

Guía sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo

Guía sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo

Elaborado por
Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía

Coordina
Antonia Martos Jiménez
Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía

Diseño, maquetación e impresión
Puntoreklamo

INDICE

Presentación.....	7
Introducción	9
¿Qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? Delimitación de conceptos.....	11
Tipos de Acoso Sexual.....	15
Secuencia del Acoso Sexual.....	19
Recomendaciones a introducir en la Negociación Colectiva para prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo	23
a. Propuestas a incluir en los Convenios o Acuerdos Colectivos.....	23
b. Propuestas a incluir en la negociación de Planes de Igualdad	28
c. Propuestas a incluir en los Protocolos de Actuación frente al Acoso sexual y moral por razón de sexo	34

Qué hacer en caso de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo. Recomendaciones prácticas.....	47
Dónde Acudir	57
Anexo 1: Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo frente al acoso sexual y acoso moral por razón de sexo	63
Anexo 2: Marco normativo	67
Bibliografía	71

PRESENTACIÓN

Con esta guía, desde la secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía, pretendemos aportar una herramienta de trabajo práctica para que, como representantes sindicales de vuestras empresas, podáis incidir en vuestro quehacer diario en la prevención y en la erradicación del acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo.

La mejor herramienta que podemos utilizar en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras es el conocimiento y la información para hacer frente a cualquier tipo de discriminación que se produzca en el ámbito laboral.

Para acabar con el acoso en el mercado de trabajo es fundamental trabajar desde la prevención, la visualización del problema, la sensibilización contra el acoso y, por supuesto, la denuncia. Por ello, con esta guía, queremos presentar una serie de criterios y actuaciones que deben tenerse en cuenta desde la negociación colectiva para eliminar esta lacra social: la propia definición de los diferentes tipos de acoso, recomendaciones a la hora de negociar los convenios colectivos y protocolos de prevención y actuación en las empresas, orientaciones prácticas para saber qué hacer

ante un caso de acoso, las leyes que nos protegen - comunitarias, estatales y autonómicas y el propio Estatuto de los Trabajadores- y los organismos y entidades a los que podemos acudir para recibir asesoramiento y denunciar.

La acción sindical constituye la respuesta necesaria para desarticular la situación de desigualdad que existe en las empresas además de corregir y prevenir todo tipo de abuso que sufren las mujeres como trabajadoras. Con esta guía nuestra intención es ayudar a mejorar nuestra acción sindical

Antonia Martos Jiménez
*Responsable de la Secretaría de la Mujer
de CCOO de Andalucía*



Introducción

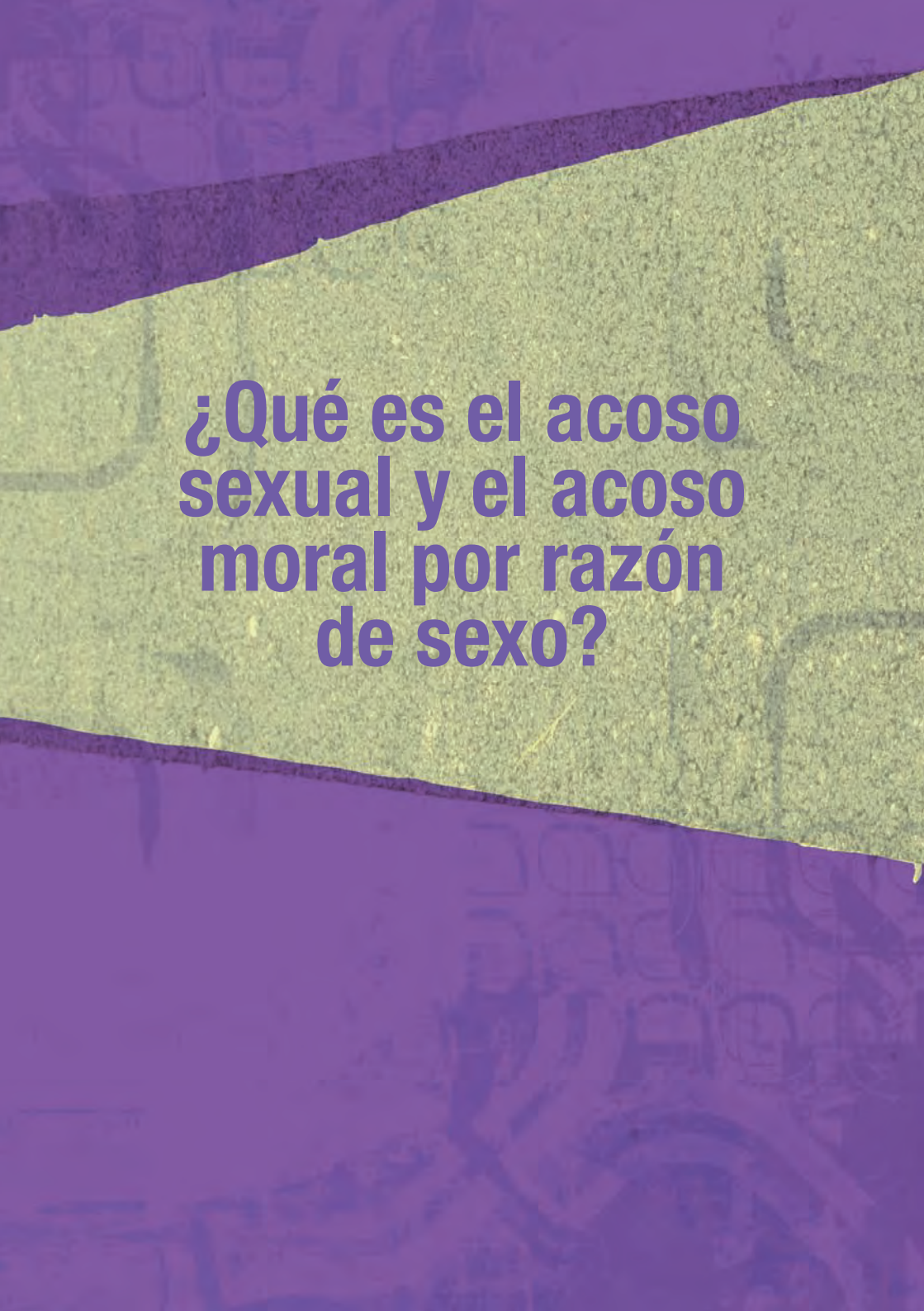
Desde CCOO se viene denunciando el acoso sexual y acoso moral por razón de sexo como actos contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, una manifestación más de la violencia de género que evidencian que la desigualdad entre hombres y mujeres y las discriminaciones por razón de sexo persisten en el ámbito laboral y en la sociedad. De hecho la Ley Andaluza 13/2007 de medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género define la violencia de género como cualquier forma de violencia física o psíquica ejercida por hombres contra las mujeres en su entorno familiar, laboral o social.

Las empresas deben promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo y que favorezcan un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de esta naturaleza que resulten discriminatorios y afecten a la dignidad de las personas trabajadoras.

Ante el acoso sexual y moral por razón de sexo, las secretarías de la mujer llevan planteando una serie de actuaciones y recomendaciones a llevar a cabo para su detección así como una serie de es-

trategias para su prevención y, en su caso, para su erradicación, a través de la negociación colectiva.

Para CCOO, combatir ambos tipos de acoso debe ser uno de los ejes prioritarios de la acción sindical del sindicato. Los planes de igualdad y los protocolos de actuación en caso de acoso sexual y moral por razón de sexo se nos presentan como los instrumentos más idóneos, dentro de la negociación colectiva, para combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 12/2007 para la Promoción de igualdad de Género en Andalucía se hacen eco de estas reivindicaciones sindicales y reconocen el papel fundamental que estas herramientas tienen en la incorporación de medidas de acción positiva y de promoción de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y, en particular, en lucha contra ambos tipos de acoso.



