



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

Aspectos básicos

Documento elaborado por:
Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva
Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Junio 2015
NIPO: 685-15-023-X

A. ¿Por qué un Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo?

- 1. La violencia sexista en el ámbito laboral**
- 2. Objetivos del Manual**
- 3. Marco legislativo**

B. Aclarando conceptos: Los acosos sexistas. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- 1. ¿Qué es acoso sexual?**
- 2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?**
- 3. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?**
- 4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral o mobbing?**
- 5. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?**
 - a. Tipologías de acoso sexual**
 - b. Tipología de acoso por razón de sexo**
 - c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad**
 - d. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista**
- 6. Mitos y realidades sobre el acoso sexual**
- 7. ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ¿Está sancionado?**
- 8. Además de las legales, ¿qué consecuencias puede tener para la empresa la inacción ante el acoso sexual y por razón de sexo?**

C. Recomendaciones para la puesta en marcha de medidas en la empresa

- 1. Guía para las Empresas:**
 - a. Medidas Preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:**
 - I. Compromiso de la dirección de la empresa**
 - II. Elaboración de campañas de sensibilización e información**
 - III. Realización de acciones formativas**

- b. El sistema de prevención del acoso en la Prevención de Riesgos Laborales*
- c. Cómo elaborar un procedimiento frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*
 - I. Preparando el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias*
 - II. Tipos de procedimiento*
 - 1. Procedimiento Informal*
 - 2. Procedimiento formal*
 - III. Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal*
 - IV. Contenidos mínimos de la denuncia de acoso.*
 - V. ¿Es necesario nombrar un instructor o instructora?*
 - VI. ¿Qué medidas cautelares se pueden tomar?*
 - VII. ¿Qué otras cuestiones se deben tener en cuenta en el procedimiento de tramitación de las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de género?*
- D. Guía breve para la persona que se siente acosada*
 - 1. ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?*
 - a. Solicitar información*
 - b. Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa*
 - c. Presentar una denuncia*
 - 2. ¿Dónde puedo recibir información o asistencia?*
- E. El tratamiento de los casos de acoso a mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad*
- F. El tratamiento en la empresa de los casos de mujeres víctimas de violencia de género, en el ámbito laboral*
 - 1. ¿Cómo se define la violencia de género?*
 - 2. Si una trabajadora sufre violencia ¿Cómo afecta en su trabajo?*
 - 3. ¿Cómo acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género?*
 - 4. ¿Cómo pueden actuar las empresas?*
 - 5. ¿Cómo pueden las trabajadoras acreditar la situación de violencia de género, para acceder a estos derechos?*
 - 6. ¿Dónde puedo encontrar la guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género?*
- G. Marco Normativo y bibliografía*



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXOS

Anexo I: Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa/entidad

Anexo II: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Anexo III: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

Anexo IV: Recomendaciones para las empresas. Evaluando la situación de mi empresa respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Anexo V: Recomendaciones para las empresas. Evaluando la situación de mi empresa respecto a la protección de las situaciones de embarazo y maternidad

Anexo VI: Ejemplos de prácticas de protección y prevención de acoso a las mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad

Anexo VII: Repertorio de derechos en situación de maternidad o paternidad

Anexo VIII: Repertorio de derechos y obligaciones de las empresas en relación con las mujeres víctimas de violencia de género

Anexo IX: Recursos de ámbito estatal



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



A. ¿Por qué un Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo?

1. La violencia sexista en el ámbito laboral

En nuestro país se han producido en las últimas décadas importantes avances en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente destacable la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y el incremento de su presencia en las esferas política, civil, económica, social y cultural.

A pesar de los evidentes y constatables progresos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal y como revelan los hechos de un mayor índice de inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad, menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares, etc.

Por otro lado, la violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público, y más concretamente al ámbito laboral, generando, precisamente por las diversas facetas que contribuyen a su situación de desventaja, las condiciones propicias para que se desarrolle el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo.

De ahí que cada vez sea mayor la conciencia y la sensibilización de trabajadores, trabajadoras, empresas, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto respecto a la prevención y erradicación de este tipo de conductas en el trabajo y al logro de unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas.

2. Objetivos del Manual

Dentro de las actuaciones que realiza el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se ofrece asesoramiento y apoyo para facilitar a las empresas la obligación de implantación de medidas en esta materia. Por ello, este manual trata de ser una hoja de ruta que guíe y les facilite la elaboración de un procedimiento/protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y dotarles de una herramienta que les ayude a la implantación de las medidas preventivas necesarias para erradicar estas conductas del ámbito laboral.

Los propósitos que inspiran esta guía sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la empresa son diversos y mutuamente relacionados y coadyuvantes entre sí. Su objetivo fundamental es sensibilizar sobre su realidad, sus causas, sus efectos, su prevención y su adecuado tratamiento, sirviendo además de guía práctica y de referente a las empresas y entidades en diversos aspectos relacionados con la elaboración, implantación y difusión de su propio protocolo de actuación en esta materia, tales como la definición de los comportamientos en los que se manifiesta, los procedimientos para encauzar los casos que pudieran producirse, el régimen sancionador y las consecuencias legales de este tipo de comportamientos, las repercusiones sobre las personas y sobre las propias organizaciones, las responsabilidades y obligaciones de la entidad en esta materia, la normativa de aplicación, etc. Por último, ofrece información sobre otros servicios y recursos que están a disposición de las empresas, así como una serie de documentos y modelos para contribuir a la puesta en marcha de los mecanismos internos adecuados para prevenir y afrontar este tipo de conductas.

Este Manual está concebido para su aplicación general, de tal forma que las pequeñas y medianas empresas podrán adaptar algunas de las recomendaciones concretas que se recogen, en función de sus recursos, estructura y necesidades específicas.

3. Marco legislativo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece 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, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.



B. Aclarando conceptos: Los acosos sexistas. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

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.

(Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Ambas modalidades de acoso se consideraran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

1. ¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)



2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

3. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras **la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

Herramienta de Apoyo Nº 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter

emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

5. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

a. Tipologías de acoso sexual:

CONDUCTAS VERBALES

- ⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ⇒ Comentarios sexuales obscenos.
- ⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- ⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- ⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos documentos.

b. Tipología de acoso por razón de sexo

- ⇒ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ⇒ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ⇒ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ⇒ Utilización de humor sexista.
- ⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ⇒ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ⇒ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- ⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ⇒ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ⇒ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- ⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos documentos.

d. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, 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 o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

6. Mitos y realidades sobre el acoso sexual

En nuestra sociedad, aún hoy en día, existen muchos mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que se asientan en la pervivencia de estereotipos de género en relación con la socialización de las mujeres y en la transmisión de valores culturales inspirados en su dependencia, docilidad y obediencia, de tal forma que su capacidad de reacción ante estas conductas y la empatía social hacia su condición de víctima queden anuladas, bien porque el silencio o el “no llamar la atención” por parte de la persona agredida sea interpretado como aceptación, bien porque el

agresor intente eludir su responsabilidad y culpabilidad ante sí mismo y ante los demás, amparándose en que este tipo de comportamientos no revisten gravedad y no atentan contra la dignidad de las personas.

