

• • •
• • •
• • •

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DEL
ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO
MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN
EL TRABAJO DE LA
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
COMISIONES OBRERAS DE
ANDALUCÍA**

INDICE:

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO.

II.- AMBITO DE APLICACIÓN

III.- DEFINICIONES

IV.- RECURSOS

V.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

VI- RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN Y GARANTÍAS JURIDICAS.

VII.- REFERENCIAS NORMATIVAS

VIII.- DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO.

La dirección y la representación de trabajadoras y trabajadores de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía (en adelante CCOO-A) se comprometen por ambas partes a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y del acoso moral por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas a ambos tipos de acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación -art. 14 CE- o el de intimidad - art. 18 CE-.

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 moral por razón de sexo".

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 7.4 considera 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" e insta a las empresas en su artículo 48 a

"promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones" que puedan formularse en el seno de la empresa. Texto complementado por las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En virtud de esta legislación, la dirección de CCOO-A y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de CCOO-A 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 así mismo, se garantice la igualdad de trato y el derecho a la intimidad creando un ambiente de protección frente al acoso sexual y acoso moral por razón de sexo.

El acoso sexual se define como toda 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, y son 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 moral 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 constituyendo otra forma de discriminación sexual.

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 y compañeras de trabajo o incluso de terceros ajenos a la organización 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 moral 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 organización y todo el personal de CCOO-A tiene el deber y la obligación de ayudar a garantizar con todos los medios a su alcance un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo, que no se produzcan tales situaciones adoptando medidas de prevención; su personal tiene la responsabilidad de colaborar a mantener un entorno laboral en el que siempre resulte inadmisibles e indeseables el acoso sexual y/o el acoso por moral razón de sexo, y el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Por todo ello, la dirección de la organización llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y moral por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales, apoyados

siempre por la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores y por todo el personal de CCOO-A.

La Comisión de Igualdad, el Departamento de Personal de CCOO-A y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores del ámbito de aplicación de este Protocolo, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso moral por razón de sexo.

CCOO-A responde igualmente al mandato establecido por parte de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en los términos contenidos en su artículo 12 "1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

II.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de CCOO-A, conforme al artículo 1 del Convenio Colectivo de CCOO Andalucía.

La prohibición del acoso sexual y moral por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la

labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal, incluyendo aquellos que se hagan a través de medios digitales.

III.- DEFINICIONES

2.1 EL ACOSO SEXUAL

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres traspone el concepto de acoso sexual contemplado en la Directiva europea 2002/73/CE y lo define en su artículo 7.1 como "aquél 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 contribuyendo a la creación de 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 puede formar parte de la plantilla o de la estructura de la organización pero también puede ser un/a cliente, un/a proveedor/a o un tercero o una tercera relacionado con la víctima por causa del trabajo.

En definitiva, el acoso sexual consiste en manifestaciones de naturaleza sexual que la persona acosadora sabe o debería saber que son ofensivas por no ser deseadas por la persona que las sufre.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

A) 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, solo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tenga poder para incidir sobre la relación laboral, es decir toda persona jerárquicamente superior.

B) 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, producir 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 compañeras y compañeros de trabajo, proveedores, clientes o terceras personas relacionadas con la organización.

2.2.- EL ACOSO MORAL POR RAZÓN DE SEXO

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres traspone asimismo el concepto de acoso por razón de sexo contemplado en la directiva europea 2002/73/CE y lo define en su artículo 7.2 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 realizada en función del sexo de una persona, es, por tanto, un acoso relacionado con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y relacionado, en especial, con las situaciones de embarazo, maternidad, de asunción de otras cargas familiares o del ejercicio de derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que tenga 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.

El acoso moral 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 organización. Puede ser llevado a cabo por los mismos miembros de la organización o por terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

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

Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.

Que el trato peyorativo o degradante tenga su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.

Que dicho comportamiento revista de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la trabajadora o trabajador.

En resumen, se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causas de trabajo, o las realizadas prevaleciéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio, incluyendo específicamente todas las conductas sufridas en el ámbito digital.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia, identidad u orientación sexual del trabajador o trabajadora.

