



RESPETA ESTA REGLA,

NO ES NO. NO AL ACOSO SEXUAL.

CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA, TAMBIÉN EN EL TRABAJO.

LLAMA AL **016**



25 de noviembre, día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres

Según un estudio publicado por el Instituto de la Mujer, 1 de cada 4 trabajadoras (24,3%) percibió la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo; el 14,9% de las trabajadoras en España sufrió alguna situación de acoso y 1 de cada 10 (9,9%) declaró haber sufrido acoso sexual. En cifras, el estudio estimaba que en 2005, 1.310.000 trabajadoras sufrieron en España alguna situación de acoso sexual en su trabajo en el último año (acoso técnico), y que 835.000 mujeres fueron conscientes de ello (acoso declarado).

Asimismo, en 2010, la Inspección de Trabajo (ITSS) realizó 577 actuaciones por acoso sexual y 320 actuaciones por acoso por razón de sexo.

La ley de igualdad exige a las empresas la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres y erradicar conductas discriminatorias.

Las empresas con una plantilla de más de 250 personas tienen la obligación legal de elaborar un **plan de igualdad**. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las obligaciones empresariales no acaban en la elaboración de dicho plan de igualdad, además, deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como **arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias** o reclamaciones que puedan formularse.

Con la anterior finalidad, **las empresas deben negociar** con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT) medidas tales como las de:

- **Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas.**
- **Realizar campañas informativas.**
- **Realizar acciones de formación.**

Estas **medidas** deberán ser **implementadas y comunicadas a la plantilla** con la finalidad de articular un procedimiento o vía de denuncia/reclamación al alcance de cualquiera que sufra una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

La Ley sanciona a la empresa que no haya previsto métodos de prevención o que no hubiere adoptado medidas para impedir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo. La ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social lo considera como un **incumplimiento muy grave**. Las infracciones muy graves pueden ser sancionadas con multa de 6.251 a 187.515 euros.

Debido a lo anterior, toda empresa deberá incluir, dentro de sus políticas y procedimientos internos de RRHH, un **protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo negociado con la RLT**.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la ley de Igualdad, constituye,

1. **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.
2. **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 u ofensivo.

Entre las actuaciones que pueden ser consideradas como acoso sexual o por razón de sexo están:

- ✚ **Bromas sexuales ofensivas.**
- ✚ **Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.**
- ✚ **Comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.**
- ✚ **Gestos obscenos.**
- ✚ **Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.**
- ✚ **Las cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.**
- ✚ **El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)**
- ✚ **Las conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.**
- ✚ **Las formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo.**
- ✚ **Uso del humor sexista.**
- ✚ **Desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.**
- ✚ **El intercambio o chantaje sexual.**
- ✚ **Ridiculizar a las personas con tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.**

Si eres víctima de estas conductas discriminatorias ¿Qué puedes hacer?

- ✓ No dejes el empleo, informa a la RLT y busca pruebas que puedan apoyarte.
- ✓ Solicita ayuda jurídica e información sobre la formas de poner fin a la situación y de las repercusiones legales (civiles, penales y laborales) para el acosador y la empresa.
- ✓ Solicita ayuda psicológica para que puedan ayudarte a sobrellevar la situación y sus consecuencias en tu desarrollo profesional y personal.
- ✓ **Llama al 016**, es un teléfono de atención a las víctimas de violencia de género, atendido por profesionales especializadas en el que la atención es inmediata y anónima y dónde recibirás orientación y recursos.

Las conductas que suponen acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo **tienen consecuencias no sólo en tu vida laboral, sino también en tu vida cotidiana.** Hazlo visible, no te calles.

No es No. No al acoso sexual. Contra la violencia machista, también en el trabajo.

Ficha de afiliación	fecha
Nombre y apellidos	
DNI Teléfono T. móvil	
Dirección particular	
Población Código postal	
Empresa/centro de trabajo	
Domiciliación bancaria: Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta _____	
Correo electrónico Firma:	
Fecha de nacimiento	
(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala directamente al FAX 91 548 28 10)	

PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajas, así como -en todo caso- a la C. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CCOO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lpd@cco.es o llamar al teléfono 917028077.

federación de servicios financieros y administrativos de CCOO secretaria de la mujer
Pza Cristino Martos, 4 28045 Madrid - tel. 915409282