esté presuntamente ejerciendo el acoso, para explicarle que su comportamiento es inadmisibles, instándole por tanto, a su cese inmediato.

En el más breve plazo de tiempo posible (a establecer por el protocolo en cada empresa), la asesora o asesor del caso valorará la consistencia de la denuncia y el resultado obtenido, proponiendo, si así lo estima conveniente, la apertura del procedimiento formal.

2. Procedimiento Formal

El procedimiento debe proporcionar a las trabajadoras y a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratados con total seriedad. Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de acoso sexual ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia

ante el superior inmediato. Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, ésta puede no atreverse a relatar los incidentes o puede creer que no se la tomará en serio. La segunda, si la persona acusada de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos por acoso.

a) Denuncias y Quejas:

La persona acosada o cualquier otra persona relacionada con la empresa que tenga conocimiento de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, podrá denunciar, personalmente o a través del Comité de empresa, a la persona presuntamente agresora, haciendo llegar su denuncia a la Comisión de Igualdad o a cualquiera de los asesores para la igualdad que formen parte de la Comisión.

En caso de que la denuncia fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa, ésta la deberá remitir de forma inmediata a la Comisión para la Igualdad para el inicio de la investigación.

Toda vez que la investigación se inicie a instancias de una tercera persona o del Comité de empresa, o que la denuncia se haya realizado verbalmente se recomendará a la persona acosada la conveniencia de formalizar la denuncia por escrito.

El **artículo 13** de la nueva Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incluye la **inversión automática de la carga de la prueba** en los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales), como lo constituyen el acoso sexual y moral por razón de sexo. Es decir, no es la víctima de acoso la que tendrá de demostrar que es acosada, sino la denunciada la que deberá probar que no existe tal situación.

b) Medidas Cautelares

En los casos en los que la Comisión estime que los hechos denunciados son graves o muy graves, iniciará los tramites para solicitar la separación cautelar de la persona acosada de la persona acosadora, y propondrá a la Dirección las medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, sin que, en ningún caso, dichas medidas puedan suponer para la víctima un perjuicio económico, ni una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

c) Tramitación

La persona acosada elegirá entre los miembros de la comisión a un asesor o asesora confidencial que será la persona encargada de llevar a cabo la investigación.

El asesor o asesora confidencial se pondrá, en su caso, en contacto con la víctima, posteriormente comunicará a la persona denunciada la naturaleza y el contenido de la denuncia.

Asimismo pondrá en conocimiento al departamento de personal de la empresa el inicio de las actuaciones.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

La persona asesora llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para determinar si existen o no indicios objetivos de la existencia de la situación denunciada, y en caso afirmativo continuará la investigación para esclarecer los hechos, advirtiendo a la persona acosadora que es su obligación probar que la situación denunciada no es constitutiva de acoso, pues recae sobre ella la carga de la prueba (Art. 13 LOIEMH), siempre y cuando existan indicios suficientes para sustentar la denuncia formulada.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrá ser asistida por una persona de su confianza que sea empleado o empleada de la Entidad o representante sindical.

d) Confidencialidad de la Investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones se llevarán a cabo con sensibilidad, discreción y con el mayor respeto tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

La comisión pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

e) Informe de Conclusiones

Finalizada la investigación, y en el mas breve plazo de tiempo posible (a establecer en el protocolo de cada empresa) desde la fecha de presentación de la denuncia, la persona asesora de la investigación presentará ante la Comisión un informe preliminar del caso con una propuesta de solución.

El informe será discutido y aprobado con las modificaciones, ampliaciones o concreciones pertinentes por la Comisión convirtiéndose en un informe de conclusiones.

La Comisión instaurará en su caso la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

