

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 empresa con exposición detallada de los hechos y efectos en la persona acosada.
- ✚ la empresa debe abrir inmediatamente diligencias para el esclarecimiento de los hechos y tomar medidas cautelares para impedir el acoso.
- ✚ el presunto acosador puede ser suspendido 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 quién ha de ser cambiado de puesto.

#### ES IMPORTANTE

- ✚ Recopilar y aportar cuantas pruebas se consideren oportunas, incluidos correos electrónicos, mensajes a teléfonos móviles, testigos, informes médicos, etc.
- ✚ El presunto acosador deberá demostrar que las acusaciones vertidas hacia el no son ciertas.

#### 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.



# Acoso sexual

## Información y asesoramiento

apoyar a la víctima

asesorar y evaluar las posibles alternativas

exigir eficacia y celeridad en la protección contra el acoso

impedir cualquier represalia



## Acoso sexual:

“ Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y tenga el propósito o produzca 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 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.

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 la jurisdicción 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:

- ✚ Sección Sindical de CCOO.
- ✚ Secretaría de la Mujer, Secretaría de Salud Laboral y Gabinete Jurídico.

### 3 - Acudir a la Comisión de Igualdad.

### 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.
- ✚ 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.

La Sección Sindical de CCOO-Asepeyo ha negociado un procedimiento interno específico de actuación ante el acoso sexual.

