

**I Plan de igualdad de Oportunidades
2011- 2012**

**COMISIONES OBRERAS
REGIÓN DE MURCIA**

**PROTOCOLO FRENTE
AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, Comisiones Obreras de la Región de Murcia (en adelante, y en anagrama, CCOO RM) y la representación de los trabajadores y trabajadoras (en adelante, Comité), se comprometen a crear, mantener y proteger con los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española o el de intimidad –art. 18.1 de la misma, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c,d,e, del E.T.) además de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley autonómica 7/2007 de igualdad y contra la violencia de género

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

CCOO RM y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, en concreto, la Ejecutiva Regional tiene la obligación de garantizarlo con los medios a su alcance.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En consecuencia, la Dirección Regional de CCOO RM y el Comité de Empresa, se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso

sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, 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.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atreven a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación.

II CONCEPTO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma; la persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7 las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo: "Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo."

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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. Constituye 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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."

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

. Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

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

. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- . El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo 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 de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- . Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición 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.

III. SUJETO PASIVO, SUJETO ACTIVO

- Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso afiliados/as, usuarios/as, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- Sujeto pasivo: éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

IV. TIPOS DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Chantaje sexual.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

2. 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, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con el Sindicato.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

V. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual en CCOO RM, se llevará a cabo una política de prevención a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación, desde el Plan de Igualdad de Oportunidades, y los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

- . Colocar un ejemplar en la Intranet.

- . Utilizar los canales de comunicación internos para que toda la plantilla acceda a la información para detectar situaciones de acoso sexual y actuar mediante este protocolo.

Difundir a través de la página Web las campañas frente al acoso elaboradas desde la Secretaría de la Mujer

Además, la Dirección del Sindicato, en colaboración con el Comité, se comprometen a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal.

VI. RECURSOS.

Comisión de Asesoramiento:

Composición: La compondrá 5 personas. Dos personas por parte de la Dirección de CCOO RM otras 2, por parte de la representación sindical y el/la Defensor/a de la Afiliación en su condición de órgano unipersonal e independiente. Alternándose la presidencia de manera rotatoria para cada supuesto distinto. La representación de los trabajadores/as ostentará la primera presidencia en el primer caso denunciado dando inicio con ello al turno de rotación.

Será competencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la elección de las personas que deban formar parte de la Comisión de Asesoramiento quedando conformada dicha comisión como una subcomisión de la propia Comisión de Seguimiento del Plan.

Por incompatibilidad, no podrá formar parte de la Comisión de Asesoramiento, el/la Secretario/a de Organización.

Duración del mandato: Tiempo del mandato de los/las representantes legales de los componentes de la Comisión de asesoramiento que se designen para tal fin, pudiendo sustituirse cuando las partes que los propusieron lo consideren oportunos

Funciones: Promover ante la Secretaría de Organización medidas concretas y efectivas en el ámbito del Sindicato y las personas que trabajan en el, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Formación y medios: Para conseguir todo esto, esta Comisión deberá recibir formación sobre habilidades sociales, información legal y formación exhaustiva sobre acoso sexual. Además a través de la Secretaría de Organización se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

Incompatibilidades: Respecto a la víctima

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica directa e inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, deberá abstenerse en el procedimiento hasta la resolución del caso.

Respecto a la persona denunciada: Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá a la persona que deba abstenerse al objeto de restablecer la paridad de la Comisión.

Competencias y atribuciones de la Comisión de Asesoramiento:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá, por parte del Sindicato, de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del Sindicato, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera, previa autorización de la Secretaría de Organización.

c) Recomendar y gestionar ante la Secretaría de Organización, las medidas preventivas que se estimen convenientes.

d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, al/la Secretario/a de Organización a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

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

La Comisión de Asesoramiento, ante un caso concreto, delegará en uno de sus miembros (Asesor/a Confidencial), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

El l/a persona que ejerza como asesor/a confidencial, tendrá las siguientes funciones:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.

- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de expertos/as (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estimen oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

- Reportar a la Comisión informe preliminar.

Tanto el/la Asesor/a como la Comisión de Asesoramiento requerirá de la autorización de la Secretaría de Organización para entrevistar al personal diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la Entidad.

