



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PR.17

PROCEDIMIENTO:

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO EN
CUALQUIERA DE SUS
MANIFESTACIONES
Y PAUTAS DE ACTUACIÓN**

FECHA: 12.4.14

REVISION: 2

Punto Estándar OHSAS: 4.4.6: Control Operacional

En Multianau S.L. dispone de una política organizacional que ayuda a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea y la legislación laboral española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso. Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En Virtud de este derecho desde MULTIANAU S.L. en su empeño de salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

El presente Protocolo es complementario del Plan de Igualdad en el que consideramos las acciones contra el acoso sexual y por razón de sexo como una forma de conseguir igualdad efectiva en la empresa respondiendo a las exigencias del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad) que establece lo siguiente:

Es responsabilidad de todos los miembros de MULTIANAU S.L. el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos los que lo integran, especialmente de los mandos que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

1. CONCEPTO FACTORES PSICOSOCIALES

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

*Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc. **(NTP 443)***

2. DIFERENCIA ENTRE CONFLICTO Y ACOSO

Estos dos términos conviene definirlos para diferenciarlos, puesto que generan gran confusión.

CONFLICTO: *es una situación en la que dos o mas personas o grupos, de la misma o diferente categoría antagonizan o presentan una oposición de intereses.*

ACOSO MORAL: *se entiende por tal el hostigamiento sistemático y reiterado que se produce durante un tiempo y en el ámbito de organización y dirección de la empresa por compañeros/as de trabajo y/o superiores - mobbing o bossing - bien de forma individual o colectiva, acarreando un perjuicio físico y/o psicológico para el trabajador/a, con la finalidad de que la persona acosada renuncie a su puesto de trabajo u obtener como beneficio de la conducta acosatoria el sufrimiento de la víctima.*

A título de ejemplo pueden constituir acoso moral las siguientes conductas:

DE TIPO ORGANIZACIONAL:

Restricción por el superior de las posibilidades de hablar.

Cambio de la ubicación de un trabajador/a aislándolo de sus compañeros/as.

Prohibir a los trabajadores y trabajadoras que hablen a una persona determinada.

Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.

Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.

Cuestionar sistemáticamente y notoriamente las decisiones de una persona.

No ordenar ningún tipo de tarea.

Asignar tareas degradantes o ridículas, sin contenido, imposibles o totalmente en desacuerdo con la categoría profesional del trabajador/a, así como obligar a este/a a asumir responsabilidades excesivas o no acordes con su puesto de trabajo.

DE TIPO RELACIONAL:

Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con otro/a.

Rehusar la comunicación a través de miradas y gestos.

Rehusar la comunicación no hablando directamente con el trabajador o la trabajadora

Objeto del presunto acoso para algo que le concierne y es necesario para desempeñar su trabajo.

Tratar al trabajador/a como si no existiera.

COMPORTAMIENTOS ATENTATORIOS CONTRA LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

Criticas sistemáticas sobre la vida privada de una persona.

Ridiculizar al trabajador o trabajadora. Dar a entender que tiene problemas psicológicos. Mofarse de sus discapacidades.

Imitar sus gestos, voces, etc.....

Mofarse de su vida privada.

Burlas reiteradas que tengan como causa la nacionalidad u otra circunstancias del trabajador/a.

Ataques a las actitudes y creencias religiosas del trabajador/a.

Difundir comentarios negativos de índole personal o rumores sobre cuestiones infundadas.

ACOSO SEXUAL: lo constituye 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.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

1.- **EL CHANTAJE SEXUAL:** es el hostigamiento sexual realizado en un trabajador/a, y cuya negativa o sometimiento al acosador, puede influir en cualesquier decisión relativa a sus condiciones de trabajo. En este tipo de acoso, el acosador amenaza a la víctima con consecuencias perjudiciales para el trabajo (despido, no renovación del contrato, empeoramiento de las condiciones de trabajo...), si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual..

2.- **EL ACOSO SEXUAL AMBIENTAL:** viene definido por aquellas conductas de naturaleza sexual y de carácter ofensivo que crean un ambiente laboral desagradable, intimidatorio o humillante para el trabajador/a.