¿Qué es el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo?

1

¿Qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? Delimitación de conceptos

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) incorpora, en su artículo 7, las siguientes definiciones que suponen una transposición de la Directiva 2002/73/CEE refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación:

TOMA NOTA:

Acoso sexual: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley “constituye acoso sexual 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”

Acoso por razón de sexo: “Constituye acoso por razón de sexo 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 y ofensivo.”

El mismo artículo establece que “Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo” y especifica que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Para señalar las características del acoso sexual, tomamos como referencia lo expuesto en la guía sindical “La Acción Sindical frente al Acoso sexual”¹ en la que se indica que el acoso sexual es un tipo amplio de comportamiento y es inaceptable ante las siguientes situaciones:

- Es una conducta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma
- La negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza como base para tomar una decisión relacionada con su empleo y sus condiciones laborales
- Y que dicha conducta trae como consecuencia la creación de un entorno laboral hostil, intimidatorio o humillante para la víctima.

Por ello, en esta misma guía, se señala que la principal característica del acoso es que es indeseado por parte de la persona que es objeto del mismo y que la atención sexual se convierte en acoso sexual en el momento en que continúa una vez que la víctima ha indicado claramente que es ofensiva. Por supuesto, esto no quita que una única conducta puede ser considerada constitutiva de acoso si es lo suficientemente grave.

1. Editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO

TEN EN CUENTA

La diferencia entre comportamiento amistoso o atención sexual y acoso sexual es que el primero es aceptado y de mutuo acuerdo y el segundo es indeseado y, por tanto, hostil, humillante y ofensivo.

Es **acoso por razón de sexo** 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 tengan como finalidad 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.

Se puede producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, pero siempre como consecuencia de una relación laboral y bajo el ámbito de dirección de la empresa. 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.

Como ejemplos de conductas de acoso por razón de sexo, tenemos los siguientes:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- Cualquier trato desfavorable o adverso debido al sexo de la persona afectada.

2

Tipos de acoso sexual

A partir de la definición de acoso sexual recogido en la Ley de Igualdad, podemos identificar dos tipos de acoso sexual, claramente diferenciados: **el chantaje sexual y acoso sexual ambiental**.

Chantaje sexual: También conocido como acoso de intercambio, es el que se produce por una persona de superior jerarquía – empresario, su representante legal o personal directivo de la empresa, o una persona que, sin serlo, puede influir en las decisiones de un personal jerárquico- e implica que la aceptación o negativa de la víctima a realizar un acto de contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada: en el mantenimiento del empleo, la formación o promoción profesional, el salario, etc.

Por esta razón, el sujeto activo de este acoso siempre será alguien que tenga poder para influir en la relación laboral, es decir, cualquier persona de jerarquía superior.

Puede manifestarse de forma implícita o explícita. El chantaje explícito o directo se produce cuando se propone o solicita un favor sexual, o cuando directamente se realiza un requerimiento sexual.

El indirecto o implícito es el que se da cuando, a pesar de que la persona trabajadora no ha sufrido directamente un requerimiento sexual, otras personas compañeras de su mismo sexo, en circunstancias similares, han conseguido alguna mejora en categoría, salario, u otros beneficios, tras haber aceptado un chantaje sexual, lo que implica, de forma indirecta, la aceptación de estas condiciones por parte de la trabajadora o el trabajador.

En este caso, el sujeto pasivo de este tipo de acoso será la trabajadora o el trabajador que sea perjudicado laboralmente por no aceptar estas condiciones.

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.

En este caso, lo que se ve afectado no es el puesto o las condiciones de trabajo de las personas acosadas – no hay conexión directa entre el empleo y un requerimiento sexual- sino el ambiente de trabajo, pudiendo ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y, derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. Los sujetos activos son los propios compañeros o compañeras de trabajo, clientes o terceras personas relacionadas con la empresa, es decir, en este caso el acoso no procede necesariamente de una persona de jerarquía superior.

Como ejemplo de conductas que constituyen acoso sexual ambiental podemos citar las siguientes:

- Insinuaciones

- Bromas

- Comentarios sobre la vida íntima o la condición sexual
- La colocación de posters pornográficos en los centros de trabajo
- Exhibición de revistas de contenido sexual
- La observación de una trabajadora o trabajador en un espacio reservado, como cuartos de baño, vestuarios o probadores, etc.

3

Secuencia del acoso sexual

Según un estudio realizado en 2004 por el Instituto de la Mujer, titulado “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”, el acoso sexual a las mujeres trabajadoras no es una situación aislada o agresión específica, sino que prevalecen de forma conjunta diferentes situaciones de acoso, circunstancia que se incrementa a medida que aumenta la intensidad del mismo.

En este sentido, parece haber un itinerario in crescendo del acoso, es decir, la mayoría de las víctimas de acoso muy grave pasaron antes por situaciones de acoso sexual leve o grave.

Este informe da a conocer, además la secuencia habitual del acoso sexual grave, que suele ser la siguiente:

- **El acosador elige una víctima** con un perfil bastante definido, **basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida**. Esta vulnerabilidad puede deberse a diversos factores. En general, son más vulnerables al acoso sexual las trabajadoras.
 - Menores de 34 años
 - Solteras
 - Procedentes de países extracomunitarios

- Las trabajadoras cualificadas
- Las que tienen contratos eventuales e inestables.
- Aquellas trabajadoras que se encuentran en un proceso de promoción laboral en la empresa.



- **Se granjea su confianza:** la apoya, le ayuda en aspectos relacionados con su puesto de trabajo y la llena de halagos. Se convierte en una especie de amigo- padre- protector.



- A partir de aquí **empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/ jefe:** aumento del número de llamadas –incluso fuera del horario laboral–, incremento de las visitas al lugar de trabajo de la víctima o los requerimientos para ser visitado en su despacho, etc.



- El resto de la plantilla ha percibido que existe una relación especial entre acosador y acosada, que encuadran más en una amistad o relación de privilegio que en una conducta de acoso, lo que ayuda al rechazo de los compañeros y compañeras y al aislamiento de la víctima en el entorno del acosador. En este sentido, ella misma puede llegar a sentirse como ‘la elegida’, lo que posteriormente incrementará las consecuencias negativas del acoso y los sentimientos de culpa.



