



**empresas**  
ASESORAMIENTO PARA LA  
**igualdad**

# HERRAMIENTA DE APOYO N° 9: "ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO"

## INTRODUCCIÓN

Los documentos denominados como herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en las empresas, forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través de la web [www.igualdadempresa.es](http://www.igualdadempresa.es), y como su nombre indica, su fin es facilitar pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estas herramientas, 12 temas en total, servirán de sustento a todas las fases que conforman un Plan de Igualdad: compromiso, comisión de igualdad, diagnóstico, elaboración del propio plan, y el seguimiento y evaluación del mismo.

## PRESENTACIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos nacionales e internacionales, pero la realidad nos muestra que la igualdad plena es aún solo teórica. **La presencia, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más patente de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad.**

En esta herramienta de apoyo nº 9, se tratan los temas del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, problemas que tradicionalmente las mujeres han tenido que afrontar en el mercado de trabajo y un fenómeno que atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: a la intimidad y a la dignidad, a la libertad sexual; a la no discriminación por razón de sexo, a la seguridad y a la integridad física y moral.

## UN POCO DE HISTORIA

En la década pasada, en coherencia con una mayor consciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenirlos y abordarlos.

Así, junto a la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de **prevención, protección y respuesta** contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa.



Las dificultades que comporta la protección “a posteriori” frente a los actos y conductas de acoso son tan graves y numerosas, que tanto los estudios como las legislaciones coinciden en señalar que **el instrumento más eficaz de tutela es la prevención y la intervención en los estadios más iniciales** de estas situaciones dentro de la propia empresa.

En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas coinciden en afirmar, que la definición e implantación de una política contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de un **protocolo de actuación** acordado con la representación de las personas trabajadoras, es un instrumento clave para el abordaje y tratamiento del problema.

De forma coherente con estas orientaciones, el número de empresas que han definido e implantado estos protocolos, ha crecido de forma importante en la última década en todos los países de nuestro entorno.

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante, Ley Orgánica 3/2007) supone un hito importante en este proceso.

La Ley establece la obligatoriedad de esta medida. Así, el **artículo 48** recoge expresamente que “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/as trabajadores/as, tales como **la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas**, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

## DEFINICIÓN

El acoso sexual (en el trabajo) es uno de esos graves problemas existentes en la sociedad que requieren consciencia individual, pero también consciencia social y política.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres; son un atentado al derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas; una manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

**LEY ORGÁNICA 3/2007, define en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** a la vez que tacha tales conductas como discriminatorias.

*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.*

Este artículo además añade en su apartado 3 que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán en todo caso discriminatorios y en su apartado 4 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.

La **DIRECTIVA 2006/ 54/CE**, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres define el **ACOSO SEXUAL** como la situación en la cual se produce cualquier **comportamiento** verbal, no verbal o físico no deseado, **de índole sexual**, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Aunque las definiciones que podamos encontrar de acoso sexual en diferentes marcos institucionales y normativos, pueden diferir en algunos detalles, todas ellas incorporan los mismos elementos clave:

- **Comportamiento no deseado** / no querido por la persona que lo recibe
- **Comportamiento de naturaleza sexual** o con connotaciones sexuales



- Que tenga como objetivo o produzca el **efecto de atentar contra la dignidad** o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las **conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales** incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etc.).

La Directiva señala explícitamente que estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.

A su vez esta Directiva define el **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** como la situación en la 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 y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El elemento clave diferenciado respecto del acoso sexual, es que no se trata de un **comportamiento** de naturaleza sexual, sino que **se relaciona con el sexo de una persona**. Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, podrían ser entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres
- Utilizar humor sexista
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres etc.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de **repetición y acumulación** sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que esta embarazada, cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal, o solicita algunos de los derechos laborales previstos en este supuesto. Normalmente, el propósito del acoso por razón de sexo en estos casos es el de forzar a la persona a renunciar voluntariamente a su lugar de trabajo o a renunciar a los derechos y beneficios que le corresponden (por ejemplo, reducción de jornada por atención a hijos/as) o inducirla a renunciar a ellos.

## TIPOLOGÍA DE COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES QUE TIENE CONSIDERACIÓN DE ACOSO

- **Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo)**

La persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como por ejemplo, la posibilidad de promocionarse, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. (incorpora el chantaje sexual).