Así pues, es necesario contrastar esos falsos mitos en relación con el acoso sexual con su verdadera realidad.

Mito 1: El acoso sexual es poco frecuente.

Realidad 1: A lo largo de su vida, del 40% al 60% de las mujeres trabajadoras lo han sufrido.

Mito 2: Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.

Realidad 2: En la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.

Mito 3: Si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.

Realidad 3: En tanto en cuanto estos comportamientos, involuntaria o deliberadamente, van en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual.

Mito 4: Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.

Realidad 4: Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.

Mito 5: Generalmente las mujeres que sufren acoso sexual es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.

Realidad 5: Los estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos.

Mito 6: Si ignoras el acoso, desaparecerá.

Realidad 6: Por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos puede ser interpretado por el acosador como conformidad o estímulo.

Mito 7: Todas las víctimas de acoso sexual son mujeres.

Realidad 7: Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual.

Mito 8: El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.

Realidad 8: El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.

7. ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ¿Está sancionado?

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y el resto del [ordenamiento jurídico](#).

Existe una amplia y variada normativa que, desde diversas ópticas o enfoques (laboral, sancionador, penal, disciplinario, etc...), regula las obligaciones de la empresa en lo relativo a la protección de sus trabajadoras y trabajadores frente a estos comportamientos, sus responsabilidades, así como las sanciones o penas que son de aplicación a sus autores.

“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”.

(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

(Art. 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente 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.



Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

Los empleados públicos tienen derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, considerándose una falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo, así como el acoso sexual y por razón de sexo.

(Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público)

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualesquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho pre valiéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en

función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

8. Además de las legales, ¿qué consecuencias puede tener para la empresa la inacción ante el acoso sexual y por razón de sexo?

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

C. *Recomendaciones para la puesta en marcha de medidas en la empresa*

Aclarando ideas...

Todas las empresas, con independencia del número de personas que integren su plantilla tienen la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al **acoso sexual y por razón de sexo**.

La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La adopción de códigos éticos, protocolos de actuación, medidas de atención y ayuda a las víctimas, medidas de prevención y disuasorias frente a todo tipo de acosos en el ámbito laboral, son instrumentos que facilitan y garantizan la implantación de una cultura empresarial libre de violencia en la organización. El problema detectado es que muchas veces los instrumentos acordados presentan fuertes carencias en esta materia. En unas ocasiones no incorporan de manera visible e independiente el tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o no distinguen entre los diferentes tipos de acoso; en otras, se puede tratar de documentos generales dedicados a la prevención de riesgos laborales, o de procedimientos que tratan del acoso laboral o el acoso moral y en ellos con frecuencia se incluye en acoso sexual pero no el acoso por razón de sexo. Otras veces, únicamente se recoge en el ámbito del régimen disciplinario de las empresas.

Recomendaciones

Aunque exista una regulación convencional específica aplicable a la empresa (convenio colectivo) dirigida al tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es muy recomendable que la empresa adopte una política activa frente a la violencia de género en su propia organización adaptada a sus especificidades y a su entorno. Con ello se mejorará la eficacia y aplicabilidad de la regulación y aumentará la sensibilización de las personas de su organización y de clientes y proveedores.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Las claves para esta intervención son

- Las actuaciones deberán ser negociadas y acordadas con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
- Beneficia incorporar la política, los procedimientos de actuación y las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al plan de igualdad de la empresa.
- Con independencia de que la política de la empresa frente al acoso sexual y por razón de sexo se incluya o no en otro documento más amplio, es necesario que incorpore al menos:

- compromiso de la organización con la erradicación de la violencia sexista, (se incluye modelo de declaración)
- garantía y tutela de los derechos de las personas afectadas, (se incluye modelo de procedimiento y folleto de recursos para las víctimas)
- medidas de prevención (se incluyen modelos y ejemplos de medidas)

- Existe un deber de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir en la prevención y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo. La RLT debe ser protagonista activa de esta política de la empresa.
- Implicar a todas las personas de la organización, principalmente las responsables de la gestión de los recursos humanos, la comisión de Igualdad y las personas responsables de prevención, seguridad y salud en el trabajo. Solo a través de esta implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.
- Incluir procedimientos estandarizados para trabajadoras víctimas de violencia de género (se incluye modelo ficha).
- Incorporar actuaciones para evitar un trato desfavorable relacionado con el embarazo y la maternidad/paternidad (se incluye modelo).
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa que garanticen el conocimiento de todo el personal.
- Establecer un comité o persona responsable en la organización, un sistema de seguimiento de actuaciones y un procedimiento de revisión y evaluación del mismo.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



1. Guía para las Empresas

a. Medidas Preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Es fundamental la planificación de la prevención de discriminación en el entorno laboral por parte de las organizaciones para la erradicación de los acosos sexistas, teniendo en cuenta las características de la organización a la que se dirige.

I. Primer paso:

Declaración de principios o Compromiso de la dirección de la empresa.

La dirección de la empresa puede elaborar una declaración de principios negociada con la representación legal de la plantilla, con carácter público y ampliamente difundida, en la que se establezca que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni la discriminación por embarazo o maternidad. Estableciendo la obligación a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla de la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

Es importante dar difusión en la página web y en cualquier otro medio (tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.) el compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.

II. Segundo paso:

Elaboración de campañas de sensibilización e información

La empresa, para sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, puede realizar campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.

[Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Igualdad en la Empresa - 10 GESTOS EN TU EMPRESA](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



III. Tercer paso:

Realización de acciones formativas

Es muy recomendable que la empresa impulse la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas. Las empresas pueden realizar este tipo de acciones periódicamente ampliando el número de personas trabajadoras a las que se dirige.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/formacion/home.htm>

b. El sistema de prevención del acoso en la Prevención de Riesgos Laborales

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Y dentro de la prevención de los riesgos laborales se debe realizar una prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La inobservancia de las obligaciones preventivas, aunque no haya habido conductas de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, puede constituir una infracción del orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales.

El sujeto responsable de las infracciones es el empresario en la relación laboral y lo será tanto por acción como por omisión.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención de riesgos previsto al artículo 15 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, de acuerdo, entre otros, a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Dar las debidas instrucciones al personal de la organización.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 48 la obligación a todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Algunas de las medidas preventivas que el empresario puede realizar, cuentan con una previsión general en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Entre ellas:

- La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.
- Las acciones formativas para directivos, mandos y personas trabajadoras sobre el trato con las personas en su trabajo.
- La vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los trabajadores.
- Las declaraciones, principios y códigos de conductas indicadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexistas, que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

c. Cómo elaborar un procedimiento frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

I. Preparando el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias

Pasos a seguir...

