

## PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL CERMI

### 1.- Introducción

Desde el Área de Género del CERMI se ha elaborado el presente Protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigido a las personas integrantes del equipo humano del CERMI, para prevenir y solucionar los conflictos en materia de acoso por las circunstancias citadas.

El protocolo se enmarca en el Área 5 del Plan de Igualdad del CERMI, denominada “*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*”, así como en el punto 5 del Código Ético del CERMI, sobre *IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES*.

El CERMI reconoce que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo atentan contra la dignidad de la persona, por lo que se adoptarán todas las medidas necesarias para impedirlo.

Es responsabilidad de todas las personas que integran el equipo del CERMI asegurar un ambiente de trabajo respetuoso, acorde con los derechos y fines perseguidos por el CERMI, garantizando que no se produzca situaciones de acoso en el trabajo, cualquiera que sea la modalidad bajo la que se dé.

El objetivo del presente Protocolo es promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano del CERMI, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

En el caso en el que deban llevarse a cabo las medidas aquí comprendidas, porque existan actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se actuará conforme a los procedimientos establecidos.

## **2.- Marco Normativo**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece en su artículo 48.1 las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, imponiendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para su denuncia por parte de quienes hayan sido objeto del mismo.

### ***Artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo***

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

## **3.- Definiciones**

### **ACOSO SEXUAL**

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para *la igualdad efectiva de mujeres y hombres* define lo que es acoso sexual, entendiéndose éste como “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” (art 7.1).

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para *la igualdad efectiva de mujeres y hombres* define lo que es acoso por razón de sexo, entendiéndose éste 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” (art 7.2).

Podrán considerarse como conducta de acoso sexual, entre otras:

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento, haciendo depender la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad de la negociación a este tipo de propuestas sexuales.
- Contacto físico de carácter sexual: no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios al intento de violación y coacción para relaciones sexuales. Puede ir acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, con o sin empleo de fuerza o intimidación.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones ofensivas, obscenas, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones sugerentes y/o desagradables.

Podrán considerarse como conducta de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Cualquier trato que impida el acceso a mujeres a determinados trabajos considerados masculinos.
- Cualquier conducta discriminatoria que incomode o excluya mediante continuas referencias al sexo, y mantenga una estratificación laboral que suponga una discriminación por razón de sexo.
- Cualquier otra discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, por razón de discapacidad, etc.

#### **4.- Protocolo de actuación**

En el caso de que una persona integrante del equipo humano del CERMI considere que está siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, o cualquier persona del equipo sospeche que dichas conductas se están ejerciendo sobre una compañera o compañero, se establecerán las siguientes pautas de actuación:

##### **4.1.- Actuaciones preliminares**

La persona que considere que está siendo objeto de acoso laboral puede intentar solucionar el problema mediante el diálogo. Si esto no es suficiente deberá remitir un escrito de denuncia a la persona titular de la Gerencia, para que la entidad tenga conocimiento del conflicto suscitado.

##### **4.2.- Mediación**

Por medio de esta vía se trata de que con la ayuda de una persona tercera ajena a la controversia se intente llegar a una solución propuesta por el mediador, la cual puede ser aceptada o no por las partes.

##### **4.3.-Procedimiento**

La persona titular de la Gerencia del CERMI con apoyo de asesoría jurídica del CERMI remitirá el escrito de denuncia al Comité de Igualdad,

al objeto de que éste dilucidar la veracidad o no de la denuncia interpuesta.

La denuncia iniciará este procedimiento, durante el que se llevarán a cabo investigaciones, entrevistas, acceso a documentos y dependencias, reuniones con las partes o testigos, etc. Terminará con un informe final o informe de conclusiones, en el que se contendrá la existencia o no del referido acoso laboral.

En el inicio del procedimiento puede pedirse asesoramiento tanto interno como externo. Durante el curso de los procedimientos y de manera cautelar podrá acordarse, si es posible, la separación de las partes implicadas dentro del entorno laboral, sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial de éstas.

Los procedimientos previstos en el presente protocolo deberán tramitarse con la máxima celeridad y general credibilidad, garantizándose el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes e impulsarse de oficio en todos sus trámites.

La Dirección y la Gerencia garantizarán la protección adecuada a las víctimas en cuanto a seguridad y salud se refiere, adoptando las medidas organizativas que fueren necesarias.

Las denuncias que se acrediten falsas serán susceptibles de expediente disciplinario.

Cuando se acredite que se han producido represalias por parte de la persona denunciada sobre la persona denunciante, se determine o no la existencia de acoso, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En todos los procedimientos será obligatorio mantener una estricta confidencialidad y reserva sobre lo tratado, en orden a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas de la denuncia.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual tendrán la consideración de falta muy grave, motivo de despido disciplinario.

Octubre de 2014