Este tipo de acoso implica **abuso de autoridad**, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Es decir, toda persona jerárquicamente superior, ya sea empresario o empresaria, el personal directivo de la empresa, o la persona que lo represente legalmente.

- **Acoso ambiental**

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de medir en términos laborales –pérdida de empleo, dificultades de promoción– sin embargo, sí se traducen en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal: entre compañeros/as**
- **Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a**
- **Acoso vertical ascendiente: subordinado/a - mando**



## ESCALA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular. Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente son los siguientes:

- **LEVE:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
- **GRAVE:** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- **MUY GRAVE:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

## GRUPOS MÁS VULNERABLES

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se trata de un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal o atípico).
- Mujeres con discapacidades.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.

- Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres subcontratadas.
- Otro grupo vulnerable -a menor escala- es el de personas homosexuales y hombres jóvenes (personas acosadas por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos).

## CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

### Consecuencias del acoso para la persona que sufre acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen consecuencias en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) de quienes lo padecen, tanto en el aspecto psicológico como en el físico.

Entre los efectos más comunes se encuentran:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de estar en un entorno intimidatorio.
- Tendencia a querer quitarle importancia al hecho, justificándolo de alguna manera.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales, sin tener en cuenta su valía personal o profesional.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa.
- Sentimiento de impotencia ante su situación y ante la humillación que sienten.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Aversión, irritabilidad, malestar, intimidación, incomodidad, desánimo, confusión, etc.
- Desarrollo de estrés tanto físico como emocional.
- Dificultad en hacer público el acoso que están sufriendo.
- Absentismo por enfermedad.

Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, con las consiguientes repercusiones en el estado físico como pueden ser dolores de cabeza, lesiones musculares, problemas de estómago, insomnio, subida de la tensión, úlceras, náuseas, etc.

De esta manera la calidad de vida de la persona acosada se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.





Además, en muchas ocasiones, cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas, su promoción profesional se ve condicionada. Lo que en un primer momento ha comenzado como acoso sexual al final puede llegar a convertirse también en un caso de 'mobbing'.

La atención a personas que han sufrido acoso, ha posibilitado un acercamiento a su experiencia y a las consecuencias que ha generado en sus vidas, lo cual ha permitido extraer ciertos elementos comunes en ellas:

- Suelen percibir su situación como una experiencia tensa, con temores, en la que se sienten impotentes y humilladas.
- Siempre pasan por un momento en el que deben decidir si renunciar a su empleo o seguir en la misma situación.
- Quienes han sufrido acoso, generalmente, se han encontrado con obstáculos en el momento de contar lo que les estaba sucediendo o cuando lo han denunciado.
- Cuando se trata de un acoso de tipo leve, hay cierta tendencia a quitarle importancia y a minimizar la conducta de la persona que acosa.

Una vez la víctima del acoso es consciente de que lo está sufriendo y se plantea poner una denuncia, se encuentra en la tesitura de decidir cuál es el momento adecuado, ya que si lo hace demasiado pronto puede perder credibilidad por considerar que se ha apresurado y, si lo hace demasiado tarde, puede ser criticada por haber consentido ese comportamiento. Este tipo de conductas del entorno, dificultan mucho más saber cómo actuar, lo que lleva a que en ciertos casos se opte por no denunciar. Las razones para no denunciar suelen ser:

- No querer que se considere que está dramatizando.
- No tener claro el límite entre una relación normal que se establece en el trabajo y cuándo ésta pasa a ser abuso.
- Estar acostumbrada a callarse ante pequeñas ofensas como pueden ser las bromas.
- Reacciones del entorno de trabajo:
  - La falta de credibilidad de la persona que lo denuncia y la búsqueda de "otras razones" en la denuncia como pueden ser la venganza o el rencor.
  - La culpabilización de la persona víctima del acoso, por considerar que con su actitud ha provocado la situación de acoso.

Ante estas reacciones, es preciso mantener en la organización una postura común frente al acoso en la que ciertas conductas, a pesar de que puedan estar siendo toleradas o que no sean percibidas por la víctima como tal, deben ser consideradas acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En el caso de los hombres, su conducta frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo presenta características diferenciadas ya que:

- Les resulta complicado identificarse con el rol de víctima.
- Reconocen el acoso, tanto sexual como por razón de sexo, sólo en los casos en los que hay una relación jerárquica. En el resto de casos, los comportamientos que se han considerado como acoso leve, generalmente no los identifican como tales, sino como parte de las relaciones 'normales' entre compañeros y compañeras.

