

Se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa ante situaciones en las que una/un trabajadora/trabajador denuncia la existencia de acoso sexual o por razón de sexo o hechos susceptibles de ser considerados como tales.

Principios rectores del procedimiento.

- × Protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
- × El/la denunciado/a no podrá acceder a los datos del denunciante.
- × Imparcialidad y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

Comisión Instructora.

- × Se nombra una Comisión que será encargada de instruir y tramitar, de oficio o a instancia de parte, el procedimiento de actuación.
- × Quedan invalidadas para formar parte de la Comisión Instructora cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso.
- × Cualquier persona que se sienta acosada podrá dirigirse, a su elección: a la Comisión instructora, a los representantes de los trabajadores o al departamento de RRHH.
- × La Comisión podrá atender consultas informales.

Investigación.

- × Deberá ser ágil y rápida, estableciéndose un plazo de 15 días para el procedimiento.
- × La/el acosada/o deberá identificarse e identificar a la persona o personas que presuntamente están cometiendo el acoso. Así mismo deberá describir los hechos que, a su juicio, constituyen el acoso sexual o por razón de sexo.
- × La persona denunciada podrá ser asistida por un representante sindical si así lo desea.
- × La Comisión Instructora podrá practicar las diligencias que estimen pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos.

Finalización del procedimiento.

Debe seguir los siguientes pasos.

- × Propuesta de resolución del conflicto que puede ser: a) convencimiento de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo; b) convencimiento de denuncia intencionadamente falsa.
- × Medidas de resarcimiento para la personal acosada y disuasión de los trabajadores para que no incurran en futuras.
- × Resolución del conflicto por la Dirección de la Entidad que deberá estar fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.

Importante

↪ Recopilar y aportar cuantas pruebas se consideren oportunas, incluidos correos electrónicos, mensajes a teléfonos móviles, testigos, informes médicos, etc.

↪ Según la Ley Orgánica de Igualdad, se invierte la carga de la prueba por lo que es la persona denunciada la que deberá probar su inocencia.

Protocolo de Acoso sexual y por Razón de sexo

I D A D



CECA asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo en el trabajo, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza.

Acoso sexual o por razón de sexo

“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o por razón de sexo 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.”

Consiste en una conducta de naturaleza sexual realizada en función del sexo de una persona.

- × 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 sexuales.
- × Coarta la libertad personal.
- × Atenta contra la dignidad de la persona.
- × Limita el derecho al trabajo.
- × Puede manifestarse a través del chantaje o la intimidación, expresa o tácita.
- × Es una falta **MUY GRAVE**.



Cubre una amplia gama de conductas tanto físicas como orales y gesticulares

- × Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito. Comentarios, bromas o chistes obscenos.
- × Cartas, llamadas telefónicas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- × Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios. El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- × Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo

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 la jurisdicción social y contencioso-administrativa.

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.

Prevención

La Empresa informa a las/los trabajadoras/trabajadores de la existencia de un sistema de denuncia, sentando las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as.

- × La Empresa promoverá una atmósfera de respeto, comprometiéndose a realizar y llevar a cabo acciones formativas y elaborar material informativo.
- × Se inculcará a toda/todo trabajadora/trabajador los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- × Se prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, chistes o comentarios de contenido sexista; así como actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.

Comisión para la prevención y tratamiento de los acosos

La Comisión de Igualdad de CECA formada paritariamente por la Empresa y la representación de los trabajadores será la responsable de realizar el seguimiento de la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo.

Sus principales funciones serán:

- × Designar a la/s persona/s integrantes de la Comisión Instructora.
- × Promover y desarrollar medidas concretas con la voluntad de prevenir o eliminar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.
- × Tendrá conocimiento periódico de los informes de la Comisión Instructora.
- × Será informada del inicio, tramitación y finalización, así como de la resolución final de los expedientes que se deriven de los casos de acoso.
- × En los casos de que haya existido el acoso deberá supervisar la situación posterior para asegurarse de que el acoso ha cesado.

La empresa no puede inhibirse en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Es responsable por el deber de protección que le compete.

Actuación de CCOO ante el acoso sexual y por razón de sexo

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 nuestro compromiso es:

- ☞ Intervenir activamente si la persona acosada lo solicita, siguiendo el caso y valorando el resultado.
- ☞ Ofrecer información legal.
- ☞ Asesoramiento a través de la Secretaría de la Mujer, de Salud Laboral y Gabinete Jurídico.