La empresa realizará una definición clara y concreta de lo que se entiende por acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo en línea con lo señalado anteriormente, seguida de algunos ejemplos concretos de las formas que pueden adoptar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

La empresa tendrá en cuenta que el ordenamiento establece la obligación de negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género mediante la sensibilización del personal frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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.

(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Antes de elaborar el documento que sirva de base para los procedimientos a seguir la empresa se planteará las siguientes cuestiones:

Primer paso: ¿En los acuerdos o convenios colectivos existen cláusulas o articulados en referencia al tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

En el caso que en el ámbito sectorial exista un protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, la empresa deberá aplicarlo e incluirlo dentro de su plan de igualdad, si lo tuviera. Siempre para los acuerdos de ámbito sectorial es recomendable que las medidas se adecuen a las características específicas de la empresa.

Segundo paso: ¿Existe un Plan de Igualdad en la empresa que deba incluir el protocolo o manual de referencia frente al acoso sexual y por razón de sexo?

La empresa puede tener un Plan de Igualdad vigente, y se recomienda incluir en él, el conjunto de medidas que se tomen para la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Ventajas de incluir las medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el PLAN DE IGUALDAD de la empresa:

- Permite el seguimiento y evaluación del procedimiento por la Comisión de Igualdad que se constituya.
- Se produce una mayor difusión a las personas de la plantilla.
- Su negociación con el personal y la representación legal de la plantilla permite conseguir una mejor erradicación de los acosos sexistas en el ámbito laboral.

Vigencia del procedimiento o medidas:

El procedimiento tendrá una vigencia indefinida (la obligación y el deber de tener establecido el procedimiento es para siempre) Ello no obsta para que pueda ser revisado, mejorado, analizado....

Tercer paso: ¿Qué elementos tiene que contener el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones o denuncias?:

1. ¿Quién puede denunciar el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que **la persona afectada o terceras personas** que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

2. ¿Quién se encarga de hacer el seguimiento y evaluación, establecer los indicadores atender las reclamaciones o denuncias?

A la hora de elaborar el procedimiento nos tenemos que plantear la posibilidad de crear un grupo o comisión para la tramitación de las denuncias o realizarlo a través de la Comisión de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Departamento de Recursos Humanos, la Dirección de las empresas...

La creación de un grupo o comisión aporta como ventaja que implica a todo el personal de la organización y a la Representación Legal de la plantilla.

II. Tipos de procedimiento:

1. Procedimiento informal

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la comisión o grupo creado para la tramitación de las denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

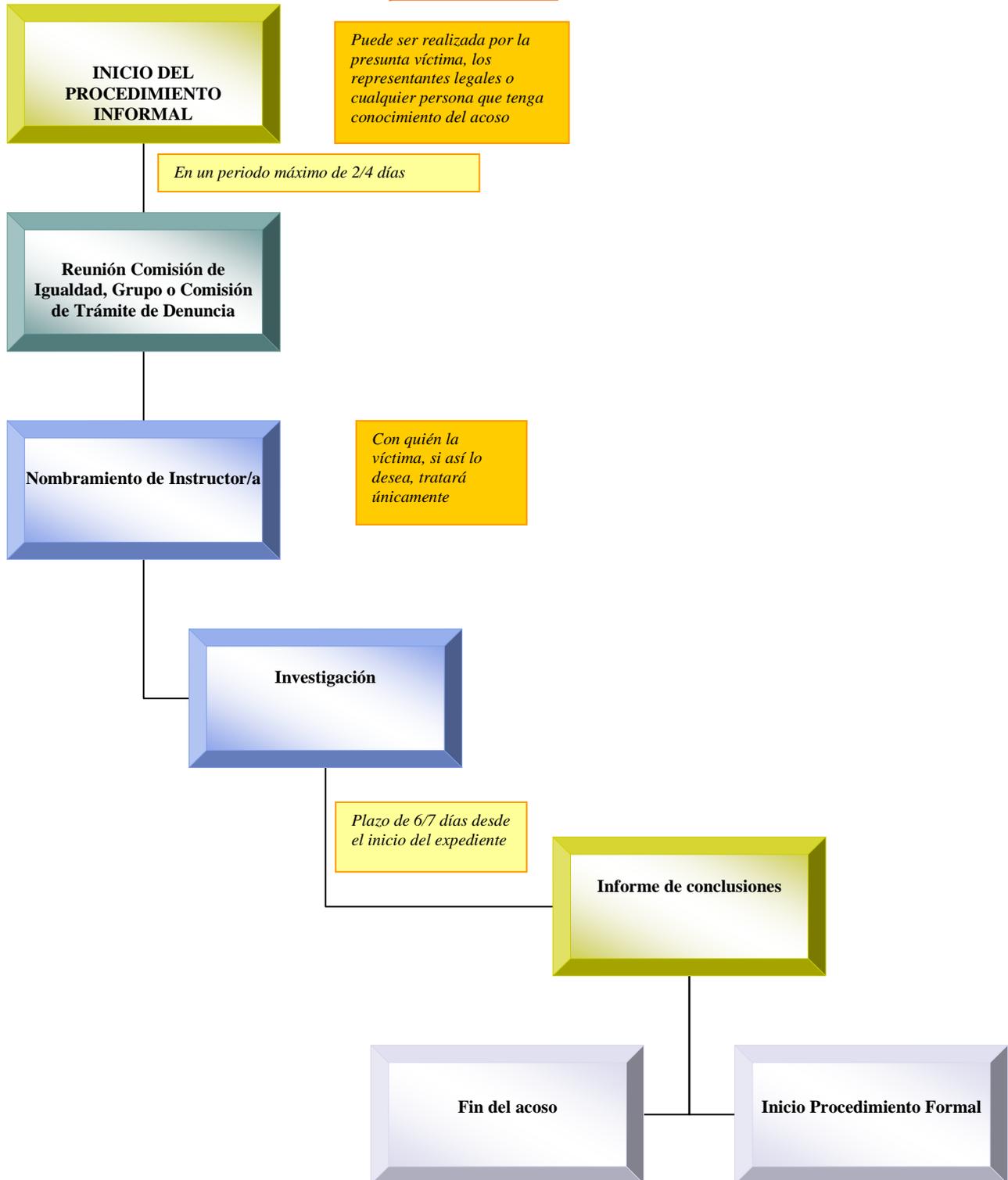
La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días.