### **Consecuencias del acoso para la organización.**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo también tienen consecuencias en la organización en la que se produce. Dichas consecuencias pueden ser:

- La disminución de la productividad, el absentismo, los costes derivados de las bajas, etc.
- El empeoramiento del ambiente laboral con las consecuencias negativas que eso conlleva.
- La pérdida de valores de la organización, en los que ha estado basado su funcionamiento.
- La mala imagen pública de la organización al no atender y combatir este tipo de prácticas en el seno de su organización.

### **Consecuencias para la plantilla.**

El entorno de la persona que sufre acoso en el trabajo es un ámbito que también se ve afectado, tanto si se conoce lo que está ocurriendo como si no:

- Si el entorno desconoce lo que sucede, la percepción que tendrá es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, con cambios de humor, está despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre quien está sufriendo el acoso.
- Si el entorno conoce lo que está sucediendo, aunque intente mantenerse al margen, se posicionará de un lado u otro en función de diversas variables como pueden ser la credibilidad de las personas implicadas, el prestigio, la proximidad personal, etc. Es importante que si la plantilla es consciente de un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, lo ponga en conocimiento de quien corresponda para evitar que se mantenga y para evitar que se vuelva a repetir. Sabiendo además que, si la persona acosadora es reincidente, quienes sufrieron esta situación tendrán más complicado manifestar su apoyo a la víctima.



## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La forma más efectiva de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales.

Una prevención eficaz, debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión.

La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para que todos asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Al mismo tiempo, es fundamental que todos sean conscientes de que, en el caso de que se produzcan, estos comportamientos no se tolerarán y que las personas que los padecen contarán, desde el primer momento, con todo el apoyo y el compromiso de la empresa, que actuará con contundencia y diligencia para resolver esta situación.

La definición, implementación y comunicación de la política empresarial a través de un protocolo es, desde esta perspectiva, un instrumento clave para prevenir estas situaciones y para garantizar efectivamente la tutela de los derechos fundamentales y la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras.

## CREAR ENTORNOS DE TRABAJO RESPETUOSOS CON TODAS LAS PERSONAS

### *a) Incidir en los comportamientos y actitudes de las personas*

Todas y cada una de las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales.

El Código de Conducta Europeo para combatir el acoso sexual enfatiza que “el procedimiento para resolver las quejas ha de ser contemplado sólo como uno de los componentes de una estrategia para abordar el problema. El principal objetivo ha de ser cambiar los comportamientos y las actitudes”.

### *b) Promover métodos de gestión y contexto que dificulten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo*

Diferentes estudios coinciden en destacar que, más allá de las actitudes personales, la incidencia de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo está muy vinculada a determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, y han identificado diferentes factores de riesgo.

- El primer grupo de factores de riesgo lo constituyen aquellos vinculados a los estilos de gestión y que afectan directamente al clima organizativo: (Ej. Estructuras de poder jerárquico e iniquidad en las promociones, contratación, salarios, etc.)
- El segundo grupo de factores de riesgo está relacionado con el contexto: (Ej. Entornos en los cuales existen diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres-sector de la construcción, por ejemplo-).
- Finalmente, el tercer grupo de factores de riesgo hace referencia a la respuesta que estas actitudes o comportamientos reciben por parte de la organización: (Ej. Percepción de tolerancia ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o falta de recursos y mecanismos de apoyo...).

**Si las quejas no se toman en serio, o si es poco probable que los autores de este tipo de conducta sean efectivamente sancionados, se genera una cultura de tolerancia al acoso.**

Y al contrario: una organización en la que existe una cultura de intolerancia al abuso y al acoso (de cualquier tipo) favorece la contención de estas conductas. Se genera un clima en



el cual, las personas se sienten confiadas para confrontarse al acosador y para comunicar a otras instancias esta situación sin temor a represalias.

### *c) Aprender a identificar las señales indirectas que pueden actuar como indicios*

Aunque, como se ha expuesto, la incidencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo está muy relacionada con determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, en cualquier sector de actividad y tipo de empresa, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden adoptar formas muy sutiles y, por tanto, pueden ser difíciles de detectar.

En este sentido, hace falta prestar atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una situación de acoso en la empresa: (Ej. El aumento de quejas en determinados puestos de trabajo; El aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal...).