f) Graduación

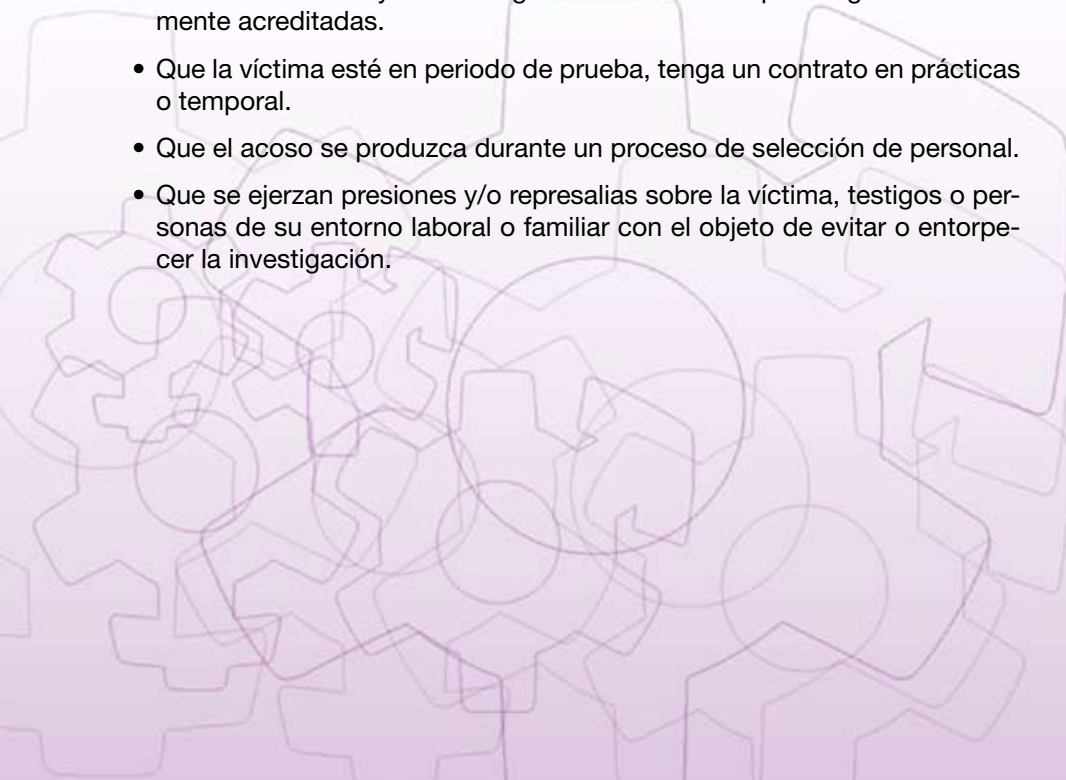
El acoso sexual se considerará siempre una falta grave o muy grave, pudiendo ser constitutivo de acoso sexual un único episodio no deseado, y así deberá reflejarse en el Código de Conducta Interna de la empresa.

El acoso por razón de sexo se tipificará como una falta leve, grave o muy grave en función de su intensidad, reiteración o afectación a la salud de la persona perjudicada. Su tipificación también será incluida en el Código de Conducta de la empresa.

g) Circunstancias Agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física o mental.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.





Disposiciones Varias



1. En todos los casos en los que se denuncien situaciones de acoso, bastará un mínimo indicio de acoso para que se produzca la inversión automática de la carga de la prueba, es decir que corresponde a la persona denunciada la carga de probar que no existe tal situación.
2. En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción deban realizarse al comité de empresa, Órganos Directivos y de Gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual, para así garantizar la confidencialidad.
3. En el supuesto de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor o agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento, dependencia, etc.) teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera preferente y excepcional, no pudiendo suponer un detrimento de sus condiciones de trabajo.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

4. La Comisión para la Igualdad supervisará la imposición y velará por el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Las sanciones previstas para las situaciones de acoso vienen establecidas en el Código de Conducta Interna de la empresa, y deberán estar recogidas en el convenio colectivo. En caso contrario las partes signatarias se comprometen a modificar el Código de Conducta tipificando como falta laboral tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo y estableciendo las consecuencias de tales comportamientos.

5. Las represalias ejercidas contra las personas que colaboren con la investigación de los supuestos de acoso o sobre aquellas que los denuncien de buena fe serán consideradas como falta laboral, procediendo la apertura del correspondiente expediente disciplinario.
6. El procedimiento de actuación de la Comisión funcionará independientemente de las acciones legales que puedan ejercerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