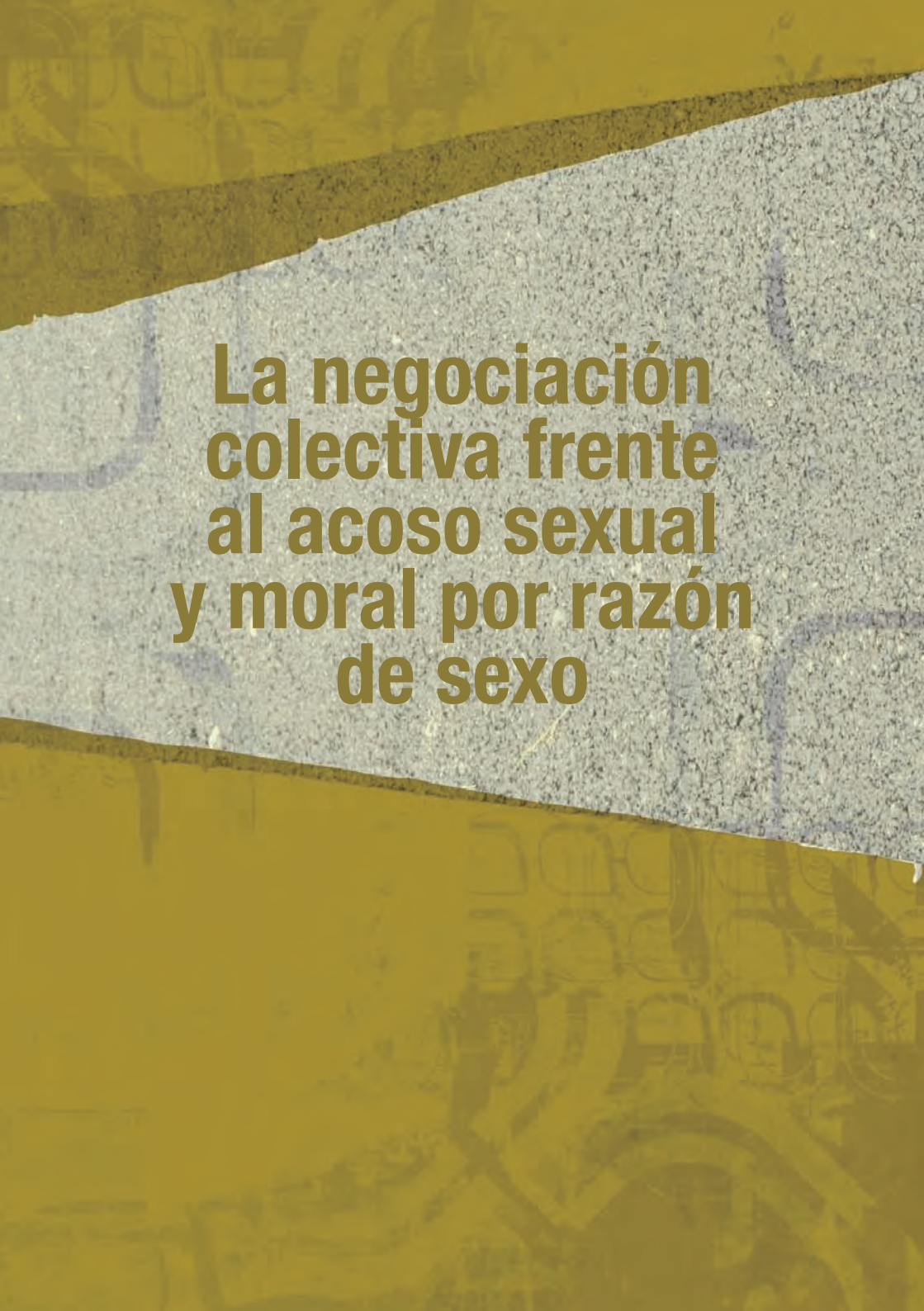
- **Empieza a hacer explícitas sus demandas para pasar luego al chantaje**, recordando a la víctima el apoyo y los favores que ha obtenido de él, y el agradecimiento que espera en compensación.



- **Recurre a las amenazas** sobre la pérdida de las prerrogativas que la trabajadora haya podido disfrutar ‘gracias a él’, e incluso sobre la pérdida de su puesto de trabajo. En muchas ocasiones, la trabajadora se ve privada efectivamente de dichas prerrogativas y sufre además la humillación delante de los compañeros.



- **El acosador pasa al asalto incluso con la fuerza física.**
A la trabajadora le resulta muy difícil poner nombre a lo que le está sucediendo, y tarda mucho en asumir que está siendo acosada sexualmente, no sólo por la gravedad objetiva del acoso, sino por la sensación de traición y abandono proveniente de una persona por la que le llegó a sentir afecto –y en ocasiones incluso admiración–, así como por la pérdida de las prerrogativas que había disfrutado hasta ese momento.



**La negociación
colectiva frente
al acoso sexual
y moral por razón
de sexo**

4

Recomendaciones a introducir en la negociación colectiva para prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo

a) Propuestas a incluir en los Convenios o Acuerdos Colectivos

1. Establecer una Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo contra el acoso sexual y moral por razón de sexo y comunicación de la misma a la plantilla.

Una de nuestras recomendaciones a las empresas, siguiendo el Código de Conducta Europeo² encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la UE, es la de **incluir en convenio o acuerdo colectivo una declaración de principios** en la que se establezca expresamente el rechazo de la empresa a cualquier práctica o conducta constitutiva de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo en el trabajo así como el compromiso expreso de prevenir y erradicar ambos tipos de acoso.

Se recomienda que, en la declaración de principios, se explique que tanto el acoso sexual como el moral por razón de sexo se

2. Declaración del Consejo, de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo

entienden como un comportamiento indebido. Se debe dejar claro el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, agilidad y confidencialidad y que se protegerá a los trabajadores y trabajadoras contra posibles represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a toda la plantilla, de manera que sean lo más consciente posible de la necesidad de prevenir y erradicar los dos tipos de acoso.

A modo de ejemplo exponemos en el Anexo nº 1 un modelo de declaración de principios que puede servir de referencia para tu empresa.

2. Tipificar el acoso sexual y moral por razón de sexo y regular un procedimiento sancionador que corresponda con la gravedad de los hechos incluyendo desde el chantaje sexual o de intercambio al acoso sexual ambiental.

Se recomienda tipificar el acoso sexual y moral por razón de sexo dentro del régimen sancionador del convenio o acuerdo colectivo teniendo en cuenta diferentes graduaciones en función de la proporcionalidad de la gravedad de la conducta. Se ha de contemplar desde el chantaje sexual hasta el acoso ambiental, y dejar bien claro que puede ser causa de despido disciplinario conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

TOMA NOTA

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima ni supondrá represalias contra ella ni hacia las personas que testifiquen. Debe evitarse su culpabilización y se la apoyará en todo momento mediante información de los procedimientos existentes en la empresa y de los recursos disponibles en el sindicato para actuar contra estos tipos de acoso y/o para emprender acciones legales.

En caso de que, tras la correspondiente investigación, se concluya que ha habido acoso sexual, es necesario, de cara a imponer una sanción proporcional y adecuada, establecer el grado de gravedad del acoso sexual, partiendo de que la Ley de Igualdad establece que el acoso sexual siempre será grave o muy grave.

Así, el chantaje sexual se considerará siempre como una falta muy grave, el acoso ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, especificando las circunstancias agravantes o atenuantes.

En relación a las sanciones a la persona acosadora:

Una vez finalizado el proceso, si se ha dictaminado la existencia de acoso sexual, se procederá a determinar la sanción correspondiente que deberá cumplir la persona acosadora. Esta sanción dependerá de la gravedad del hecho, y se decidirá de entre las sanciones estipuladas en el convenio colectivo que pueden ir desde una suspensión de empleo y sueldo por un breve periodo de tiempo hasta el despido disciplinario.

El **art. 184 del Código Penal** recoge entre los **agravantes**, una situación de especial vulnerabilidad en la víctima: edad, enfermedad o situación.

Concretando lo recogido en este artículo, a efectos de valorar la gravedad de los hechos, y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se pueden detallar 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 o promoción 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.

En relación a las sanciones a las empresas:

Las empresas, en caso de no haber tomado las medidas preventivas establecidas por ley, también pueden ser sancionadas cuando se produce un caso de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo en su ámbito.

Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el acoso sexual así como el acoso por razón de sexo, cuando se produce dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección de la empresa y cualquiera que sea el sujeto activo, constituye una falta muy grave siempre que, siendo conocido por la dirección de la empresa, ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

3. Considerar el acoso sexual y moral por razón de sexo como riesgo laboral de forma que la víctima en situación de incapacidad temporal se considere como accidente de trabajo o enfermedad profesional y perciba el 100%.

El Código de Conducta Europeo establece que el acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto nefasto sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores. Sin embargo, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales, no considera el acoso sexual como riesgo laboral.

Por ello, teniendo en cuenta que la Ley de Prevención insta a las empresas el garantizar la seguridad y la salud de las plantillas a su servicio, desde CCOO se recomienda, como mejora a la legislación en materia de salud laboral, negociar y acordar con la empresa que el acoso sexual y moral por razón de sexo se consideren como conductas que afectan a la salud laboral y, por tanto, como riesgo laboral dentro del Plan de Prevención de la empresa.