El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, a través de redes sociales, WhatsApp o cualquier otra aplicación, de contenido sexual.

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo y/o innecesario.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora o mantenimiento de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su identidad u orientación sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, pero pasará a constituir un episodio de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo en el mismo momento en que deje de ser un acercamiento deseado y/o recíproco.

IV. RECURSOS

El Convenio Colectivo de CCOO de Andalucía cuenta con una Comisión de Igualdad, formada paritariamente por la dirección de CCOO-A y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de CCOO-A, creada entre otras cuestiones para la elaboración, aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad de CCOO-A.

Esta Comisión de Igualdad, será la encargada de promover medidas encargadas a la prevención, el tratamiento, el asesoramiento y seguimiento, en su caso, de las denuncias en casos de acoso sexual y moral por razón de sexo que se den en el seno de la organización mediante medidas concretas y efectivas, en el marco del Convenio Colectivo.

Desde la dirección y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de CCOO.A, se deberá informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión de Igualdad, sobre las funciones de la misma, así como dar a conocer este Protocolo y el procedimiento que se seguirá ante los posibles casos objeto del mismo.

Igualmente la Comisión de Igualdad designará cuando se de una denuncia de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo a una persona que realizará las funciones de asesora confidencial, cumpliendo con lo regulado en este protocolo. La supuesta víctima podrá decidir si hace uso o no de su asesoramiento.

Funciones de la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo:

Asumir la concienciación de todo el personal de CCOO-A sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda situación de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo.

Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación a las trabajadoras y los trabajadores en materia de acoso sexual y moral por razón de sexo.

Velar porque la información llegue a la plantilla de modo directo, claro y eficaz, así como supervisar que los canales de comunicación y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.

En el mismo sentido y si así lo requiere la persona supuestamente acosada, podrá contar con un miembro de la Comisión de Igualdad para su asesoramiento, a su elección. Que desempeñará las funciones en adelante descritas como, Persona Asesora Confidencial.

Elaboración de los Informes correspondientes.

Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión de Igualdad llevará a cabo sus actuaciones y realizará sus funciones según su Reglamento de funcionamiento

Funciones de la Persona Asesora Confidencial:

Atender a la persona que denuncia ser víctima de acoso durante todo el proceso.

Representar a la supuesta víctima ante la Comisión de Igualdad, siempre que la persona así lo requiera.

Mantener a la supuesta víctima informada del estado de la denuncia, así como, de la tramitación del procedimiento disciplinario.

La persona asesora podrá ser recusada o abstenerse.

V. 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 presunta 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 misma.

Fase 1.- Prevención proactiva

Información y Sensibilización:

Con el propósito de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y de acoso moral por razón de sexo en esta organización, se divulgará el presente protocolo de la siguiente forma:

Difusión del protocolo en todos los medios de comunicación de CCOO-A página web, tablón de anuncios, etc., que se hará extensivo a todas las personas,

organizaciones u/o empresas que compartan los espacios de trabajo con la plantilla de CCOO-A.

Difusión expresa del mismo a toda la plantilla bien a través de un boletín, circular o por cualquier otro medio informático o en papel.

Además la Dirección de CCOO-A y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de CCOO-A, se comprometen a fomentar el respeto y la sensibilización entre todo el personal de la organización promoviendo jornadas y charlas, elaborando material didáctico y realizando campañas informativas y cualquier acción necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Formación:

Se propone la incorporación de formación para la prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo, así como la formación en igualdad en el Plan de Formación de la organización.

Fase 2.- Detección temprana de situaciones de acoso.

Las partes firmantes del presente protocolo, se comprometen a orientar la actividad preventiva en relación a detectar posibles situaciones de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo.

En este sentido, se realizará una labor de análisis del entorno y la organización del trabajo para detectar si existen situaciones que puedan ser susceptibles de originar un posible conflicto.

Este análisis podrá realizarse a través de un cuestionario anónimo o cualquier otro medio que pueda dar fiabilidad a la realidad de cada centro de trabajo.