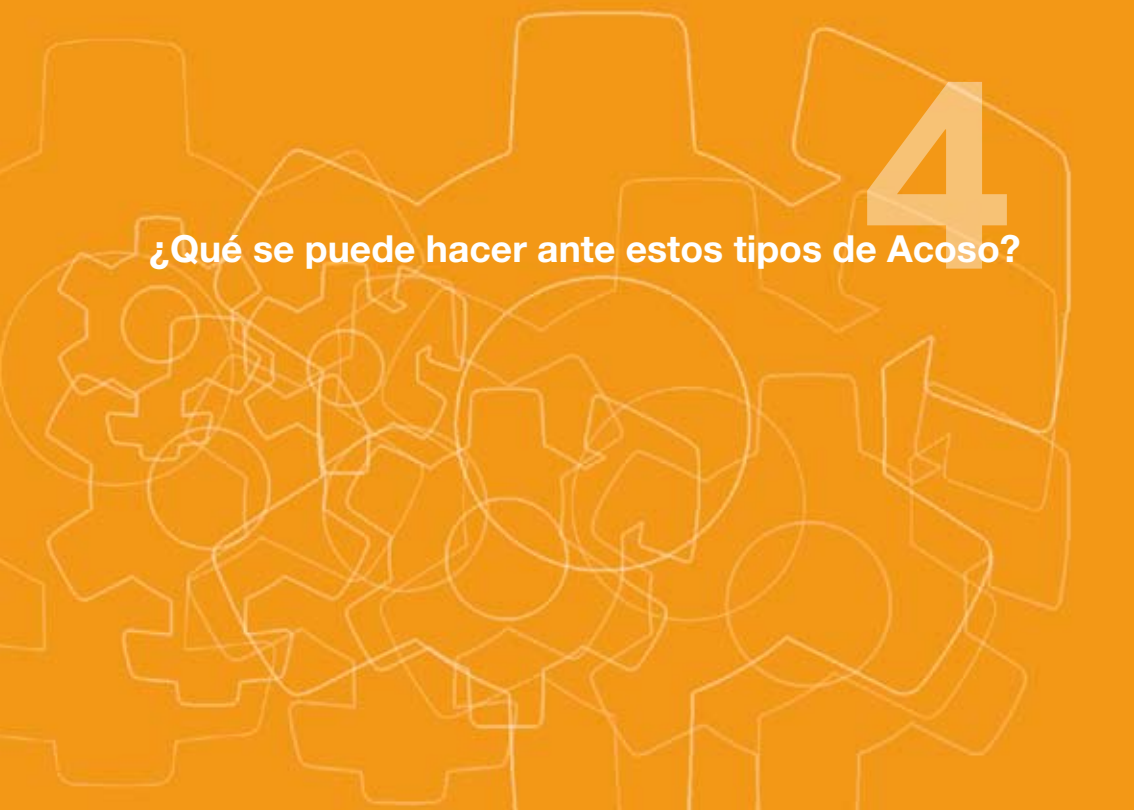
¿Qué se puede hacer ante estos tipos de Acoso?

Referencias Normativas

Dónde Acudir

4

¿Qué se puede hacer ante estos tipos de Acoso?



- Exige a la persona acosadora que cese en su conducta.
- Acude al comité de empresa y a tu representación sindical o, si existiera, a la comisión de igualdad. **NO ESTÁS SOLA.** Asesórate e infórmate.
- Denúncialo, no mantengas el acoso en secreto.
- Notifícalo por escrito a la dirección de la empresa, quedándote con una copia, para que pueda tomar las medidas oportunas
- Tienes que saber que si, ante tu denuncia a la empresa por acoso, te despiden, tu despido es nulo por lo que podrás reclamarlo, a través de vía judicial, con el fin de conservar tu puesto de trabajo y proteger tus derechos.
- Se tomarán las medidas necesarias para que la víctima y la persona agresora no permanezcan en el mismo lugar de trabajo.

TEN EN CUENTA: El traslado nunca debe recaer sobre la víctima a no ser que sea voluntario, a solicitud de ella, y no debe suponer en ningún momento un empeoramiento de sus condiciones laborales

- Denuncia ante la inspección de trabajo y demanda a la empresa por discriminación sexual y por no proteger tus derechos fundamentales en el caso de que la empresa no tome medidas ante tu denuncia.
- Solicita atención médica, apoyo psicológico y atención social. En el caso de que te den de baja médica, solicita que sea considerada accidente de trabajo.
- No te calles. Si ves que alguna compañera es acosada sexualmente, denúncialo.
- Exige que en tu convenio colectivo se incluya y defina y defina el acoso sexual como falta grave o muy grave dentro del régimen disciplinario.

RECUERDA: la “atención sexual” se convierte en acoso sexual si continua una vez que tú has indicado que esa atención la consideras ofensiva.



5

Referencias Normativas

NORMATIVA INTERNACIONAL

Declaración Universal Derechos Humanos, Arts. 3 y 5.

NORMATIVA EUROPEA

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002.

Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un “Código de Conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

NORMATIVA ESTATAL

Constitución de 1978 – Art. 1.1; art 9.2 ; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.

Código Penal: art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.

Código Civil: art. 1903.

Estatuto de los Trabajadores – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c) 12 Art. 96.11; Art.96.12 ; Art. 96.14; Art. 97.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

RDLeg, 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: art. 8.13.

Ley Orgánica 1/2004 de 28 Diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

Ley de Proc. Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art.180; art. 181 y art. 182.

NORMATIVA AUTONÓMICA

Ley de Protección Integral de 27 de Noviembre, Contra la Violencia de Género de Andalucía.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.