Así, en el caso de que la víctima permanezca en situación de incapacidad temporal se considerará como accidente de trabajo o enfermedad profesional, por lo que percibirá el 100% de la base de cotización.

TOMA NOTA

La Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía constituye un avance en este sentido ya que en su artículo 30, establece que acoso sexual y moral por razón de sexo tendrá la consideración de conductas que afectan a la salud laboral y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

b) Propuestas a incluir en la negociación de Planes de Igualdad

1. Constituir o dotar de competencias a Comisiones de Igualdad o comisiones paritarias para la prevención, el tratamiento, el asesoramiento y la investigación y seguimiento de las denuncias en casos de acoso sexual y moral por razón de sexo

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y hombres, en su artículo 48 insta a las empresas a promover las condiciones necesarias para que no se produzca el acoso sexual o el moral por razón de sexo y establece nuevas competencias a los comités de empresa en la materia.

Art. 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

Por ello, en todo el procedimiento es recomendable asegurar la participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras. Es fundamental constituir Comisiones de Igualdad o dotar de competencias en materia de acoso en el caso de que ya estén constituidas de cara a la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas. Otra alternativa es dar las atribuciones a la Comisión paritaria.

Se deberá garantizar que toda la plantilla esté informada de la existencia de esta Comisión y de las funciones que se le ha atribuido en la materia.

Composición

La composición de la Comisión de igualdad deberá ser paritaria, es decir, tener el mismo número de personas entre la empresa y la representación sindical. Sería idóneo asegurar también la paridad entre los sexos.

TEN EN CUENTA

En el caso de que algún miembro de la comisión estuviese involucrado en un caso de acoso o tuviese con la víctima relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica quedará automáticamente invalidado.

Tampoco si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. La parte correspondiente sustituirá a la persona invalidada con objeto de restablecer la paridad de la Comisión.

Formación y medios

La empresa deberá capacitar a sus miembros mediante una formación específica en la materia.

La empresa proveerá a la Comisión de los medios necesarios y de la disponibilidad horaria necesaria para desarrollar sus objetivos y funciones.

Funciones de la Comisión de Igualdad

La función primordial de la Comisión de Igualdad consiste en promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de la dirección de la empresa para combatir ambos tipos de acoso.

La Comisión de Igualdad ofrecerá asesoramiento a las víctimas sobre las actuaciones a seguir, así como una intervención activa y una investigación de los casos que se planteen en la empresa en el menor tiempo posible. Asimismo deberá prestar funciones de prevención mediante la información, sensibilización y formación en la materia al conjunto de la empresa. Es muy importante apoyar a la víctima garantizando la confidencialidad y evitando cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante o posibles testigos.

TOMA NOTA

Las competencias de la Comisión de la Igualdad en materia de acoso sexual y moral por razón de sexo son las siguientes:

- a. Negociar y acordar Protocolos de Actuación que establezcan un procedimiento interno de denuncia así como procedimientos específicos para la prevención de ambos tipos de acoso
- b. 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 moral por razón de sexo.

- c.** 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.
- d.** Velar porque la información llegue a las personas destinatarias de modo directo, claro y eficaz, así como supervisar que los canales de comunicación y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.
- e.** Recibir todas las denuncias relativas a acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- f.** Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso. Tendrá libre acceso a las dependencias de la empresa y la plantilla deberá prestará la colaboración que se le requiera.
- g.** Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas precautorias que estime convenientes.
- h.** Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirán los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si corresponde, a la dirección de Recursos Humanos a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- i.** Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, como consecuencia de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- j.** Velar por las garantías establecidas en los protocolos de actuación negociados y acordados en la empresa
- k.** Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el Protocolo.

La figura de Asesor o asesora confidencial

La comisión de igualdad ante un caso de acoso, podrá delegar en una de las personas que lo componen, siempre a elección de la víctima, la resolución de los problemas, tanto en los procedimientos informales como formales. Es la figura de asesor o asesora confidencial. La aceptación de tales funciones siempre ha de ser voluntaria y se recomienda que haya acuerdo en el nombramiento entre la representación de la empresa y la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar sus competencias. Al igual que en la Comisión de igualdad, la persona asesora no podrá tener relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en situaciones de acoso sexual o moral por razón de sexo.

TOMA NOTA

Las competencias de la persona asesora son las siguientes:

- a. Atender a la persona que denuncia ser víctima e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b. Tendrá la capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ella así lo determine.
- c. Entrevistar a las personas implicadas, teniendo acceso a todos los centros de trabajo y dependencias de la Entidad. Para ello puede recabar la intervención de personas expertas y puede mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo como a cualquier dependencia de la empresa.
- d. Asesorar a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada de l estado de la misma, así como en la tramitación ante la empresa de las medidas provisionales como definitivas que resulten convenientes adoptar.
- e. Elaboración de un informe preliminar sobre el caso con propuesta de solución que se remitirá a la Comisión.

2. Acordar la negociación e implantación de Protocolos de Actuación que establezcan un procedimiento interno de denuncia así como procedimientos específicos para la prevención de ambos tipos de acoso.

Como ya se ha mencionado, el artículo 48 de la ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres insta a las empresas a establecer una serie de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Entre

ellas, una de las más importantes, es la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por ello, es fundamental que se acuerde, en el marco de la negociación de los planes de igualdad, la implantación de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y moral por razón de sexo. Es la herramienta más adecuada para establecer dentro de la empresa un procedimiento interno de cara a arbitrar una serie de actuaciones para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones de posibles víctimas de ambos tipos de acoso.

c) Propuestas a incluir en los Protocolos de Actuación frente al Acoso sexual y moral por razón de sexo

1. Contenidos de los Protocolos de Actuación frente al acoso sexual y moral por razón de sexo.

Los contenidos de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y moral por razón de sexo que se suelen acordar en las empresas responden al siguiente esquema:

- Declaración de principios
- Las definiciones de acoso sexual y moral por razón de sexo
- Tipos de acoso sexual
- Ejemplos de conductas constitutivas de ambos tipo de acoso

- Funciones de la comisión de igualdad y/o de la persona asesora
- El procedimiento informal y el procedimiento formal

TOMA NOTA

Como modelo de referencia de protocolo, desde CCOO-A recomendamos el que se aprobó en Andalucía mediante la resolución de 31 de enero de 2012 (BOJA N° 27 de 9 de febrero de 2012) en el que se aprueba un modelo de protocolo para la prevención de ambos tipos de acoso y un modelo de procedimiento para los casos que puedan producirse en la empresa.

Este es el vínculo para obtenerlo en formato digital

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2012/27/4>

2. Fases del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y moral por razón de sexo

En los procedimientos de actuación que se suelen negociar con la empresa suele contemplarse diferentes fases en la actuación. Aquí se señala brevemente en qué consiste cada una de ellas y se ha representado los pasos a seguir de forma gráfica con el objeto de facilitar su comprensión.