La interpretación de los datos obtenidos permitirá a la organización constatar si existe algún caso en que alguna persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo procediendo a realizar una tarea disuasoria y específica de información, sensibilización y formación con el fin de desalentar y evitar dichas actuaciones.

Es un objetivo básico de este protocolo que todas las personas de esta organización se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas.

Fase 3.- Procedimiento de Denuncia.

Las personas afectadas podrán iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo sin perjuicio de la simultánea o posterior defensa de sus derechos a través de los correspondientes procedimientos administrativos o judiciales previstos en nuestro Ordenamiento Jurídico.

Para que no queden dudas al respecto, para los casos de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo las partes firmantes acuerdan recurrir al Protocolo aquí establecido en cuanto a su procedimiento.

Para ello este Protocolo de actuación para la Prevención y Eliminación del Acoso Sexual y el Acoso moral por razón de sexo en el trabajo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía se anexará al Convenio Colectivo de CCOO Andalucía en decisión adoptada por la Comisión Paritaria. Según se dispone el mismo convenio colectivo.

Presentación de denuncia.

La persona acosada o cualquier otra persona relacionada con la organización que tenga conocimiento de alguna situación de acoso sexual o moral por razón de sexo podrá denunciar: personalmente, a través de la representación sindical, al presunto agresor o agresora, haciendo llegar su denuncia a la Dirección de CCOO-A.

En todos los casos, el comienzo de la investigación requerirá denuncia por escrito (propuesta de modelo de denuncia anexo I), donde se solicitará el inicio del procedimiento sancionador, para lo que se estará a los plazos de prescripción recogidos en el Convenio Colectivo del Personal de CCOO Andalucía vigente en cada momento.

Medidas Cautelares

En los casos en los que la Comisión de Instrucción del Convenio Colectivo lo estime, dado que los hechos denunciados son graves o muy graves, iniciará los trámites para solicitar la separación cautelar de la persona acosada de la persona acosadora, y propondrá a la Dirección y ésta informará a la Comisión de Igualdad las medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1); y en la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía (art. 3), así como las previstas en el Convenio Colectivo, sin que en ningún caso, dichas medidas, puedan suponer para la víctima un perjuicio económico, ni una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

Tramitación

Se seguirá el procedimiento articulado en el Convenio Colectivo del Personal de CCOO Andalucía vigente en cada momento.

La Dirección de CCOO-A, en el momento de recepcionar la denuncia, señalará a quienes compongan la Comisión Instructora por parte de la propia dirección, lo que se pondrá en conocimiento de la Representación legal de las trabajadoras y trabajadores, para que designe a la persona que vaya a formar parte de la misma.

Esta Comisión Instructora llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados, tales como hablar con los testigos, con las personas interesadas, recabar informes periciales, etc., manteniendo siempre la confidencialidad en las actuaciones.

La Comisión Instructora actuará conforme a los plazos establecidos en el Convenio Colectivo tanto para el inicio del expediente, período de alegaciones como para la resolución e informe de las conclusiones finales sobre los hechos.

En el mismo, la Comisión Instructora dará por finalizada la investigación, realizando un informe que contendrá y explicará las actuaciones realizadas, las entrevistas, las pruebas recabadas (testigos, escritos, grabaciones...), las alegaciones de cada miembro de la Comisión en caso de no alcanzar una decisión unánime y la valoración final de la Comisión, determinando en el informe si los hechos han sido calificados como "constitutivos de acoso" con propuesta de sanción o "no constitutivos de acoso o no probados" con propuesta de sobreseimiento

Emitido el informe por parte de la Comisión Instructora, la Secretaría de Organización de CCOO-A, en los plazos establecidos según Convenio Colectivo deberá comunicar el dictamen definitivo, ya sea sobreseimiento o sanción laboral, por escrito a las partes y a la Comisión de Igualdad.

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.

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo.

Con el mismo fin de mantener la intimidad y la confidencialidad, al comienzo de los distintos procedimientos, se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar.

Tipificación de faltas

El acoso sexual es considerado una falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario.