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

Procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



2. Procedimiento formal

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente al acosador o a través de un compañero o asesor confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de **una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal** que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata al grupo o comisión, no más de 2 o 4 días naturales.

Se activa una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

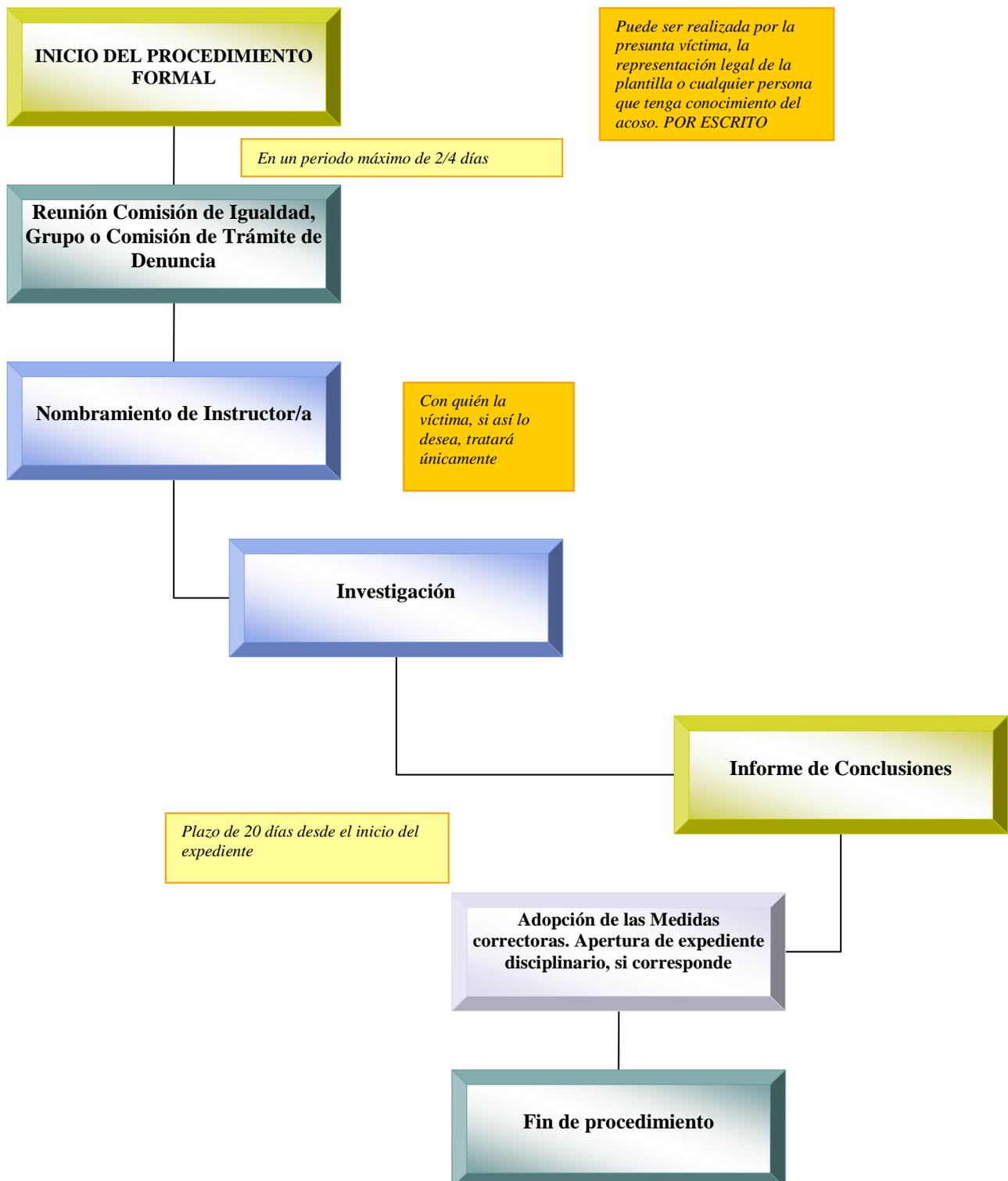
En cualquier caso, debe dejarse claro quienes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 20 días naturales.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conozcan por su comparencia en la misma.

Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



III. Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados

Además es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

IV. Contenidos mínimos de la denuncia de acoso:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.



SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

V. ¿Es necesario nombrar un instructor o instructora?

Es conveniente nombrar una instructora o instructor que tenga la formación necesaria e idónea. Para garantizar la imparcialidad del procedimiento las personas que realicen las investigaciones no deberán tener relación alguna con la persona denunciante y denunciada, siendo recomendable recurrir, cuando ello sea posible, a personas ajenas al centro de trabajo o incluso a profesionales externos. Si existe una Comisión de Igualdad en la empresa está puede asumir el papel de comisión para la tramitación de denuncias.

Previo acuerdo con la representación legal de la plantilla se elegirán a las personas que formen parte del grupo o comisión, quienes serán las encargadas de asesorar y asistir a las personas trabajadoras objeto de acoso, así como, de ayudar a dichas personas y a la empresa a resolver los problemas e incidentes que se planteen por la vía informal o extraoficial. Estas personas deben recibir la formación y los medios adecuados para realizar las funciones encomendadas y garantizarles la protección adecuada frente a las represalias de las que pudieran ser objeto en el ejercicio de sus funciones.

VI. ¿Qué medidas cautelares se pueden tomar?

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

VII. ¿Qué otras cuestiones se deben tener en cuenta en el procedimiento de tramitación de las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de género?

Se asegurará que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que los testigos por sus declaraciones.

La dirección de la empresa llevará cabo una actividad de seguimiento y registro de las denuncias e investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes. De esta forma se lograría una mayor eficacia del propio procedimiento de intervención y otorgaría más confianza a sus posibles usuarios al poder constatar éstos el compromiso de la empresa por adoptar una solución real y efectiva en un plazo breve de tiempo.

En todo caso, habrá que garantizar a la víctima del acoso el derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo.

En el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, las empresas deberían establecer procedimientos para la rehabilitación del presunto acosador.

Independientemente del procedimiento que se siga, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

La reiteración de los comportamientos de acoso y el rechazo expreso de la víctima al mismo **no son requeridos por nuestra legislación** para la apreciación de que una conducta sea constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Cada vez con más frecuencia los tribunales de justicia reconocen que el acoso sexual y por razón de sexo, dada su intrínseca naturaleza discriminatoria, no necesitan de la reiteración de la conducta, pues las mujeres discriminadas no tienen por qué soportar que un comportamiento sexista y abusivo se prolongue en el tiempo o se haga sistemático, ni tampoco se consienta una gradación de la entidad de los mismos. También se va abriendo paso en la interpretación jurisprudencial que no es un requisito que configure estas conductas la obligación de la víctima de expresar en modo inequívoco que el comportamiento de que se trate es indeseado y/o que le produce daños. Por lo tanto es recomendable que estos “falsos requisitos adicionales” para catalogar un determinado comportamiento como acoso sexual o acoso por razón de sexo no se reproduzcan en los protocolos de las empresas.

http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder_Judicial/En_Portada/Acoso_sexual_y_acoso_por_razon_desexo_actuacion_de_las_administraciones_publicas_y_las_empresas

D. **Guía breve para la persona que se siente acosada**

Esta guía se facilita para que las empresas realicen la máxima difusión a todo el personal que trabajan en ellas.