La comisión de asesoramiento elaborará un procedimiento que relatará los pasos mínimos a seguir en cada actuación.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión de asesoramiento, pondrán a disposición de la Secretaría de Organización toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se debe de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la 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 al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

1. PROCEDIMIENTO PRELIMINAR.

Resolución informal

Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algún caso será incluso posible y bastante que al explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado dicha conducta, que ésta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere el trabajo, se solucione el problema.

Este procedimiento busca solucionar la situación a través de un diálogo entre las partes y siempre que así lo desee la persona presuntamente acosada. De no desearlo por entender que resulta ser demasiado difícil o violento hacerlo personalmente, podrá denunciarlo ante la Comisión de Asesoramiento, quien se encargará de esos primeros pasos.

La comunicación se hará, en forma verbal o escrita por la supuesta víctima y por escrito por cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual, a cualquier componente de la Comisión de Asesoramiento.

La función de la Comisión de Asesoramiento en este procedimiento será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, entrevistarse con el presunto agresor/a y si la persona afectada lo requiere, tener reuniones con ambas partes; reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, etc., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, el/la asesor/a dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los/as afectados/as, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Secretaría de Organización y la representación sindical.

2. PROCEDIMIENTO FORMAL.

DENUNCIAS Y QUEJAS:

La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona a cualquier miembro de la Comisión de Asesoramiento. La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de

sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto/a agresor/a ante la Comisión de Asesoramiento.

Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Cuando se trate de denuncias verbales, esta Comisión valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de CCOO RM o a alguien con poder de representación de la misma, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión de Asesoramiento para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como interlocutora (Asesor/a Confidencial), y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. El Asesor/a confidencial determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia del acosado/a.

MEDIDAS CAUTELARES:

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Asesoramiento solicitará, de la Secretaría de Organización y de manera cautelar, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas proponer y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

TRAMITACION:

En el plazo de dos días laborables el Asesor/a confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento de la Secretaría de Organización la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

REQUISITOS SUSTANCIALES:

El/La Asesor/a no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. El/La Asesor/a llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona de su confianza que sea trabajador/a de CCOO RM, o representante sindical (a su elección)

INFORME DE CONCLUSIONES:

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Asesoramiento, finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Secretaría de Organización.

Corresponde exclusivamente a la Comisión Ejecutiva Regional de CCOO RM el incoar la posible actuación disciplinaria a propuesta de la Secretaría de Organización.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; Poniendo la Comisión de Asesoramiento de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

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

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.

- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado, la Comisión de Asesoramiento lo hará constar por escrito, con las firmas de todas aquellas personas a quienes se consideren necesarias y que hayan participado en el procedimiento.

VIII. DENUNCIAS FALSAS:

Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Secretaría de Organización, para su traslado a la Comisión Ejecutiva Regional, a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

IX. DISPOSICIONES VARIAS.

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

2. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, CCOO RM tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

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

3. La Comisión de Asesoramiento supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección del Sindicato.

4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales,

5. Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

6. Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Secretaría de Organización.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

7. Tanto la Secretaría de Organización como las/los Representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as 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 por razón de sexo.

8.- Anualmente, y de mediar algún caso en el ejercicio, la Comisión de Asesoramiento efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad así como a la Secretaría de Organización, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla.

X. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor el día 29 de agosto de 2011 y se mantendrá durante la vigencia del convenio colectivo.

XI. REFERENCIAS NORMATIVAS.

NORMATIVA INTERNACIONAL.

Declaración Universal Derechos Humanos, Arts. 3 y 5

NORMATIVA EUROPEA

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002

“Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un “Código de Conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

Directiva 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

NORMATIVA ESTATAL

- Constitución de 1978 – Art. 1.1; art 9.2 ; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2 - Código Penal: art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445
- Código Civil: art. 1903
- Estatuto de los Trabajadores – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c) 12 Art. 96.11; Art.96.12 ; Art. 96.14; Art. 97
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - R.D.L. 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: art. 8.13
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley de Proc. Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art.180; art. 181 y art. 182

NORMATIVA AUTONÓMICA

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
- Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007,

XII. DISPOSICIÓN FINAL

Si alguna norma legal o convencional de ámbito superior, presente o futura, afectara al contenido del presente Protocolo, las partes firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Murcia a 29 de agosto de 2011