## LOS PLANES DE IGUALDAD FRENTE AL ACOSO

Con relación a las materias que podrán ser incluidas en el plan de igualdad de la empresa la Ley Orgánica 3/2007 en su **Art. 46.2** contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del **acoso sexual y del acoso por razón de sexo**.

Sabemos que se trata de una lista abierta y que la selección final de materias a incluir en el plan estará directamente relacionada con el resultado obtenido en la fase de diagnóstico. Pero con relación al acoso sexual en el trabajo y el **acoso por razón de sexo, son asuntos que siempre deberían de estar incluidos**, por tratarse de conductas que vulneran gravemente los derechos humanos, que constituyen un obstáculo real para la consecución de la igualdad efectiva en la empresa.

El **Art. 48** detalla las **medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo, así como la obligación empresarial y de la representación de trabajadoras y trabajadores al respecto. De su lectura se puede interpretar que **la elaboración de procedimientos o protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considera como la medida central e imprescindible**. Ello es totalmente cierto porque el protocolo mismo proporciona seguridad jurídica al organizar el contenido material, el contenido procesal, el contenido preventivo y también el sancionador.

Además, también se hace referencia a medidas específicas en el **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»**, en concreto el **Art. 10.** sobre Criterios de valoración, destaca los aspectos fundamentales a tener en cuenta en la concesión del distintivo, y en concreto en su apartado 2 g) señala: la implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.



## RECUERDE QUE...

- El acoso sexual es una violencia que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres. Asimismo existe un gran número de mujeres afectadas por el mismo, lo cual impide que la igualdad sea real y efectiva en el ámbito laboral.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad.
- Los estudios realizados demuestran que la mayoría de las personas que padecen acoso sexual o acoso por razón de sexo son mujeres.
- Es necesario insistir, en la necesidad de acompañar las políticas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo con medidas para garantizar la plena integración de las mujeres en el entorno laboral. **Los planes de igualdad son, en este sentido, un instrumento muy valioso de prevención.**

## BUENAS PRÁCTICAS

La materia de acoso sexual está ampliamente incluida en los planes de igualdad en las empresas. La medida más empleada es la relativa a la previsión de elaboración o la ya inclusión de protocolos o procedimientos contra el acoso sexual en el plan de igualdad de la empresa. Le siguen de manera relativamente cercana el diseño de otros tipos de medidas de carácter preventivo, así como las que hacen referencia a la definición de acoso sexual. Finalmente, los planes de igualdad en muchos casos, hacen referencia a las consecuencias de carácter sancionador.

### ELABORACION DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Como señalábamos en el apartado anterior, la definición e implementación de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye un instrumento clave para concretar y hacer efectiva la tutela de los derechos fundamentales -especialmente el de no discriminación por razón de sexo- y la obligación de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras y, especialmente, la de las mujeres trabajadoras.

Se procede a indicar de manera esquemática-resumida las **previsiones básicas establecidas en los protocolos o procedimientos ya incluidos en los planes de igualdad de las empresas seleccionados:**

**Declaración de Principios/ Principios/ Introducción (En ocasiones se incluyen en dicha parte las referencias legislativas, los derechos fundamentales afectados, así como las garantías. En otras ocasiones se pone de manera separada).**

**Diseño de Objetivo/s en materia de acoso sexual laboral y otros tipos de acoso (por razón de sexo, moral, por raza, ideología, etc.). En este caso de manera básica se suelen referir a la necesidad de prevenir y erradicar el mismo**

**Inclusión de definiciones y, en ocasiones, ejemplos de conductas constitutivas de acosos**

**Enunciación de medidas preventivas**

**Diseño de procedimientos de resolución de carácter informal y formal  
Personas encargadas de la instrucción y la resolución  
Consecuencias**

**Mecanismos de publicidad, difusión, información, etc. Con relación al contenido (A veces referencias a su entrada en vigor)**





## FUENTES UTILIZADAS:

- Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluidos en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. 2011. Instituto Navarro para la Igualdad. Gobierno de Navarra.
- El acoso sexual en el trabajo. Negociación colectiva: convenios colectivos y planes de igualdad de las empresas. Autora: M<sup>a</sup> Ángeles Bustamante Ruano. 2011. UGT País Valenciá.
- La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa. 2009. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