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/otros/Folleto_acoso_sexual.pdf.

1. **¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?**

a. **Solicitar información:**

- i. A mi empresa sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

b. **Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa,** conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que exista en mi empresa.

c. **Presentar una denuncia,** que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

2. **¿Dónde puedo recibir información o asistencia?**

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid

- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

- [Consulta online.](#)
- [Servicios de información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas.](#)

E. *El tratamiento de los casos de acoso a mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad*

Entre los supuestos de acoso por razón de sexo se encuentran las conductas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo indica en el artículo 8 *que se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*

El embarazo y la maternidad de las mujeres trabajadoras es en muchas ocasiones motivo de discriminación. Durante estos períodos existe una mayor vulnerabilidad de las trabajadoras para ser víctima de acoso por razón de sexo, a saber, en el momento de acceder al mismo, respecto a la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y en lo referente al despido.

Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o de sus hijas o hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para el periodo de lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que las trabajadoras y los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad.

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm>

“La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo”

(Oficina Internacional del Trabajo, 1996, La maternidad en el trabajo, examen de la legislación nacional, resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, pág. 42)

En cuanto al acceso al empleo, es de destacar la especial dificultad que encuentran las mujeres en la franja de edad fértil para ser contratadas, frente a otras personas de distinta franja de edad y a los hombres de esa misma edad.

Asimismo en cuanto a la prevención de situaciones de discriminación en el lugar de trabajo, se trata de evitar las conductas que conllevarían que cuando una mujer plantea una baja por maternidad o una reducción de jornada, esto sea motivo para dificultar la renovación o la firma de un contrato de trabajo, entre otras.

También las empresas contribuirán a hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo, mediante medidas de prevención para evitar situaciones de discriminación por motivo de embarazo, maternidad o paternidad.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011_ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf

Cada vez son más las empresas que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

F. El tratamiento en la empresa de los casos de mujeres víctimas de violencia de género, en el ámbito laboral

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia y ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social, los avances que social y jurídicamente se han producido han sacado a la violencia de género del ámbito privado y la han puesto en la primera línea de los derechos humanos.

En los últimos años se ha producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género que han incidido en distintos ámbitos, estableciéndose medidas de protección en el ámbito social para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato, así como medidas de apoyo económico para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo. En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran violencia.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la

violencia de género, establece medidas para la protección integral. La ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas.

Se establecen, asimismo, medidas de protección en el ámbito social, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate esta Ley, modificando los preceptos correspondientes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se regulan, igualmente, medidas de apoyo económico, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

Para garantizar a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos unas ayudas sociales en aquellos supuestos en que se estime que la víctima debido a su edad, falta de preparación general especializada y circunstancias sociales no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad, se prevé su incorporación al programa de acción específico creado al efecto para su inserción profesional.

1. ¿Cómo se define la violencia de género?

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada».

(Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993)

Aquella que “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

(Artículo 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Es cada día más evidente, que nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislado o continuado, etc.

2. Si una trabajadora sufre violencia ¿Cómo afecta en su trabajo?

Según el “Protocolo Común de actuación sanitaria contra la violencia de género” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en su edición más actualizada del 2012, la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, tiene siempre repercusiones en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, que persisten incluso después de que la situación haya terminado. Dentro estas consecuencias sociales, englobamos el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo...

3. ¿Cómo acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género?

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

(Artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

4. ¿Cómo pueden actuar las empresas?

⇒ Estableciendo los mecanismos, adaptados a cada centro de trabajo, para que la trabajadora víctima de violencia pueda ejercer sus derechos laborales, de forma urgente e inmediata.

- ⇒ Elaboración de un protocolo en el que se recojan los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos por la legislación a las víctimas de violencia de género así como un listado con los diferentes recursos existentes en el municipio, provincia o CCAA para víctimas de violencia de género y su forma de contacto.
- ⇒ Estableciendo medidas que promuevan un clima laboral proclive a la comprensión y apoyo a la trabajadora afectada cuando ésta tenga que compatibilizar la actividad laboral con determinadas exigencias derivadas de su situación personal.
- ⇒ Elaborando y difundiendo mecanismos o medidas a través de campañas informativas y/o formativas.
- ⇒ Realización y promoción de acciones para la sensibilización y prevención.
- ⇒ Elaboración de códigos de buenas prácticas y realización de campañas informativas y de sensibilización en esta materia.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Identificar la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.
- Realización de actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género dirigidas fundamentalmente al personal directivo, mandos intermedios, representantes sindicales y técnicos de prevención de riesgos laborales.
- Elaboración y difusión de materiales (manuales, carteles, dípticos, etc.), realización de campañas específicas para concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género.
- Incluir en el manual de acogida de la empresa información sobre las medidas de prevención y actuación ante los casos de violencia de género.
- Establecer convenios de colaboración con organismos y entidades dedicadas a la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género para facilitar su inserción socio-laboral a través de contrataciones con la propia empresa o con sus proveedores o clientes.
- Sufragar los gastos de desplazamiento y mudanza en los casos de movilidad



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



5. ¿Cómo pueden las trabajadoras acreditar la situación de violencia de género, para acceder a estos derechos?

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

6. ¿Dónde puedo encontrar la guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género?

En el enlace

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Recursos/GuiaDerechos/home.htm>

La Ley Orgánica 1/2004 en su Título II reconoce a todas las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, con independencia de cualquier condición o circunstancia personal, el derecho a recibir información, asesoramiento, atención de emergencia, de apoyo, de acogida y recuperación integral a través de los servicios, organismos u oficinas de las Administraciones Públicas.



G. MARCO NORMATIVO

AMBITO INTERNACIONAL

- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

AMBITO EUROPEO

- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM(2007) 686 final <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES:PDF>
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:049:0001:0008:ES:PDF>
- Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627\(05\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627(05):ES:HTML)

ÁMBITO NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 93.4 y art. 95.2. b.).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 7, 8, 48 y 62).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8).



- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i)
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14).
- Ley 36/2001, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 175 a 182).
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- Artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Constitución española (Arts. 9.2, y10.1, Art. 14, Art. 15, Art. 18.1, 35.1).
- Nota técnica INSHT.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf

ARTÍCULOS - MANUALES

- Las Medidas disuasorias frente al acoso sexual y por razón de sexo. Ana Rubio, Juana María Gil (editoras). Madrid: Dykinson, 2012. 145 p. 10-35446
- RUBIO, Ana; GIL, Juana María. Dignidad e igualdad en derechos: el acoso en el trabajo. Madrid: Dykinson, 2012. 219 p. 10-35451
- El Delito de Acoso Sexual. Aspectos Penales. Cruz Sánchez de Lara y Enrique Chicano Jávega. Civitas – Thomson Reuters. 2010.
- Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Carmen Sánchez Triguerso y Antonio V. Sempere Navarro. Thomson Aranzadi. 2008.
- El principio de igualdad en la negociación colectiva. Capítulo Noveno ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA (José Fernando Lousada Arochena).
- La igualdad y la no discriminación en las relaciones laborales. Informes y Estudios Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.
- El acoso sexual en el trabajo, análisis de su regulación pena y extra penal. Adriana Bernet Soto, Junio 2006. Noticias Jurídicas
<http://noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200606-3159141510641511.html>
- Monográfico sobre Acoso publicado por el Ministerio de Igualdad.
http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf
- Compilation of case law on the equality of treatment between women and men in the European Union.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/case-law-Compilation_en.pdf



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



HERRAMIENTAS

- Campaña prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas (Navarra).

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Violencia+de+genero/Formacion+y+sensibilizacion/sensibilizacion/Campana+acoso.htm?NRMODE=Published

EJEMPLOS PROTOCOLOS:

Hay infinidad de ejemplos de publicados por organizaciones sindicales y empresas, algunos de ellos publicados en el BOE.

- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevenición

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5811B2E4-A627-4F31-BCD3-12AE157230CB/197337/CONOCERELACOSOParte1.pdf>

- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica.

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5811B2E4-A627-4F31-BCD3-12AE157230CB/197338/ACOSOAPLICACIONParte2.pdf>

- Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral.

<http://www.ugtcyl.es/portal/wp-content/uploads/2011/11/protocolo-de-actuacion-ante-la-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral.pdf>

NOTICIAS

- El acoso sexual se recogerá por primera vez en el nuevo código penal militar. Julio 2013.

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/telediario/acoso-sexual-se-recogera-primera-vez-nuevo-codigo-penal-militar/1907833/>

http://politica.elpais.com/politica/2013/06/30/actualidad/1372616316_492455.html

- La UAM ha renovado su protocolo en casos de conflicto y denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de género.

- <http://www.ibercampus.es/la-uam-crea-un-curso-para-prevenir-el-conflicto-y-el-14690.htm>

UE

- Francia

<http://www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>

- Finlandia

http://files.findlaw.com/pdf/employment/employment.findlaw.com_employment-discrimination_sexual-harassment-at-work.pdf

ANEXOS

ANEXO I

Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa/entidad

(NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo: [*]

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en a de de (PRESIDENTE/A de NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD)
(REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS)

[*] En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada empresa/entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXO II

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña _____, habiendo sido designado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXO III

Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
<input type="checkbox"/> Representantes de la plantilla	<input type="checkbox"/> Otros (indicar)
<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar)
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos	<input style="width: 90%;" type="text"/>
NIF	<input style="width: 25%;" type="text"/>
SEXO	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo	<input style="width: 90%;" type="text"/>
Centro de trabajo/Departamento	<input style="width: 90%;" type="text"/>
Vinculación laboral/Tipo de contrato	<input style="width: 90%;" type="text"/>
Teléfono de contacto	<input style="width: 80%;" type="text"/>
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	



SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

ANEXO IV

Recomendaciones para las empresas:

Evaluando la situación de mi empresa respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Para averiguar si el clima de mi organización empresarial está exento de comportamientos de violencia sexista, contestaremos a estas preguntas:

➤ ¿Se ha elaborado e implantado ya un plan de igualdad en mi organización?
➤ ¿Conozco y aplico en mi empresa la regulación legal y convencional (mi convenio colectivo de aplicación) relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo?. ¿La conocen la dirección de la empresa y la totalidad de la plantilla?
➤ ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta y específica frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en mi empresa diferente de las previsiones del convenio colectivo de aplicación? ¿O que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? Estas medidas, ¿Han sido negociadas con la representación legal de la plantilla? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
➤ En caso afirmativo, ¿han sido evaluadas o se revisan y actualizan periódicamente? ➤ ¿Desde cuándo no se han revisado?
¿Tiene implantada medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo?
➤ ¿Hay alguna persona en mi empresa responsable de los procedimientos de actuación y prevención, frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo implantados? ➤ ¿Y de su seguimiento y evaluación?
➤ ¿Se ha impartido en su organización formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?. En la formación en prevención de riesgos laborales ¿Se incorporan contenidos en materia de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de género y sus efectos psicosociales y en la salud
➤ ¿Se ha realizado algún tipo de estudio o encuesta para detectar posibles actuaciones y/o situaciones de acoso o violencia sexista en su organización?
➤ ¿Tienen prevista la dirección y el personal de su empresa el tratamiento de



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



protección para sus trabajadoras víctimas de violencia de género?

- ¿Y sus derechos en materia laboral y de Seguridad Social?
- ¿Ha adoptado su empresa alguna política de acogida hacia sus trabajadoras embarazadas o ante la situación de maternidad/paternidad del personal?
- ¿Cuáles son sus propias conclusiones?



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXO V

Recomendaciones para las empresas:

Evaluando la situación de mi empresa respecto a la protección de las situaciones de embarazo y maternidad

Para averiguar si mi organización empresarial tiene una buena protección de las situaciones de embarazo y maternidad, contestaremos a estas preguntas:

➤ ¿Existe una política empresarial de compromiso con la protección, promoción y apoyo de la maternidad y paternidad?
➤ ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta y específica para proteger las situaciones de embarazo y maternidad?
➤ ¿Se ha realizado algún manual o documento con instrucciones a los mandos intermedios sobre el tratamiento de las situaciones de maternidad y paternidad?
➤ ¿Hay un listado de tareas y puestos que pueden realizarse durante el período de embarazo y maternidad? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
➤ En caso afirmativo, ¿Se ha realizado con criterios objetivos y dentro de las medidas de prevención salud laboral o prevención de riesgos laborales?
➤ ¿Se facilita a la plantilla la información sobre los procedimientos de solicitud de las situaciones de baja de maternidad/paternidad/adopción?
➤ Las personas que se reincorporan a su trabajo desde las licencias de maternidad, paternidad, lactancia ¿han tenido algún problema en el desarrollo de su carrera profesional?
➤ ¿La empresa tiene plan de igualdad que recoja medidas específicas para la protección de las situaciones de embarazo y maternidad?
➤ ¿Ha adoptado su empresa alguna política de acogida hacia sus trabajadoras embarazadas o ante la situación de maternidad/paternidad del personal?
➤ ¿Tiene la empresa una política de fomento de conciliación de la vida personal y familiar?
➤ ¿Se ha realizado alguna acción que se dirija a erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación a las mujeres embarazadas?
➤ ¿Cuáles son sus propias conclusiones?