3.- **EL ACOSO RELACIONADO CON EL SEXO:** es aquella conducta en la que se margina, se discrimina o se impide formación, y el acceso al empleo, por el simple hecho de ser hombre/mujer. Se trata de un acoso discriminatorio.

La petición de favores sexuales para sí o para un tercero conectada a una promesa de mejora de las condiciones de trabajo de la víctima, si esta acepta; o una amenaza de menoscabo de tales condiciones, o de despido, si la rechaza.

La petición insistente de favores sexuales, en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta el rechazo manifiesto o indirecto de la víctima.

La realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta su ofensividad para una tercera persona. Quedan incluidas las prácticas que degradan las condiciones normales del buen clima laboral: expresiones vulgares, alusiones abusivas, comentarios y gestos indecentes u obscenos o la exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual, no consentidas, así como el envío con estos contenidos u otros de ofensivos por correo electrónico.

Las conductas descritas ejecutadas de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado con el propósito de determinar a la víctima a dejar su trabajo.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

PROPOSICIONES O CONDUCTAS QUE CONSISTAN EN HACER DEPENDER LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO E INCLUSO LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DE LA NEGACION O SOMETIMIENTO DE LA VICTIMA A UNA PROPUESTA DE TIPO SEXUAL.

Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida en que son deseadas por la persona objeto de ellas.

Se considerará acoso siempre que provenga de jefes, compañeros o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

ACOSO POR RAZON DE CONDICION: *esta constituido por todas aquellas conductas de hostigamiento, aunque no sean retiradas, basadas en el origen racial o étnico, en el sexo (acoso por razón de sexo), en la religión o convicciones, en la discapacidad, edad u orientación sexual, opinión o en cualquier otra situación o circunstancia personal o social con la finalidad (Al dificultarle a la persona acosada su total integración) de producirle perjuicio.*

A titulo de ejemplo pueden constituir acoso por razón de condición incluida la condición sexual a las siguientes acciones:

Negar el acceso a la formación y/o promoción profesional por alguna situación o circunstancia personal como la religión o la orientación sexual.

Negar el acceso a mejoras en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas por su condición de hombre o mujer o por alguna otra situación o circunstancia personal.

Situar a trabajadores/as de un origen racial o étnico concrete de una determinada religión, o de un sexo específico en desventaja particular con respecto a otros, salvo que la disposición, criterio o práctica que de lugar a esta situación pueda justificarse objetivamente.

.-¿QUE TIPOS DE ACOSO SEXUAL EXISTEN?

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

1.-Acoso quid pro quo

En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

2.-Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil

La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

ACOSO POR RAZON DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de otro tipo de acoso se considerara también un acto no tolerado por la empresa.

3- MEDIDAS DE SENSIBILIZACION Y SEGUIMIENTO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en la empresa posibles situaciones de acoso deber partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideracion de su dignidad y a la no discriminacion en las relaciones laborales (art. 4e) y 17 del Estatuto de los trabajadores.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, y sancionar los comportamientos de acoso en la empresa, y en aras a garantizar un ambiente de trabajo que se respete la dignidad y la libertad del personal, se pondrán en marcha diferentes medidas.

La primera medida a adoptar es la de comunicar la existencia del presente Protocolo a todo el personal de la empresa y a las nuevas incorporaciones que se produzcan en la misma para lo cual la empresa empleara los medios que considere mas idóneo.

La formación será también vía de sensibilizacion de la problematica del acoso.

En este sentido, debe recordarse que todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los articulos 14 y 15 de la Ley de Prevencion de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una proteccion eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituye una obligacion fundamental de cualquier mando o responsable de la empresa, en el ambito de su responsabilidad, velar por la consecucion de un ambiente adecuado de trabajo y fibre de comportamientos indeseados que pudieren ser constitutivos de acoso.

MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL

4 - OBJETO Y ALCANCE DEL PRESENTE PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer cualquier tipo de acoso en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

El procedimiento será aplicable, con carácter general, al conjunto de personas que prestan sus servicios en la empresa NOMBRE EMPRESA y con ámbito organizativo y territorial de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo correspondientes a la empresa NOMBRE DE LA EMPRESA en particular:

Todos los trabajadores/as de administración y oficinas.

Todos los trabajadores/as de cualquier categoría que desempeñan sus funciones en la empresa.

Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios a la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral de que dispongan.