El acoso moral razón de sexo es considerado como una falta grave o muy grave en función de su intensidad, reiteración o afectación a la salud de la persona perjudicada.

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

Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o de acoso moral por razón de sexo.

Que existan dos o más víctimas.

Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.

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 se ejerzan presiones/ represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.

Que la persona agresora tenga poder de incidir sobre la relación laboral de la víctima.

Que se de abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

Que se actúe con alevosía.

Ejemplos concretos de conductas constitutivas de acoso sexual:

Acoso leve

- o Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- o Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras o trabajadores.
- o Pedir reiteradamente citas.
- o Acercamiento excesivo.
- o Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso grave:

- o Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- o Hacer insinuaciones sexuales.
- o Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- o Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o compañera.

Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes y abusivos de contenido sexual a través de correo electrónico, Whatsapps o redes sociales, o cualquier aplicación. Toda conducta constitutiva de acoso sexual realizada en el ámbito digital.

Acoso muy grave:

- o Abrazos, besos no deseados.
- o Tocamientos, pellizcos.
- o Acorralamientos.
- o Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- o Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- o Asalto sexual.

Ejemplos concretos de conductas constitutivas de acoso moral por razón de sexo:

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

Toda conducta constitutiva de acoso moral por razón de sexo realizada en el ámbito digital.

Otras consideraciones al procedimiento

1.- En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el despido, la Secretaría de Organización de CCOO-A tomará las medidas oportunas para que el agresor o la agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

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

3.- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales, lo que quedará a decisión de la Secretaría de Organización de CCOO-A, previa información a la Comisión de Igualdad.

4.- Las represalias ejercidas contra las personas que colaboren con la investigación de los supuestos de acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo, o sobre aquellas que los denuncien de buena fe serán consideradas como falta laboral muy grave, debiendo resarcirse el daño causado y dando lugar a la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

5.- Anualmente la Comisión de Igualdad elaborará un informe, sin datos concretos, de las actuaciones llevadas a cabo en materia de acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo, el cual será publicado por los medios habituales de comunicación con los que cuente la organización.

6.- El procedimiento de actuación fijado en este protocolo funcionará independientemente de las acciones legales que puedan ejercerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

7.- Tras la finalización del expediente disciplinario, quedando acreditado que los hechos han sido constitutivos de acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo,

la víctima tendrá garantizada toda asistencia jurídica posterior relacionada con el hecho denunciado, conforme a las normas que tenemos establecidas en los servicios jurídicos para las personas afiliadas y no afiliadas.

VI- RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN Y GARANTÍAS JURIDICAS.

En el caso, que habiéndose constatado que los hechos "son constitutivos de acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo" durante el procedimiento contemplado en este protocolo y/o en el Convenio Colectivo y la organización no ejecutara las medidas contempladas por el dictamen definitivo de la Secretaría de Organización de CCOO Andalucía, o dicho dictamen no se llegase a producir, la persona acosada tendrá derecho a que le sean resarcidos todos los gastos terapéuticos que haya precisado hasta su recuperación y que no estén contemplados en el Sistema Público de Salud o entidad que le sustituya, independientemente del resto de medidas correctivas que se incluyen en el presente protocolo. Igualmente adoptará cuantas medidas de vigilancia sean necesarias en protección de la persona acosada.

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y/o en el Convenio Colectivo y acreditada la existencia de acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo, la organización debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas que hubieran intervenido en el proceso.

VII- REFERENCIAS NORMATIVAS

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
- Constitución Española de 1978.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- R.D. Leg. 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social:
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Código Penal. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Convenio colectivo aplicable.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

VIII.- DISPOSICIÓN FINAL

Si una norma legal o convencional de ámbito superior afectará al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO MORAL POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE:

Nombre y Apellidos: _____

Persona afectada

Dirección de la Organización

RLT

Testigos

Otros: _____

TIPO DE ACOSO:

Sexual.

Moral por razón de sexo.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____

N.I.F.: _____ Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico: _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos: _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA.

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio)

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

En _____, a ___ de _____ de 20__ Firma de la persona solicitante.