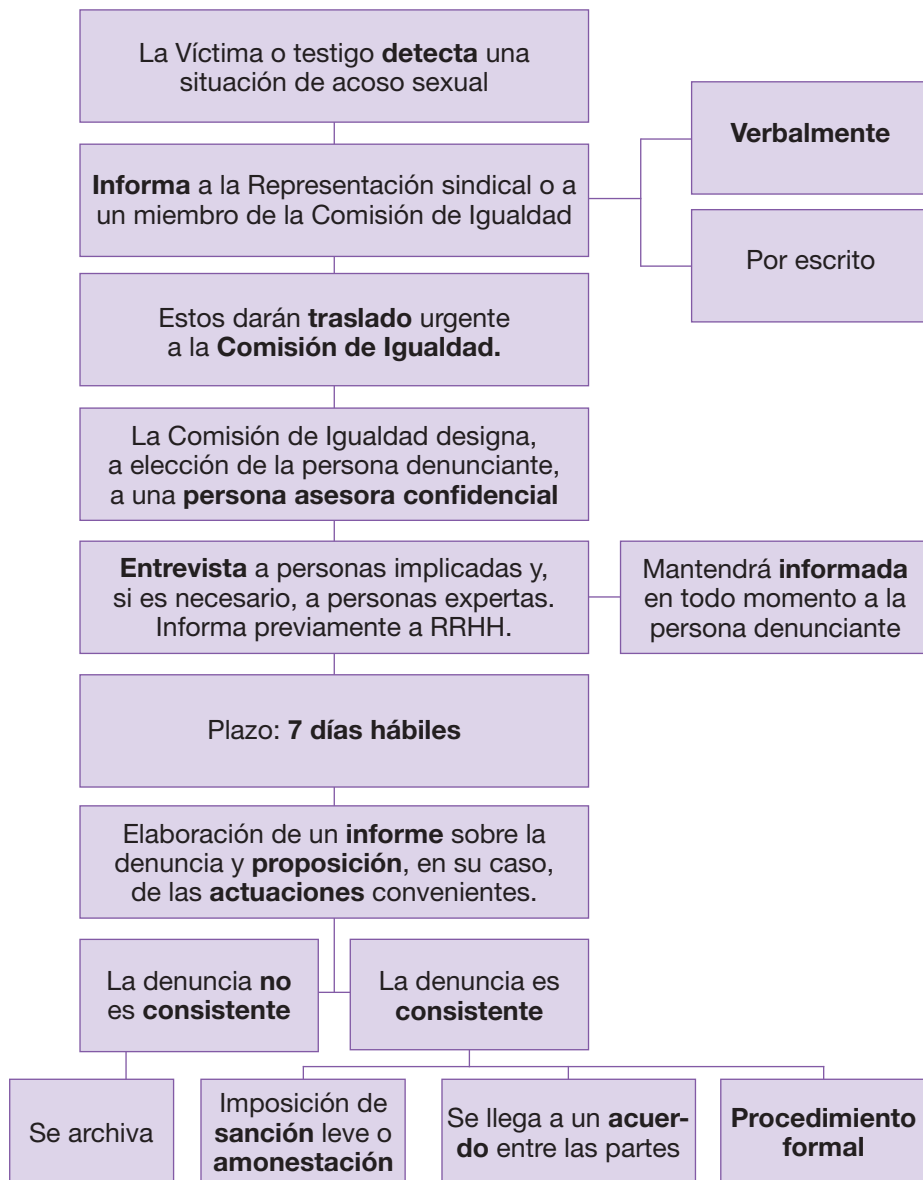
2.1 Procedimiento Informal

El Procedimiento Informal consiste en que, cuando una persona perciba situaciones que puedan ser constitutivas de ambos tipos de acoso, ya sea la víctima u otra persona, debe ponerlo en conocimiento a la Comisión, a cualquier persona integrante de la

misma o a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, y lo puede hacer de forma verbal o escrita. Se debe dar traslado del asunto a la Comisión cuya función es la de entrevistarse con la persona afectada, mantener reuniones con el presunto agresor, además de todas las actuaciones necesarias para interrumpir la situación de acoso.

Se recurrirá al procedimiento formal cuando la persona acosada desestime el informal o cuando éste no haya dado un resultado satisfactorio.

Procedimiento Informal



2.2 Procedimiento formal

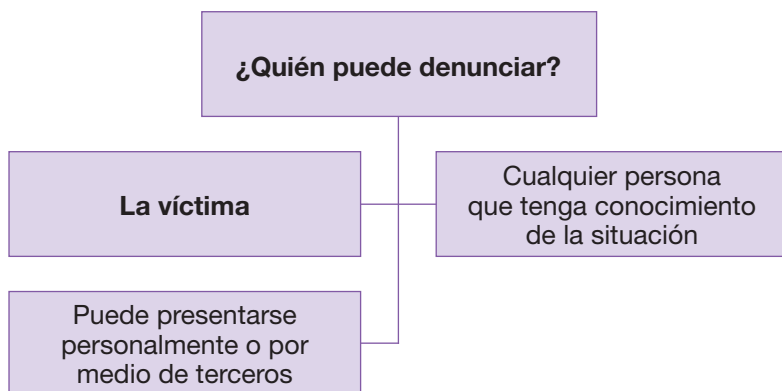
Quién hace la denuncia y cómo se presenta

Para iniciar este procedimiento, la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de alguna situación de acoso puede denunciarlo personalmente o por medio de terceros -siempre con el consentimiento expreso de la víctima- a la Comisión de Igualdad. Si fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, éstas deberán remitirla inmediatamente a la Comisión de igualdad, por cualquier medio que garantice la confidencialidad de la investigación

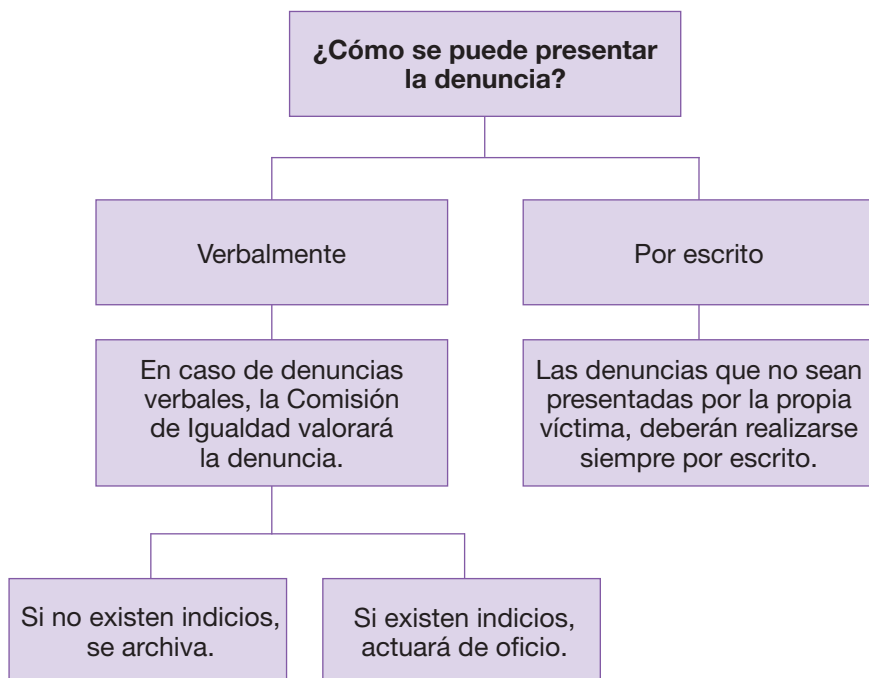
La denuncia se realizará por escrito en el caso de que no la realice directamente la presunta víctima y, si la realizara la víctima misma, que sea preferentemente por escrito o de cualquier forma que haga constar la voluntad de denunciar. Es importante realizar una exposición de los hechos y de los efectos que el acoso ha producido en la persona afectada.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deba abrir inmediatamente una investigación y establecer las medidas necesarias para impedir que los hechos denunciados continúen, sin perjudicar nunca a la víctima.

Quién puede denunciar



Cómo se puede presentar la denuncia



Si la víctima lo desea, sólo tratará con la persona elegida por ella como asesora confidencial, y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando siempre su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Se debe garantizar la confidencialidad para no atentar contra la intimidad y dignidad de las personas así como la resolución del caso en la mayor brevedad posible.