ANEXO VI

Ejemplos de prácticas de protección y prevención de acoso a las mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad

Con actuaciones en este sentido las empresas hacen más visibles sus acciones para crear un entorno más seguro y de acogida a la maternidad.

Actuaciones en el lugar de trabajo	Forma de elaboración e implantación	Difusión y comunicación
<p>La dirección de la empresa debe mostrar su compromiso con la protección a las trabajadoras embarazadas y en situación de baja por maternidad.</p>	<p>Se puede realizar un compromiso de la dirección por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo.</p>	<p>Difundir en la página web y en cualquier otro medio (tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.) un compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.</p>
<p>Se debe intentar crear entornos seguros y saludables que faciliten el desarrollo del trabajo por parte de las mujeres embarazadas o durante el período de lactancia.</p> <p>Implementar la posibilidad de solicitar cambios temporales en sus puestos de trabajo por las mujeres embarazadas o en situaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia.</p>	<p>Elaboración, previa consulta con la RLT, del listado de puestos sin riesgo para la mujer embarazada o en período de lactancia.</p> <p>Facilitar a los responsables de los diferentes departamentos las tareas y puestos que se pueden realizar o no durante el embarazo y la lactancia.</p> <p>Identificar, evaluar y evitar factores de riesgo.</p> <p>Informar a todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición lo antes posible para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia. Debe ser realizado con criterios objetivos.</p>	<p>Desarrollo o utilización de material divulgativo para informar sobre maternidad y lactancia saludables en el lugar de trabajo.</p> <p>Formación de mandos intermedios sobre medidas de apoyo a las mujeres en situación de embarazo, post-parto y lactancia.</p> <p>Formación de los sanitarios del servicio de prevención para mejorar su conocimiento y habilidades en lo referente al seguimiento y consejo individual.</p>



MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Actuaciones en el lugar de trabajo	Forma de elaboración e implantación	Difusión y comunicación
<p>Fijar una política de empresa responsable ante el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y trabajadores que no discrimine ante situaciones de embarazo, baja de maternidad o paternidad.</p>	<p>Favorecer que las empleadas y empleados retomen su nivel de responsabilidad tras su permiso por maternidad o paternidad. Establecer procedimientos de evaluación de desempeño de trabajo que no discriminen por razón de permisos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia.</p>	<p>Establecer protocolos de actuaciones para la dirección y mandos intermedios en la reincorporación de las trabajadoras y trabajadores tras los permisos de baja por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y paternidad.</p>
<p>Establecimiento para solicitar los permisos de maternidad, paternidad o adopción.</p>	<p>Elaboración de formularios y documentos sobre los permisos de maternidad, paternidad o adopción.</p>	<p>Difusión a través de la web de la empresa, correos electrónicos, tablones anuncios, etc. de los permisos de maternidad, paternidad, adopción, lactancia, etc. Informar a las trabajadoras de los derechos y facilidades, puestas a su disposición por la empresa, durante el periodo de embarazo y tras la finalización del permiso de maternidad.</p>
<p>Erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación.</p>	<p>Elaboración un manual de uso de lenguaje no sexista en la empresa. Si la empresa tiene plan de igualdad incluir el uso del lenguaje no sexista como una de las áreas del mismo.</p>	<p>Difusión de las medidas o del manual de uso de lenguaje elaborado por la empresa.</p>
<p>La empresa debe promover una política de fomento de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.</p>	<p>Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar. Adaptar, dentro de lo posible, los horarios de trabajo a las necesidades de las trabajadoras o a las tomas del bebé. Considerar la opción de trabajo a tiempo parcial.</p>	<p>Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la plantilla a través de folletos, página web, correos electrónicos, etc. Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las personas que se incorporen a la empresa, así como la política empresarial de protección a la maternidad.</p>



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXO VII

Repertorio de derechos en situación de maternidad o paternidad.

a. Lactancia

La trabajadora o el trabajador “...para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, [...] tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”

(Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)

b. Reducción de la jornada

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”

(Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



c. Vacaciones

“El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden”

(Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores)

d. Excedencia por cuidado de hijas e hijos

“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”

(Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores)

e. Permiso de maternidad. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

.../...

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

/



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis”

(Artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores)

“En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”

(Artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores)

La cuantía de la prestación económica derivada del permiso de maternidad, desde el primer día en que se comienza el descanso, es del **100%** de la base reguladora.

f. Permiso de maternidad

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”

(Artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores)

g. Seguridad y salud de la mujer embarazada o lactante

La Organización Internacional del Trabajo establece las principales medidas de ámbito internacional adoptadas en razón de la maternidad de la mujer trabajadora y adopción, entre otras, **las siguientes prohibiciones:**

Las mujeres no pueden trabajar en la reducción, manipulación, etc. con cinc y plomo.

La mujer embarazada o lactante, no debe ser empleada en trabajos con benceno.

Limitación del transporte manual de carga. Prohibición durante el embarazo y las diez semanas siguientes al parto del transporte manual de carga, si a juicio del médico pueden comprometer la salud de la madre o del hijo.

Prohibición a las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, un equilibrio especial, o la utilización de máquinas de trepidación. En caso de estar empleada habitualmente en un trabajo considerado peligroso –o que el médico así lo certifique-, debe ser transferida, sin reducción de salario, a otro que no sea perjudicial para su estado.

En caso de embarazo o lactancia, deberían tener el derecho a un trabajo alternativo que no implique la exposición a productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, o su utilización, siempre que tal trabajo esté disponible, y el derecho a regresar a sus ocupaciones previas en el momento adecuado.

Obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o de la hija o hijo.

Se considera infracción muy grave la inobservancia, por parte de la empresa, de la normativa específica en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, sancionable con multa de 30.050,62 a 601.012,10 euros

g.1 Medidas de protección

Cambio de puesto de trabajo:

En el caso de que la adaptación de las condiciones de trabajo antes mencionadas no fuese posible o esta adaptación fuera insuficiente, se procederá al traslado de puesto de trabajo, siendo esta modalidad de movilidad obligatoria para el empresario.

