

La empresa debe impedir cualquier represalia u hostigamiento a la víctima y a los posibles testigos, tomando las medidas oportunas

- la denuncia se efectuará por escrito ante la correspondiente unidad o departamento del personal con exposición detallada de los hechos y efectos en la persona acosada.
- la empresa debe abrir inmediatamente diligencias para el esclarecimiento de los hechos e impedir que el acoso denunciado continúe.
- la persona que acosa puede ser suspendida cautelarmente de funciones.
- constatado el acoso sexual se debe proceder a aplicar el régimen disciplinario correspondiente.
- **la empresa no puede inhibirse en estos casos. Es responsable por el deber de protección que le compete**
- la persona que denuncia no está obligada a cambiar de puesto de trabajo. Debemos defender que sea la denunciante quien tenga la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.



ES IMPORTANTE

- Recopilar y aportar cuanta prueba se considere oportuna, incluidos correos electrónicos, mensajes a teléfonos móviles, testigos, informes médicos, etc.

SE DEBEN EVITAR

- las ambigüedades y las contradicciones
- modificar las declaraciones o desdecirse
- generalidades o vaguedades

La publicidad y divulgación de nombres y datos en cualquier ámbito, puede conllevar la exigencia de responsabilidades por vulneración del derecho al honor.

Existe también una guía sobre el acoso sexual editada por la Confederación que nos puede servir de consulta.

CC.OO.
la garantía



Elaborado por las secretarías de Políticas de Género y de Información de la FSAP-CCOO

CC.OO.

información legal y asesoramiento sindical

para erradicar el acoso sexual

apoyar a la víctima

asesorar y evaluar las posibles alternativas

exigir eficacia y celeridad en la protección contra el acoso

impedir cualquier represalia



CC.OO. **federación de servicios y administraciones públicas**
la garantía

El acoso sexual es:

“ La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. ”

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002

Consiste en la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, no deseados por parte de la persona que los padece.

- Constituye **un riesgo** para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.
- Crea un medioambiente laboral hostil (**intimidatorio, amenazador o abusivo**) que repercute en las condiciones del trabajo.
- Es una forma de discriminación laboral contraria al principio de igualdad.
- Afecta a la integridad personal en sus dimensiones físicas, psíquicas y sexual.
- Coarta la libertad personal.
- Atenta contra la dignidad de la persona.
- Limita el derecho al trabajo.
- Es una falta **GRAVE O MUY GRAVE**.

Cubre una amplia gama de conductas. Desde comportamientos físicos a insinuaciones, comentarios o proposiciones, directos e indirectos, de diversa gravedad e intensidad y expresados por cualquier medio, incluso el electrónico.

Su característica principal es que son **indeseados** por la víctima. Corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona afectada ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente suficientemente grave puede ser constitutivo de acoso sexual.

Puede manifestarse a través del **chantaje o la intimidación**, expresa o tácita.

- Algunas de estas conductas **están tipificadas como delito**.
- Se puede denunciar y perseguir penalmente por la Justicia, tanto a los que las cometen como a los que las consienten y amparan.
- También da lugar a las correspondientes acciones ante las jurisdicciones social y contencioso-administrativa.



Actuación de la delegada y el delegado ante el acoso sexual

En ocasiones, por diversas causas personales, psicológicas, miedo a no tener credibilidad, etc., el primer paso que da la persona acosada es recurrir a las delegadas o delegados sindicales, en este caso el proceder será:

1 Ofrecer información legal.

2 Asesoramiento y apoyo sindical a través de:

- Secretaría de la Mujer, Secretaría de Salud Laboral y Gabinete Jurídico.
- Agentes de la igualdad, si las hubiera.

3 Acudir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, si la hubiera.

Es conveniente crear una comisión para la Igualdad de Oportunidades

Debemos:

- Estudiar las posibilidades de actuación.
- Evaluar, junto con la persona afectada, las consecuencias de cada una de las alternativas.
- Intervenir activamente si la persona acosada lo solicita.
- Realizar un seguimiento del caso.
- Valorar el resultado.

Se garantizará como imprescindible:

- la seriedad
- el respeto a la dignidad personal
- la rapidez
- el secreto y la confidencialidad

Es conveniente establecer mediante la negociación colectiva procedimientos internos específicos

En ocasiones, la persona acosada sólo quiere que ese comportamiento acabe sin necesidad de formular una denuncia escrita. En este caso, como primera actuación del procedimiento, puede resultar suficiente con que la víctima, acompañada si lo prefiere por sus representantes o por algún miembro de la comisión encargada del mismo, explique claramente a la persona en cuestión que su conducta es indeseada, resulta incómoda y ofensiva e interfiere en el trabajo. Si la víctima no considera adecuada esta fórmula o no diera resultado, se aconsejará la formalización de la correspondiente denuncia interna y, en su caso, las acciones judiciales que correspondan.