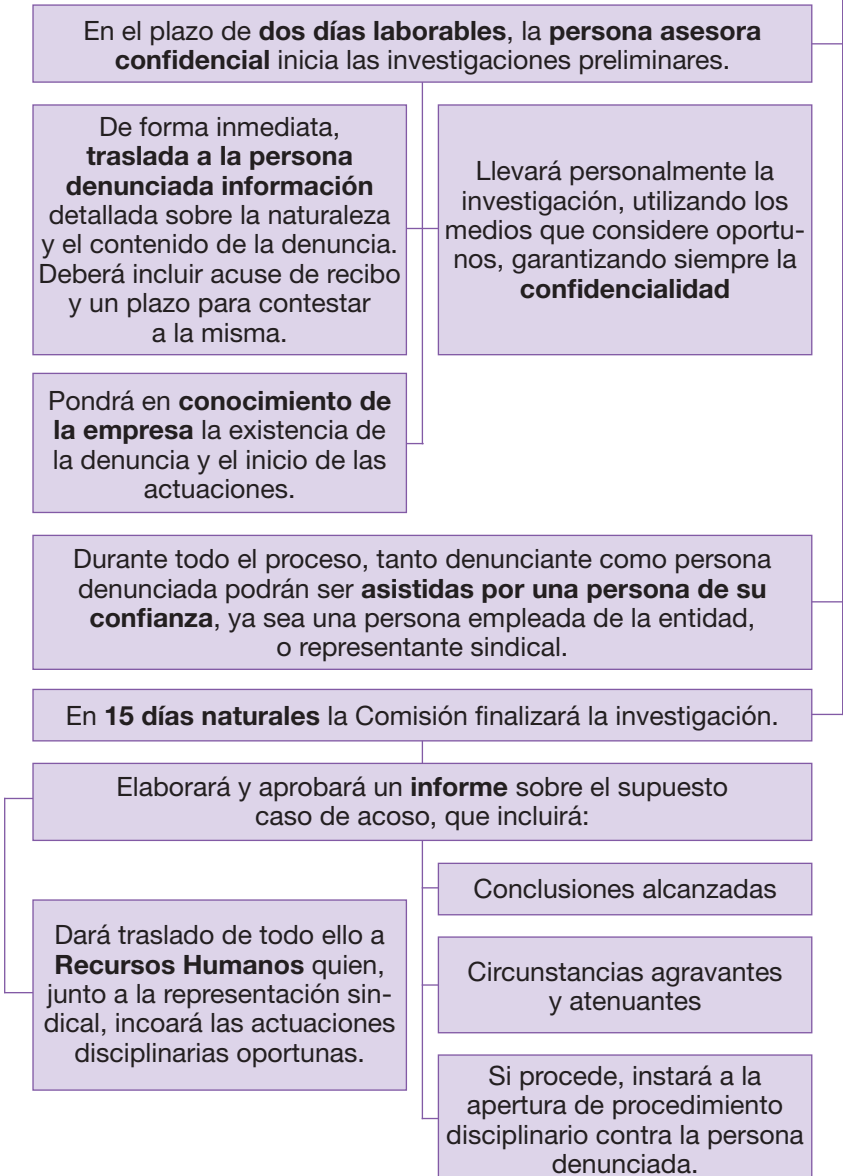
MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. El traslado nunca debe recaer sobre la víctima a no que sea voluntario

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tramitación

Tramitación



Constatada la existencia de acoso se deberá abrir expediente sancionador a la persona acosadora. A estos efectos el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas en función de la gravedad de las conductas o hechos constitutivos de acoso.

TEN EN CUENTA

El art. 13 de la Ley de Igualdad establece la inversión automática de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales). Es decir, la víctima de acoso no es la que tendrá que demostrar que está siendo acosada, sino que la persona denunciada es la que debe probar que no ha cometido ningún acto constitutivo de acoso.

3. Incluir en el protocolo las definiciones de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo

Como ya se ha señalado a lo largo de la guía, es imprescindible definir claramente en qué consiste el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo., es muy importante delimitar los conceptos, las conductas, las causas y sus efectos para conocer en qué consisten y las nefastas consecuencias que tienen estos tipos de acosos.

Por ello se recomienda que toméis como referencia las definiciones que establece la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7.

4. Establecer los tipos de acoso sexual

Además de las definiciones de ambos tipos de acoso, en los casos de acoso sexual es muy importante incluir en el protocolo los tipos de acoso sexual. Esto ayudará a que la plantilla conozca cómo puede darse el acoso sexual y facilitará la graduación de las sanciones en función la gravedad de los mismos.

RECUERDA

Hay 2 tipos de acoso sexual:

- El **Chantaje sexual o de intercambio**: El chantaje sexual debe considerarse siempre como una falta muy grave en el régimen sancionador
- El **acoso sexual ambiental**: El acoso ambiental debe ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso. Se deben especificar las circunstancias agravantes o atenuantes.

5. Plasmar ejemplos de conductas que sean constitutivas de ambos tipos de acoso

Otra de las recomendaciones de CCOO-A es que, a modo ilustrativo, se expongan una serie de ejemplos de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y moral por razón de sexo, para dejar bien claro al conjunto de la empresa que hay determinadas acciones que pueden considerarse normales pero que, intencionadamente o no, forman parte de algún tipo de acoso. Es una forma de sensibilizar a la plantilla.

TEN EN CUENTA

Estos son algunos ejemplos que pueden servir a la hora de incluirlos en el protocolo. Señalar que se pueden añadir más y se debe especificar que no son excluyentes ni limitativos de haber otro tipo de conductas constitutivas de acoso:

- Observaciones, sugerencias, comentarios, bromas sobre la apariencia o la condición sexual de la trabajadora o del trabajador
- El uso de imágenes, gráficos, póster, viñetas, dibujos, fotografías de contenido sexual
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de móviles o correos electrónicos de carácter ofensivo y con contenido sexual
- El contacto físico no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas pese a que la persona objeto de la misma haya dejado claro que le resultan no deseadas
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales a cambio de favores de carácter laboral (mejora de las condiciones laborales, estabilidad en el empleo, promoción)
- Agresión física
- Cualquier humillación, abuso a una trabajadora o a un trabajador por su condición sexual o derivado de la solicitud de derechos laborales relacionados con la conciliación.

6. Contribuir a la prevención del acoso mediante la sensibilización y formación y difusión de código de buenas prácticas a las plantillas

Para CCOO es fundamental poner en marcha una serie de actuaciones dirigidas al conjunto de la plantilla con el objetivo de lograr un mejor conocimiento del acoso sexual y moral por razón de sexo de cara a facilitar la detección y la prevención de este tipo de conductas en las empresas

La puesta en práctica de una formación en género destinada a la empresa en su conjunto es un medio importante de lucha contra el acoso sexual y moral por razón de sexo al igual que la elaboración de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas de sensibilización mediante la edición de folletos u otros materiales etc.

TOMA NOTA

El artículo 48 de la Ley de Igualdad establece una serie de obligaciones a la representación legal de trabajadores y trabajadoras relacionadas con la sensibilización y prevención. En concreto “deberán negociarse con la representación de los trabajadores y las trabajadoras medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”



Recomendaciones prácticas

5

Qué hacer en caso de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo.

Recomendaciones prácticas

5.1 SI ERES VÍCTIMA

- Transmite y exige a la persona acosadora que cese en su conducta.
- Pon tu situación en conocimiento de la representación legal de trabajadores y trabajadoras o, si existiera, a tu Comisión de Igualdad. **NO ESTÁS SOLA.** Asesórate e infórmate. En el caso de que no tuvieras representación, acude a la secretaria de la mujer de tu sindicato que te derivarán a las asesorías jurídicas donde se ubica el **Servicio Andaluz de Defensa Legal para las Mujeres en caso de Discriminación Laboral de CCOO-Andalucía.**

TOMA NOTA:

El Servicio Andaluz de Defensa Legal para las Mujeres en caso de Discriminación Laboral de CCOO-A es un servicio gratuito de defensa jurídico procesal dirigido a mujeres en caso de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, fruto de un acuerdo de colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Secretaría de la Mujer de CCOO-A.