Todos los trabajadores/as de las distintas sucursales provinciales

¿QUE SE ENTIENDE POR ACOSO SEXUAL?

La definición del término acoso sexual es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y, por tanto, el rango de comportamientos prohibidos como la magnitud del fenómeno (o número de personas víctimas de acoso sexual).

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del

mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

PROPOSICIONES O CONDUCTAS QUE CONSISTAN EN HACER DEPENDER LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO E INCLUSO LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DE LA NEGACION O SOMETIMIENTO DE LA VICTIMA A UNA PROPUESTA DE TIPO SEXUAL.

Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida en que son deseadas por la persona objeto de ellas.

Se considerará acoso siempre que provenga de jefes, compañeros o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

4.2.-¿QUE TIPOS DE ACOSO SEXUAL EXISTEN?

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

1.-Acoso quid pro quo

En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

2.-Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil

La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

4.3. MEDIDAS PREVENTIVAS:

Como medidas preventivas frente al acoso sexual en el trabajo se plantean:

Desde 2008 se ha establecido en Multianau la planificación de manera bianual de la realización de una encuesta que determina los riesgos de carácter psicosocial de la empresa.

La difusión de este protocolo con carácter informativo a todo el personal a través del tablón de anuncios y a través de los representantes de los trabajadores en la empresa.

La difusión de la "Hoja de comunicación de denuncia de acoso sexual en el trabajo" que adjunta este protocolo. La víctima deberá reflejar detalladamente los hechos, nombre y apellidos de las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, un teléfono de contacto y toda aquella información que estime oportuna para la investigación de los hechos. Esta hoja es dirigida a la Técnica Superior de Prevención de Multianau S.L., a pie de página de la misma se indica la dirección a la que tiene que ser remitida bien por fax o por correo ordinario.

Desde Multianau S.L. se ha creado un Comité de Gestión de las hojas de denuncias de acoso sexual compuesta por, La responsable de RRHH, una persona designada como Agente de Igualdad. Desde este comité estudiará y valorará cada caso y establecerá las medidas oportunas para que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas. Los miembros de este Comité guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los afectados. En caso de inobservancia de confidencialidad se le aplicarán las medidas disciplinarias oportunas. Desde este comité se velará por:

Protección de las víctimas: en el caso de solicitud de investigación de acoso sexual por parte de la empresa, . MULTIANAU S.L. procurará adoptar las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre que sea posible, por razón de las circunstancias y de la particularidad del servicio. Entre las medidas adoptadas se tendrá en cuenta la especial vulnerabilidad del presunto agredido.

Falsas denuncias: en el caso que se determine la no existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

5.- DISPOSICIONES LEGALES

Legalmente cabe destacar que a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos, fundamentales y laborales, como son:

a) el derecho a la intimidad (art.18.1 de la Constitución Española, CE)

b) el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (art. 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

d) En el Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo, en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), art. 4 (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual» y resto de artículos concordantes.

e) La legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP). En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.

e) Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Hombres y mujeres.

En relación con lo anterior, añade el art. 445: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

7.- BIBLIOGRAFÍA

(1) CERES El acoso sexual en el trabajo desde una perspectiva sindical Cir. Inf.,1993; 11: 1-13.

(2) FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO Gender and Working Conditions in the European Union Fundación Europea, Dublín, 1997

(3) FITZGERALD, L. et al. Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model Journal of Applied Psychology, 1997, vol. 82, nº 4.

(4) HAYES S. Sexual Harassment at work: The role of the OHN Occup. Health, 1992; 44 (6): 170.

(5) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. *La lucha contra el acoso sexual en el trabajo* INSHT, Madrid, 1995.

(6) RUBENSTEIN, M. y DE VRIES, I.M. *How to combat sexual harassment at work. A Guide to Implementing the European Commission Code of Practice* Commission of the European Communities, Luxemburgo, 1993.

(7) SCHENEIDER, K.T. et al. *Jobrelated and psychological effects of sexual harassment in the workplace; empirical evidence from two organizations* *Journal of Applied Psychology*, 1997, vol. 82, nº 3.

(8) TORNS, T. et al. *El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal* Ponencia presentada al VI Congreso Español de Sociología, La Coruña, 1998.

(9) NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*