

Sabías
qué

Frente al acoso laboral



1

Que CCOO PV está trabajando para formar a sus delegadas y delegados para que sean promotores de igualdad en las empresas.

2

Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa.

3

Que la LO 3/2007, de 13 de marzo, para la igualdad establece la obligación de que en el seno de la empresa se promuevan condiciones laborales que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como procedimientos específicos para su prevención y actuación (art. 48 LOIEMH).

4

Que esta obligación no es únicamente para las empresas que tienen que desarrollar un Plan de Igualdad, sino para todas, grandes y pequeñas, y en todas las administraciones públicas.

5

Que es importante que las empresas adquieran el compromiso explícito y firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso sexual o por razón de sexo.

Definición de acoso sexual. Cualquier comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Algunos ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora; el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito; llamadas telefónicas 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 indeseadas e inoportunas.

Definición de 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. Ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad o por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- Cualquier trato desfavorable o adverso o que pretenda ridiculizar por razón de sexo.

Para atender las situaciones de acoso en el seno de tu empresa debe constituirse la **Comisión de atención al acoso sexual y por razón de sexo**, en la que debe participar la representación legal de trabajadores y trabajadoras, con el requisito de que tengan formación en género y haya paridad.

El Protocolo debe fijar prohibición expresa de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, así como la tipificación como falta muy grave de estas conductas. Para que no queden impunes estos comportamientos es importante que los convenios contemplen su consideración como faltas graves y muy graves, así como las sanciones a aplicar.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 1 Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la plantilla.
- 2 Incluir su prevención, actuación y erradicación en el programa de formación de la empresa. La representación de la plantilla participará, apoyará y potenciará esta formación.
- 3 Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- 4 Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, teniendo en cuenta sus circunstancias personales o culturales y evitando situaciones de aislamiento mediante un buen seguimiento.
- 5 Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.
- 6 Cuando se detecten conductas no admitidas, la dirección de la empresa aplicará lo dispuesto en el Protocolo.

Los procedimientos establecidos en el Protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Tanto la dirección de recursos humanos, como la representación legal y sindical de la plantilla, deberán proporcionar información y asesoramiento de las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso.

Ante cualquier duda acude a tu representante de CCOO o dirígete a tu federación o dona@pv.ccoo.es

Sabies
què

Enfront de l'assetjament laboral



1

Que CCOO PV està treballant per a formar a les seues delegades i delegats perquè siguin promotors i promotores d'igualtat en les empreses

2

Que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les quals s'ha de fer front en l'àmbit de l'empresa.

3

Que la LO 3/2007, de 13 de març, per a la igualtat estableix l'obligació que en el si de l'empresa es promoguen condicions laborals que eviten l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com procediments específics per a la seua prevenció i actuació (art. 48 LOIEMH).

4

Que aquesta obligació no és únicament per a les empreses que han de desenvolupar un Pla d'Igualtat, sinó per a totes, grans i xicotetes, i en totes les administracions públiques.

5

Que és important que les empreses adquirisquen el compromís explícit i ferm de no tolerar cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament sexual o per raó de sexe..

Definició d'assetjament sexual. Qualsevol comportament no desitjat, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Alguns exemples de conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:

- Observacions suggeridores, bromes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual del treballador o treballadora; l'ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit; trucades telefòniques o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- El contacte físic o deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, malgrat que la persona objecte d'aquestes haja deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

Definició d'assetjament per raó de sexe. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Exemples d'assetjament per raó de sexe els següents:

- El tracte desfavorable a les dones amb motiu del seu embaràs i maternitat o pel simple fet de ser-ho.
- El tracte desigual basat en la transsexualitat.
- Qualsevol tracte desfavorable o advers o que pretenga ridiculitzar per raó de sexe.

Per a atendre les situacions d'assetjament en el si de la teua empresa ha de constituir-se la **Comissió d'atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe**, en la qual ha de participar la representació legal de treballadors i treballadores, amb el requisit que tinguen formació en gènere i hi haja paritat.

El Protocol ha de fixar prohibició expressa de represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguen com a testimonis o ajuden o participen en una investigació sobre assetjament, així com la tipificació com a falta molt greu d'aquestes conductes. Perquè no queden impunes aquests comportaments és important que els convenis contemplen la seua consideració com a faltes greus i molt greus, així com les sancions a aplicar.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 1 Divulgació i comunicació del Protocol a tota la plantilla.
- 2 Incloure la seua prevenció, actuació i eradicació en el programa de formació de l'empresa. La representació de la plantilla ha de participar, recolzar i potenciar aquesta formació.
- 3 Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball i inculcar els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- 4 Afavorir la integració del personal de nou ingrés, tenint en compte les seues circumstàncies personals o culturals i evitar situacions d'aïllament mitjançant un bon seguiment.
- 5 Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que continga una visió sexista i estereotipada de les dones.
- 6 Quan es detecten conductes no admeses, la direcció de l'empresa ha d'aplicar el que es disposa en el Protocol.

Els procediments establits en el Protocol no impedeixen que, a cada moment, es pugui tramitar qualsevol altra acció per exigir les responsabilitats administratives, socials, civils o penals que, si escau, corresponguen.

Tant la direcció de Recursos humans, com la representació legal i sindical de la plantilla, han de proporcionar informació i assessorament de les persones treballadores que així ho requerisquen sobre el protocol i les maneres de resolució en matèria d'assetjament.

Davant qualsevol dubte acudeix al teu representant de CCOO o dirigeix-te a la teua federació o dona@pv.ccoo.es