Interviene en casos de:

- Discriminación en la selección, contratación y promoción.
- Discriminación retributiva
- Por aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Por acoso sexual y acoso moral por razón de sexo
- 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 reclamar a través e vía judicial con el fin de conservar tu puesto de trabajo y proteger derechos.
- La empresa debe tomar las medidas necesarias para que la víctima y la persona agresora no permanezcan en el mismo lugar de trabajo.

RECUERDA

El traslado nunca debe recaer sobre la víctima a no que sea voluntario, es decir, a solicitud de ella, y no debe suponer en ningún momento un empeoramiento de sus condiciones laborales

- Si en la empresa no se toma medidas denuncia ante la **Inspección de Trabajo** ya que el acoso sexual es una infracción grave o muy grave.
- No te calles. Si ves que alguna compañera es acosada, denúncialo a tu comité o a la representación legal de trabajadores y trabajadoras. Si no tienes representación, acude a la secretaría de la mujer de tu sindicato.

5.2 SI ERES DELEGADO O DELEGADA

NOTA IMPORTANTE:

La información aquí contenida es sólo a título orientativo, no debiendo el delegado o la delegada tomar ninguna decisión respecto de cualquier procedimiento judicial que llegue a su conocimiento, como tampoco puede obligar o incitar a la denuncia, sino que ésta debe ser realizada libre y conciente por parte de la víctima. Esta información se ofrece para ayudar a comprender el procedimiento, pero no sustituye al letrado o letrada en su caso, sino que está pensada para que delegados y delegadas sepan cómo actuar ante lo que se les presenta.

Si eres delegada o delegado y acude una víctima de acoso sexual o moral por razón de sexo, proponemos las siguientes **recomendaciones**:

- Escuchar a la víctima. Es importante no hacer una calificación de la conducta precipitada. Acude a la secretaría de la mujer de tu sindicato que te derivará a las asesorías jurídicas del sindicato, donde se ubica el Servicio de Defensa Legal para las Mujeres en caso de Discriminación Laboral de CCOO-A. Desde este servicio y, atendiendo a los hechos en su conjunto, se determinará si el caso se puede o no llevar desde el servicio, y caso contrario determinar a quien derivar el caso.
- Solicitar a la víctima que realice un **relato de los hechos** por escrito. Este documento es importante porque ayudará a tener una descripción de cómo han ido dándose las conductas constitutivas de acoso sin olvidar los detalles; incluso si la mujer viene ya con la denuncia interpuesta porque ayudará para la ratificación posterior.

TEN EN CUENTA:

Cuanto antes se redacte el relato de hechos mejor, ya que el recuerdo está más vivo para plasmar todo los detalles posibles de las conductas de acoso que se ha sufrido.

Recordar a la víctima la necesidad de que recopile el máximo número de pruebas: documentación, fotos, si hay testigos de los hechos, que busque todos los medios posibles que ayuden a probar su situación de acoso.

- Otra de las recomendaciones, es aconsejar a la víctima que **acuda a su médico o médica de cabecera cuando acontecen los hechos**, aunque puede que la afectada ya esté de baja. Primero sirve para constatar médicamente las repercusiones psíquicas o físicas (si las hubiera) que se derivan de la situación de acoso y, segundo, para justificar las posibles ausencias del trabajo como

consecuencia de haber sufrido acoso en ese momento. Hay que tener en cuenta que el médico o la médica puede denunciar directamente los hechos ante las autoridades competentes.

5.2.1 Dónde DENUNCIAR

- En todo caso, si no aún no se ha interpuesto, las denuncias podrán presentarse ante:
 - la policía local
 - la policía nacional,
 - la guardia civil
 - o el juzgado de guardia.

Para denunciar no es necesario asistencia de abogada o de abogado, aunque, como hemos indicado, lo mejor es tener su asesoramiento desde el principio.

TEN EN CUENTA

Cuando se denuncia, es importante relatar todo lo que se pueda y leer la denuncia transcrita por el funcionario o la funcionaria antes de firmarla, pues a veces hay errores que pueden ser subsanados en ese momento. En todo caso, con posterioridad, se pueden ampliar los hechos de la denuncia y aclarar o corregir errores

5.2.2 PROCEDIMIENTOS TRAS UNA DENUNCIA

Denunciados ya los hechos, a continuación se expone de forma resumida cuáles son los pasos de esa denuncia:

- La denuncia puede archivar si se entiende que los hechos no tienen relevancia penal. En ocasiones la denunciante no cono-

ce la tramitación de su propia denuncia. En este caso, al acudir al Servicio de Defensa Legal, si el caso está dentro del Servicio, éste se encargará de averiguar el estado de las actuaciones y si se ha archivado o no y, en caso de archivo, las posibilidades o no de recurrir.

- En el caso de que la denuncia siga su curso: El juzgado competente al que llegue la denuncia le dará la tramitación correspondiente, que puede ser:
 - a). Juicio de faltas
 - b). Diligencias Previas
 - c). Archivo de la denuncia

a). Juicio de faltas

El juicio de faltas es un proceso penal rápido que tiene por objeto el enjuiciamiento de hechos que son constitutivos de una falta penal.

Cuando se trata de un juicio de faltas, la citación le llega tanto a la víctima, como a la persona denunciada y citan para juicio apenas sin tiempo para reaccionar. Es importante distinguirla bien, en todo caso, en la notificación aparecerá la expresión “Juicio de faltas”, con la asignación de un número concreto (Ejemplo: Juicio de faltas 25/2012)

En el juicio de faltas no es obligatoria la intervención de un abogado o abogada, esto quiere decir, que puede celebrarse sin su presencia. Sin embargo, desde CCOO, en todo caso se recomienda asesorarse al respecto, de ahí que haya que actuar con rapidez ante la inminente celebración del juicio.

TOMA NOTA

Es importante, como delegado o delegada, ver en la notificación que lleva la usuaria que se distinga si es o no juicio de faltas o se trata de Diligencias previas, puesto que si no aparece la expresión juicio de faltas, la citación que le haya llegado no implicará enfrentarse al denunciado. Si aparece juicio de faltas, como su nombre indica, será la citación para la vista en la que ambas partes tendrán que verse.

En el juicio de faltas la sentencia se puede dictar verbalmente en el momento, o por escrito con posterioridad.

b) Diligencias Previas

Como decíamos, la denuncia puede tramitarse como diligencias previas, es la fase inicial y previa del procedimiento abreviado en el que se va a abrir una **investigación para constatar si los hechos denunciados son o no constitutivos de delito o falta**, las personas que han participado en él y el órgano que debe juzgarlo, etc. Esto se realizará en el juzgado de instrucción.

El primer paso, normalmente, en el caso de la denunciante, es la ratificación de la denuncia, el juzgado se encarga de citar la denunciante para ello. La ratificación es confirmar si se está de acuerdo o no con lo señalado en ella. Se puede añadir, ampliar o corregir cualquier error en la redacción de la denuncia así como aportar la documentación que se estime necesaria.

TE RECOMENDAMOS:

Acudir a la ratificación de la denuncia con presencia de un abogado o una abogada que podrá asesorar a la víctima y personarse como acusación particular. En todo caso para acudir a tal ratificación y primera comparecencia ante el juez, previamente, hay que solicitarlo ante el Juzgado. Puedes contactar con el Servicio de Defensa Legal de CCOO de Andalucía para tal fin. Si se persona un letrado o letrada, formará parte activa del proceso e intervendrá en toda la fase de instrucción aportando pruebas, acudiendo a la declaración de los testigos, etc.

Si la víctima fuera sola a la ratificación sin asistencia letrada, a posteriori podrá en cualquier momento de la instrucción solicitar abogado o abogada que lo represente, puede personarse en cualquier momento de la instrucción.