6

Dónde acudir

Si crees que eres víctima de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo puedes acudir:

A tu comité de empresa, o en su defecto a tu representante sindical.

Si la hay en tu empresa, a la comisión de igualdad.

A tu sindicato de rama.

A la responsable de la secretaría de la mujer de tu sindicato.

A la inspección de trabajo.

A las Instituciones Sanitarias.

6.1. SERVICIO DE DEFENSA LEGAL PARA LAS MUJERES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

El Servicio de Defensa Legal para mujeres en caso de discriminación laboral, fruto del convenio entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía, ofrece un servicio gratuito de defensa jurídica y procesal para las mujeres que sufren discriminación laboral por razón de género, atendido por letradas que intervienen en todas las actuaciones del proceso judicial cuando el caso lo requiere

El servicio de defensa legal ofrece información y asesoramiento e interviene en todas las actuaciones del proceso judicial necesaria para la defensa de los derechos laborales de la mujer.

Actúa en los casos, por ejemplo, de discriminación en el acceso al empleo, en el ámbito salarial, en el tema de ascensos y promociones, embarazos, maternidad y acoso sexual. En definitiva, interviene en aquellos casos en los que se producen actos u omisiones constitutivos de un trato desigual o de una violación de un derecho fundamental de las mujeres.

Sedes del Servicio de Defensa Legal de CCOO Andalucía:

SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO ANDALUCÍA

C/Trajano nº 1 - 5ª planta

41002 SEVILLA

Telef: 954 507 025 / FAX: 954 210 616

Email: mujer@and.ccoo.es

Web: www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Areas:Mujer

Si trabajas en Sevilla y Málaga:

Ubicada en Gabinete Técnico Jurídico de CCOO Andalucía.

C/ Rafael González Abreu, 3, 2ª planta

41001 SEVILLA

Telef: 954 501 157

Fax: 954 220 136

Si trabajas en Córdoba, Huelva y Cádiz:

Ubicada en la Secretaría de la Mujer de CCOO Córdoba

Avda. Gran Capitán, 12

14001 CÓRDOBA

Telef: 957 221 362

Fax: 957 485 661

Si trabajas en Almería, Granada y Jaén:

Ubicada en la Secretaría de la Mujer de CCOO Almería

58

C/ Javier Sanz, 14 - 5º planta

CP 04004 ALMERÍA

Telef: 950 184 911

Fax: 950 263 232



6.2. SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO ANDALUCÍA

C/Trajano nº 1- 5ª planta

41002 SEVILLA

Telef 954 507 025

FAX: 954 210 616

Email: mujer@and.ccoo.es

Web: www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Areas:Mujer

Secretarías de la Mujer Uniones Provinciales

SECRETARÍA DE LA MUJER CCOO ALMERÍA

C/ Javier Sanz, 14

04004 ALMERÍA

Telef 950 280 707 / U.P: 950 280 082

Fax: 950 263 232

SECRETARÍA DE LA MUJER CCOO CÁDIZ

Avda. Andalucía 6 - 2ª planta.

11008 CÁDIZ

Telef: 956 29 71 83

SECRETARÍA DE LA MUJER CCOO CÓRDOBA

Avda Gran Capitán, 12

14001 CÓRDOBA

Telef : 957 475 892

Fax: 957 485 661

SECRETARÍA DE LA MUJER CCOO GRANADA

C/ Periodista Francisco Javier Cobos, 2

18014 GRANADA

Telef.: 958 201 361

Fax: 958 284 376

SECRETARÍA DE MUJER CCOO HUELVA

C/ Martín Alonso Pinzón, 7 - 4ª planta

21003 HUELVA

Telef: 959 496 875

Fax: 959 260 819

SECRETARÍA DE LA MUJER CCOO JAÉN

C/ Castilla, 8

23007 JAÉN

Telef: 953 253 511 953 217 949

Fax: 953 264906

SECRETARÍA DE LA MUJER CCOO MÁLAGA

Avda Muelle de Heredia, 26

29001 MÁLAGA

Telef: 952 210 990

Fax: 952 602 592

SECRETARÍA DE LA MUJER CCOO SEVILLA

C/ Trajano, 1- 4ª planta

41002 SEVILLA

Telef: 955 053 616





**GUÍA SINDICAL FRENTE AL ACOSO
POR RAZÓN DE GÉNERO**

Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía

C/ Trajano, 1 – 5ª planta. 41002 Sevilla

Teléfono: 954 507 025

Web: www.andalucia.ccoo.es

Mail: mujer@and.ccoo.es



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



www.andalucia.ccoo.es