En el caso de que ni técnicamente, ni objetivamente fuese posible el cambio de puesto de trabajo por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo de embarazo**, durante el período necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

No se considera “subsidio por riesgo durante el embarazo”

El derivado por riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado. Si los problemas durante el embarazo no tienen relación alguna con el propio puesto de trabajo y con los agentes derivados del mismo, entonces la trabajadora pasaría a estar en situación de IT(baja), por enfermedad común.

“Se incluye los supuestos de riesgos por requerimientos físicos del puesto de trabajo, como carga de pesos, realización de posturas forzadas o condiciones ambientales, como temperatura o alto nivel de ruido”

(JS Barcelona núm 25 DSI/98/03, 24-4-03).

“Aunque la trabajadora sea destinada a una categoría diferente, no por ello ha de perder el conjunto de retribuciones de su puesto de origen, entendiéndose que se refiere a todas las retribuciones que viniera percibiendo, sin excepción alguna”

(TSJ Cataluña 11-12-03, AS 1171/04).

“En aplicación de estas medida la empresa liberó a una trabajadora de efectuar guardias, no obstante, ello debió llevarse a cabo sin merma de su retribución, por lo que se estimó la reclamación de la cantidad adeudada por las mismas”

(TSJ Cataluña 20-7-00, Rec 143/00).

h. Protección frente al despido

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

“El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad ...”

“El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión...”

“El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.”

(Artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores)

Existe abundante jurisprudencia que considera discriminatoria la decisión empresarial de no prorrogar un contrato temporal a una persona embarazada y sí en cambio prorrogar los contratos del resto.

(STC 173/1994, STSJ Cataluña de 16 de octubre de 1997).

En este mismo sentido es discriminatorio hacer coincidir el fin del contrato temporal con el comienzo de la baja por maternidad.

La actual redacción del artículo 55.5 del ET ha eliminado la condición de comunicar la gestación al empleador, preservando así también el derecho a la intimidad de la mujer que no tiene por que participar su estado para salvaguardar su puesto de trabajo mientras esté en estado de gestación.

ANEXO VIII

Repertorio de derechos y obligaciones de las empresas en relación con las mujeres víctimas de violencia de género

a. Derecho a la reducción de la jornada laboral y a la reordenación del tiempo de trabajo

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

(Artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores)

b. Derecho a la movilidad geográfica, con derecho de reserva de puesto de trabajo



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

(Artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores)

c. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por un periodo no superior a 6 meses, prorrogable por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18, si la persona titular del Juzgado de Violencia así lo considera.

(Artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 48.6)

El periodo de suspensión se considera como de cotización efectiva a los reconocimientos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. A la trabajadora se le considera en situación asimilada al alta para acceder a las indicadas prestaciones.

(Artículo 124.5 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional única del Real Decreto 1335/2005)

Se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación por desempleo que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral por decisión de la trabajadora víctima de la violencia de género.

d. Derecho a la extinción del contrato de trabajo

Cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, siendo considera en situación legal de desempleo.

(Artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores)

e. Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores y que sean consideradas justificadas a los efectos del despido disciplinario previsto en el artículo 54.2 a del Estatuto de los Trabajadores

Se acreditarán por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

(Artículos 52.d y 54.2 a del Estatuto de los Trabajadores)

f. Derecho a la declaración de nulidad de la decisión extintiva del contrato de trabajo o del despido

En el supuesto que la trabajadora víctima de la violencia de género ejercite los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

(Artículos 53.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores)

g. Derecho a la prestación de desempleo derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la trabajadora

Se acreditará mediante comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicio sobre la condición de víctima de violencia de género.

(Artículos 124, 210 y 231 y Disposición Adicional 42 Ley General de la Seguridad Social)

ANEXO IX

a. Recursos de Ámbito Estatal



Servicios de Información Telefónica. Servicios gratuitos disponibles las 24 horas

- **016** – Servicio de información y de asesoramiento jurídico, telefónico y on line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.
- **900 116 016** - Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de los siguientes medios: Teléfono de texto (DTS); Teléfono móvil (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE); PDA (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- **900 191 010**- Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- **900 152 152** – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla:
 - A través del Móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS.
 - A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o de móvil.
- **112** -Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.



Páginas Web

- **Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud:**
http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm

- **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Apartado violencia de género). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:**
<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>

- **Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (W.R.A.P.). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:**
<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

A través de este enlace, se puede acceder directamente a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género con modalidad Google Maps, que agiliza la búsqueda de recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

- **Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial.**
http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

b. Recursos de Ámbito Autonómico

A continuación se presenta un listado genérico de recursos para que la empresa pueda dar información sobre las direcciones y teléfonos de cada uno de ellos en las distintas Comunidades Autónomas. Deben distinguirse los recursos en casos de urgencias de los recursos en casos de no urgencias.

➤ Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias en la C.A

➤ Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, integradas por Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Policía Autonómica y Policía Local.

Entre sus funciones se encuentran:

- Información.
- Recepción de denuncias e investigación de los delitos.
- Protección en caso de peligro, acompañando a poner la denuncia, al domicilio, al centro de salud o al centro de emergencia.
- Vigilancia del cumplimiento de las órdenes de protección y seguimiento del estado de las mismas.

➤ Policía Nacional

- **SAF** - Servicio de Atención a la Familia: Atención directa a mujeres, menores y personas ancianas.
- **SAM** - Servicio de Atención a la Mujer de la Policía Nacional en las CCAA: Atención directa a víctimas de delitos sexuales. Información telefónica sobre denuncias de violencia.
- **GRUME** - Grupo de Menores de la Policía Nacional.
- **UPAP** - Unidades de Protección a las mujeres que disponen de orden de alejamiento.

➤ Guardia Civil

- **EMUME** - Especialistas Mujer-Menores de la Guardia Civil en las CCAA.

➤ Policía Local y Autonómica en su caso. Unidades especializadas en Violencia de Género y características de sus programas.

.../...

.../...

- **Instituciones** donde presentar la denuncia, la solicitud de Orden de Protección: Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local, Fiscalía, Juzgados, equipos psicosociales, Unidades de Valoración Forense.
- Servicios de Atención a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual en los **Juzgados**.
 - Orientación y asesoramiento Jurídico.
 - Intérpretes de los Juzgados incluyendo Lenguaje de Signos.
 - Puntos de Encuentro.
- **Ámbito de atención psicosocial. Servicios de atención directa a las mujeres:**
 - Organismos de Igualdad de las CCAA: Ver en www.igualdadenlaempresa.es
 - Concejalías de Mujer y Servicios Sociales de los **Ayuntamientos**. (acceso al Servicio telefónico ATENPRO). Información a Entidades Locales: atenpro@femp.es
 - **Organizaciones de Mujeres**.
 - **Casas de acogida:** información en Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y los Servicios Sociales de los Ayuntamientos, centros de día, pisos tutelados.