No obstante, en todo caso, no es obligatorio personarse con abogado o abogada, sólo que en caso de que no se haga, no se tendrá conocimiento directo de lo que está pasando en el procedimiento.

c) Archivo de la denuncia

En cualquier momento del procedimiento el Juzgado puede determinar el archivo de la denuncia por diversos motivos (no encontrar los culpables, no estar clara la perpetración de un delito, etc). En estos casos se podrá en su caso atendiendo las posibilidades, recurrir dicho archivo.

MUY IMPORTANTE

Si la denuncia se archiva sólo hay 3 días naturales para impugnar dicho archivo, tres días a contar desde la notificación de dicho archivo, así que en estos casos los delegados y delegadas deben actuar con urgencia para asesorar y derivar a quien corresponda a la denunciante.

■ Finalizada la investigación de los hechos, desde el juzgado de instrucción se pueden tomar **tres resoluciones**:

1. **Sobreseimiento y archivo del caso**, como ya hemos explicado en el apartado anterior.
2. **Derivar el expediente al Juzgado de lo Penal** por entender que hay delito y por estar identificada la autoría del mismo para que juzgue. Tras determinados trámites del juzgado de instrucción, el juzgado de lo penal señalará día y hora para la celebración del juicio. Tras el cual se dictará en su momento sentencia (siempre por escrito)
3. Entender que los hechos constituyen una falta (y no un delito) por lo que señalará un **juicio de faltas**.

La diferencia por tanto es que la falta se juzga en los juzgados de instrucción o de paz, y el delito se instruye, es decir, se investiga en el juzgado de instrucción, y se juzga en el juzgado de lo Penal.



Dónde Acudir

Secretarías de la Mujer de CCOO de Andalucía

Secretaría de la Mujer CCOO-Andalucía
C/ Trajano nº 1, 5ª planta
41002 Sevilla
Telf. 954 50 70 25

Secretaría de la Mujer de CCOO Almería
C/ Javier Sanz, 14
04004 Almería
Telf. 950 18 49 04

Secretaría de la Mujer de CCOO Cádiz
Avda. Andalucía nº 6, 2ª planta.
11008 Cádiz.
Telf. 956 29 13 62

Secretaría de la Mujer de CCOO Córdoba
Avda. Gran Capitán, nº 12
14001 Córdoba.
Telf. 957 22 13 62

Secretaría de la Mujer de CCOO Granada
C/ Periodista Francisco Javier Cobos, nº 2
18014 Granada.
Telf. 958 20 13 61

Secretaría de la Mujer de CCOO Huelva
C/ Martín alonso Pinzón, nº 7, 4º planta
21003 Huelva.
Telf. 959 49 68 75

Secretaría de la Mujer de CCOO Jaén
C/ Castilla, nº 8
23007 Jaén
Telf. 953 25 35 11

Secretaría de la Mujer de CCOO Málaga
Avda. Muelle de Heredia, nº 26
29001 Málaga
Telf. 952 64 99 73

Secretaría de la Mujer de CCOO Sevilla
C /Trajano, 1, 4ª planta
41002 Sevilla
Telf: 955 05 36 16

Centros Instituto Andaluz de la Mujer

Servicios Centrales Instituto Andaluz de la Mujer
C/ Doña María Coronel, nº 6. (41003). Sevilla.
Teléfono: 954 544 910

Centro Provincial Almería
C/ Paseo de la Caridad, 125. Finca Santa Isabel. Casa Fischer (04008).
Teléfono: 950 006 650

Centro Provincial Cádiz
C/ Isabel la Católica, nº 13 (11071).
Teléfono: 956 007 300

Centro Provincial Córdoba
Avda. Ollerías nº 48 (14071).
Teléfono: 957 003 400

Centro Provincial Granada.
C/ San Matías, 17 (18009).
Teléfono: 958 025 800.

Centro Provincial Huelva.
Plaza de San Pedro 10 (21004).
Teléfono: 959 005 650

Centro Provincial Jaén
C/ Hurtado, nº 4 (23001).
Teléfono: 953 003 300

Centro Provincial Málaga.
C/ San Jacinto, 7 (29007).
Teléfono: 951 040 847

Centro Provincial Sevilla.

C/ Alfonso XII nº 52 (41002).

Teléfono: 955 034 944

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

ITSS Almería

C/ Maestro Serrano, 3-1º - Edif. Singular - Centro Resid. Oliveros

Tel: 950 26 28 66

ITSS Cádiz

C/ Acacias, 2

11 007 Cádiz

Tel: 956 28 81 11

ITSS Cádiz

Plaza Juan de Lima Nº 5

11201 Algeciras

Tel: 956 66 12 50

ITSS Córdoba

Avda. Conde Vallellano, s/n

14004 Córdoba

Tel: 957 45 08 92

ITSS Granada

C/ Faisán, 2 Edif. La Caleta – Bajo

18014 Granada

Tel: 958 24 26 00

ITSS Huelva
C/ Rico , 15
21001 Huelva
Telf: 959 54 22 70

ITSS Jaén
C/ Esteban Ramirez Martínez, 2 - Planta 1ª y 2ª
23009 Jaén
Telf: 953 25 49 24

ITSS Málaga
Calle de Babel, 2
29006 Málaga
Telf: 952 04 03 58

ITSS Sevilla
Plaza de España -Puerta de Aragón-
41013 Sevilla
Telf: 954 23 61 20/26/27

ANEXOS



ANEXO 1

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO

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 respete 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 im-

plica 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 a 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 la dignidad de la persona.

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 indeseable 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.



ANEXO 2

MARCO NORMATIVO

Unión Europea

- **Directiva 76/207/CEE del Consejo**, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- **Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo
- **Recomendación 92/131/CEE de la Comisión**, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el **Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual**
- **Resolución de 1997 del Parlamento Europeo** sobre una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres

- **Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre**, en la que se insta a los Estados miembros que revisen su legislación vigente con la finalidad de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo
- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo** y del Consejo de 23 de septiembre que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 y **refundida en la Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo**, suscrito en el contexto del diálogo social firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos.

Marco estatal

- **Constitución Española de 1978:** Artículo 1.1; art 9; art. 10.1; art. 18.1; art 35.1 y art 35.2
- **Código Penal:** art 184, art 191.
- **Estatuto de los Trabajadores:** art. 4.2.c), d) y e); art. 50.1 a) y c); art 54.2 g)
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** art. 14.1 y 14.2

- **Real Decreto Legislativo 5/2000, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** art. 8.11 y 8.13; art. 12.7; art. 40.1 c); art. 40.2 b) y c); art. 46 bis. 1
- **Ley de Procedimiento Laboral:** art. 27.4; art. 95.3; art. 96; art 108; art 181 y art. 182
- **Ley 3/2007 Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres:** art. 7; art. 9; art. 10; art. 12; art 13; art. 14.5; art. 27. 3 apartado c); art. 46; art 48; art. 51 e); art. 61.2; art. 62
- **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:** art 14 h); art 14 i); art. 95.2 b)

Marco Autonómico

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:** art. 3.4; art. 3.6; art. 3.7; art. 26.1; art. 27.1, art 30; art. 33
- **Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa**



BIBLIOGRAFÍA

- SILVAN, E. Y BRUNEL, S. La acción sindical frente al acoso sexual. Confederación Sindical CCOO. Octubre 2011.
- SILVAN, E. URBANO, E Y BRUNEL, S. VVAA. Formación contra la violencia de género. Capítulo IV; Tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral. Forem, Madrid. Abril 2009.
- LEDESMA ACIÉN, A. Guía sindical frente al acoso por razón de género. CCOO de Andalucía, Secretaría de la Mujer. 2008.

Informes:

- INSTITUTO DE LA MUJER, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Informe: El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. 2004.
- BERNET SOTO, A .Informe sobre el acoso sexual en el trabajo análisis de su regulación penal y extrapenal. Noticias Jurídicas, Artículos Doctrinales, Derecho Penal. Junio 2006.



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD