

**Implantación de planes de igualdad
en organizaciones laborales.**

Materiales Divulgativos

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral



Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Edita

Ministerio de Igualdad

Elaboración de contenidos

Fundación Mujeres

Diseño gráfico y de cubierta

Pablo Hueso & ACsl

Madrid - España 2010

índice

P.3

INTRODUCCIÓN

P.4

① CONCEPTUALIZACIÓN

P.7

② CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

P.10

③ CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

P.12

④ MEDIDAS PARA LA ERRADICACION DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

P.21

⑤ CLAVES PARA LA INTERVENCION ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

P.23

ANEXO: REFERENCIAS NORMATIVAS

P.24

GLOSARIO

P.25

BIBLIOGRAFÍA
RECURSOS WEB

Introducción

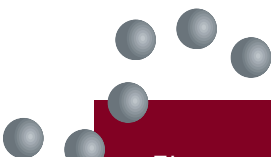
El acoso sexual supone la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, y, por supuesto, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y la seguridad en el trabajo.

Este monográfico sobre “Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral” tiene como fin profundizar en el conocimiento de esta problemática en el entorno laboral, como una manifestación contraria a la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales y como un problema de salud laboral, ya que las conductas de acoso perjudican gravemente tanto la salud de las personas trabajadoras como al funcionamiento mismo de la organización.

Para abordar esta temática, el presente documento se inicia delimitando estos fenómenos a través de su conceptualización y descripción de los distintos tipos de acoso. Asimismo, se aportan claves para la identificación de los factores que favorecen la aparición de conductas de acoso, para pasar después a visualizar sus consecuencias en el entorno laboral.

A continuación se presentan una serie de medidas dirigidas tanto a la prevención del acoso sexual en las organizaciones laborales como al tratamiento de las denuncias que se produzcan por este motivo, con algunos ejemplos de buenas prácticas desarrolladas por diversas organizaciones laborales.

También, se facilitan referencias normativas y algunas claves para la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la consecución de un entorno laboral que garantice el respeto la dignidad de las personas en el trabajo, y por tanto, la igualdad entre mujeres y hombres.



El monográfico se enmarca en el Proyecto promovido por el Ministerio de Igualdad “SERVICIO DE APOYO AL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS”

1. Conceptualización

El **acoso sexual** presenta una complejidad en cuanto a sus manifestaciones y la trama de relaciones de poder (desequilibrado) que se ponen en juego que dificultan su definición, ya que no se trata de una conducta concreta o fácil de reconocer, sobre la que haya un consenso.

La **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** integra el acoso como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar. Así, en su artículo 7, lo define de la siguiente manera:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Artículo 7.1

Esta definición aporta novedades y mejoras con respecto a definiciones previas recogidas en la normativa (tanto comunitaria como estatal) en las cuales se caracterizaban estas conductas como no deseadas. Esto suponía la necesidad de que la víctima hubiera manifestado expresamente y de manera previa, su *indeseabilidad*. Además, situaba en la víctima la responsabilidad de establecer qué comportamientos eran aceptables, y cuáles se consideraban ofensivos.

Esta nueva definición excluye la responsabilidad de la víctima en la situación y se centra únicamente en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) de la conducta de acoso.

El hecho de que la persona objeto de acoso rechace o se someta al mismo no condiciona que el hecho constituya, en sí mismo, acoso sexual.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007 incorpora el concepto de acoso por **razón de sexo**, que complementa al concepto de acoso sexual como formas de discriminación por razón de sexo:

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Artículo 7.2

Las definiciones ofrecidas por esta norma incluyen además como conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“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.”

Artículo 7.4

Ambos tipos de conducta constituyen una muestra de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, como tal, se califican como vulneraciones del principio de igualdad. La diferencia entre ambas radica en 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 porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

En ambos casos se produce una degradación del ambiente de trabajo, con repercusiones negativas tanto sobre las personas trabajadoras como sobre la propia organización.

Tipología del acoso sexual

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

CHANTAJE SEXUAL	<i>El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.</i>
ACOSO AMBIENTAL	<i>Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.</i>

Así, mientras en la primera categoría únicamente pueden ser sujetos activos quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, acceso a beneficios, etc), en la segunda, esta relación jerárquica no es necesaria; esto es, puede ser ejercido por compañeros o compañeras (de igual o inferior nivel) o terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras) relacionadas con el lugar de trabajo. Aunque en este caso, no hay una incidencia directa del acto de acoso sobre la continuidad de la persona en el puesto de trabajo o en sus condiciones, la degradación del ambiente de trabajo repercute negativamente sobre la motivación, la salud de las personas trabajadoras, y genera una disminución del rendimiento y absentismo, o lo que es lo mismo, la pérdida de productividad.

El **chantaje sexual** puede ser **explícito**, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o **implícito**, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

En el **acoso sexual ambiental** las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

Como se ha señalado anteriormente, el acoso no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones entre las que se encuentran:

- Las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas.
- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Esta tipología no es exhaustiva, aunque sí ofrece una perspectiva sobre el tipo de conductas que se consideran acoso sexual. Además, conviene recordar que:

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.


2. Contexto en el que se desarrolla el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reflejo de las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la sociedad, y como consecuencia, afecta a las relaciones de poder en el ámbito laboral.

Como constatan diferentes estudios realizados, el hecho de que las mujeres sean mayoritariamente el objeto de estas situaciones tiene que ver con estas relaciones de poder, en las que se las percibe como sujetos carentes de poder o en inferioridad de condiciones al respecto. Así, por ejemplo, el perfil más frecuente de la víctima de acoso sexual no es la trabajadora joven y atractiva, sino que con mayor frecuencia aparecen otros rasgos que señalan a una mayor vulnerabilidad social:

- Mujeres solas (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas) con responsabilidades familiares.
- Mujeres que se incorporan a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas y en las que la presencia de mujeres es escasa.
- Mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo, habitualmente de tipo temporal.
- Otros perfiles vulnerables lo constituyen las personas homosexuales y, cada día más, las mujeres inmigrantes.

Por otra parte, también la percepción de las mujeres como competidoras por el acceso al poder lleva a que éstas se conviertan en objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, especialmente en los casos de acceso de mujeres a actividades y puestos de trabajo con fuerte tradición masculina.



En la consideración de la desigual posición social de poder de mujeres y hombres está la raíz de la persistencia e invisibilidad del acoso sexual.

Otro hecho revelado por las investigaciones desarrolladas en torno al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es el reducido índice de denuncias registrado. Numerosas víctimas encuentran serias dificultades para expresarlo o hacer partícipe a alguien de su entorno (ya sea personal o profesional), y más aún para denunciarlo. Se pueden establecer varios **factores que limitan la visualización y denuncia de estas situaciones.**

En primer lugar, está la propia **dificultad para definir la naturaleza de lo que constituye una situación de acoso**. Un mismo hecho puede, o no, ser considerado como acoso sexual por diferentes personas.

En esta interpretación del comportamiento entran en juego las percepciones sociales de lo esperable en los hombres, en las mujeres y en las relaciones entre unos y otras. En definitiva, intervienen los estereotipos, creencias y mitos relacionados con el sexo y con el género.

Así, de igual manera que quien acosa puede sorprenderse de que su conducta se considere ilícita, una víctima de acoso puede inhibirse de denunciar su malestar por miedo a estar malinterpretando un acto de camaradería, *una conducta normal*. Otra dificultad añadida para las víctimas a la hora de dar el paso de denunciar el acoso es decidir respecto al momento adecuado:

- Una denuncia demasiado pronto puede considerarse como exagerada, como una mala interpretación de un acto de confianza, lo cual puede generar un clima de animadversión hacia la propia víctima y restar credibilidad a cualquier otra conducta agresiva que pudiera producirse en el futuro.
- Una denuncia tras varias agresiones, podría poner en tela de juicio la coherencia de su actuación, debiendo justificar porqué se ha tolerado o “permitido” la conducta de acoso hasta ese momento, disculpando la conducta de quien ha cometido el acoso.

El **clima organizacional**, más o menos **tolerante hacia estos comportamientos**, influye también en cómo se visualiza el problema. Con frecuencia aparece la tendencia a **negar la existencia del problema**, por lo que el entorno laboral se inclina por la búsqueda de dobles intenciones (intereses ocultos) en la persona que sufre la situación de acoso, se la culpabiliza de la misma, se produce resistencia o pasividad a la resolución del conflicto y/o se presiona a posibles testigos.

La frecuencia con las que se han producido estas situaciones y la gravedad de las mismas, han llevado a que desde la normativa se haya invertido la carga de la prueba en los casos de acoso y otras medidas para la protección y tutela de las víctimas en el caso de denuncia:

“Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.”

“Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

Artículo 9.

Esta combinación de situaciones y percepciones vienen a reiterar la necesidad de que las organizaciones laborales comprendan que

la inexistencia de denuncias no significa necesariamente que no existan situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

y que adopten posiciones y establezcan medidas que hagan patente su intolerancia ante situaciones que mermen la salud y la seguridad de trabajadoras y trabajadores en el entorno laboral.

3. Consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Los efectos negativos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se hacen sentir sobre:

- La persona acosada
- La organización laboral
- La sociedad

Las consecuencias sobre la víctima son patentes a diferentes niveles:

La persona acosada

El acoso es una fuente de **estrés**, que provoca **ansiedad**, depresión, insomnio, cansancio y otras **alteraciones físicas de la salud**.

Puede, además, generar sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, afectar a la imagen que tenga de si misma, **minando su autoestima** y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas.

Por último, aunque no por ello menos importante, este desgaste de la salud se traduce en un deterioro de su desempeño en el trabajo, una **menor productividad**, e incluso **absentismo** causado por los trastornos de salud.

En última instancia, el acoso puede llevar incluso hasta el **abandono del puesto de trabajo**, para no tener que enfrentarse a un hostigamiento diario.

La organización en que se producen situaciones de acoso también sufre consecuencias negativas.

La organización

Por un lado, la **menor productividad** o el absentismo de la/s víctima/s supone también una menor productividad de la organización. A ello hay que añadir los **costes** que supone el **reemplazo de personal** ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo.

Por otra parte, se genera un **ambiente de trabajo tenso** y hostil, que afecta negativamente a la **motivación** del personal que no es objeto del mismo, pero que es testigo o conoce la existencia de dicho comportamiento, lo que deriva en un detrimento de la rentabilidad de la organización.

También se ve afectada negativamente la **imagen** de la empresa, lo que puede redundar en una **reducción de ventas e ingresos**.

No se puede olvidar tampoco la responsabilidad de la organización en la garantía de un entorno laboral seguro y saludable libre de acoso, por lo que, de producirse situaciones de acoso, se vería también obligada a pagar **indemnizaciones** por incumplimiento de la normativa.

Finalmente, hay que considerar que este fenómeno no es exclusivo del ámbito laboral. El acoso es reflejo y manifestación de la desigualdad social entre hombres y mujeres, por lo que la sociedad en su conjunto se ve afectada por esta forma de discriminación.

La sociedad

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen **costes** en el sistema de **salud**, la **seguridad social**, el **sistema judicial**, las **políticas sociales**, etc.

Además, la pervivencia de esta forma de violencia supone el menoscabo de valores como la **igualdad**, la **democracia** y la **justicia social**.

4. Medidas para la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

Las acciones que se emprendan en este sentido han de dirigirse:

- A.** Por un lado, a la prevención de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres
- B.** Por otro lado, a la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

A. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El **objetivo** de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

El fomento de un entorno laboral libre de acoso sexual precisa que los valores de la igualdad entre mujeres y hombres sean compartidos por todas las personas integrantes de la organización. Fundamentalmente, esto se ve facilitado por la implementación de acciones de sensibilización, de diferentes formas y desde diferentes estancias. Una organización que asume la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, como elemento central de su cultura puede:

- Elaborar una **declaración de principios**, en la que se señale su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras.
- **Difundir su posicionamiento de rechazo** a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, entre las que se encuentra el acoso sexual, a través de los medios de comunicación internos de mayor utilización.
- **Elaborar códigos de conducta y buenas prácticas.**
- **Facilitar información** a la plantilla respecto de la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y de las sanciones que acarrea.

- **Informar de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia** de situaciones de acoso en la organización.
- **Realizar acciones formativas** cuyo objetivo y contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres, dirigidos al conjunto de la plantilla y especialmente al personal directivo y de mando intermedio.
- **Llevar a cabo actividades (jornadas, campañas publicitarias, etc)** orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

Las organizaciones, no cuentan solo con sus equipos directivos en esta labor de prevención y de cambio cultural, sino que cuentan con la **participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras**, que tiene un importante papel como apoyo y promotora de actuaciones en esta materia. Desde esta perspectiva, las actuaciones de prevención se pueden fortalecer con la intervención de la RLT mediante:

- **La inclusión de cláusulas** de rechazo y sancionadoras de las conductas discriminatorias por razón de sexo y de acoso sexual **en el convenio colectivo**.
- **La incorporación del protocolo de actuación** ante situaciones de acoso en el articulado del **convenio colectivo**.
- **El desarrollo de acciones informativas** entre la plantilla.
- **La incorporación de contenidos** relativos a la igualdad y la prevención del acoso **en las actividades formativas** que desarrollen las organizaciones sindicales.
- **El desarrollo de actividades promotoras de la igualdad** y de un ambiente de trabajo que respete la dignidad de las personas trabajadoras.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- Inclusión del protocolo de actuación y sanción del acoso sexual en el *Manual de Acogida* que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la empresa.
- Habilitación de un espacio en la intranet corporativa, destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Incorporación de contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo en la formación de acogida del personal.
- Realización de campañas de sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación sindical.

B. Actuación frente al acoso sexual

El **objetivo** de estas medidas es sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello.

Aunque la prevención siempre es más positiva que la sanción, es necesario que, de forma paralela, se desarrollen procedimientos que permitan que las víctimas encuentren un cauce para el tratamiento de una situación que afecta a su salud y su trabajo, con las garantías de privacidad y objetividad precisas.

El modo más recomendable de acercarse al tratamiento de las situaciones de acoso es la elaboración de un **Protocolo** que incluya al menos, información relativa a:

- Posicionamiento de la organización frente al acoso
- Concepto y tipificación del acoso
- Recursos humanos, técnicos y materiales
- Cauces de denuncia
- Medidas cautelares
- Procedimientos informales
- Procedimientos formales
- Régimen disciplinario y sancionador

Los dos primeros apartados (**posición de la organización y tipificación**) tienen un carácter orientador y contextualizan (incluyendo el marco normativo) las actuaciones que se van a llevar a cabo para la eliminación de las conductas de acoso sexual en el entorno laboral.

Tienen, además, un valor sensibilizador, ya que muestran tanto el rechazo que genera este tipo de comportamientos, como las conductas inaceptadas.

Para el tratamiento de las investigaciones relacionadas con denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo es preciso definir los recursos humanos técnicos y económicos que están a disposición de la organización para actuar ante estos casos.

En primer lugar, es necesario establecer qué personas van a desarrollar las labores de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias. Para ello, se puede constituir un equipo de trabajo o **Comisión de Asesoramiento**, en la que estén representadas la dirección de la organización y la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Para el correcto desempeño de sus funciones, la Comisión de Asesoramiento debe recibir formación sobre el acoso sexual, información legal al respecto y habilidades sociales para la atención a víctimas.

En la determinación de las personas componentes de este equipo es necesario tomar en consideración que no tengan una relación manifiesta de amistad o enemistad con ninguna de las partes, o tenga una relación de jerarquía (subordinación o superioridad).

Tanto en este caso, como en el caso de que la persona denunciada formara parte de esta Comisión, se deben prever los mecanismos para su reemplazo (puntual, salvo en el caso de que se prueben los cargos contra la persona denunciada en el último supuesto, cuyo reemplazo debe ser definitivo). Las funciones de la Comisión podrían incluir:

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO

- La recepción de las denuncias
- Llevar a cabo la investigación pertinente
- Recomendar y gestionar ante el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación
- Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuestas
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones
- Velar por las garantías del protocolo de actuación

También es necesario que se establezcan los **recursos** técnicos y económicos precisos para que la Comisión desarrolle las funciones que le han sido encomendadas.

A continuación, el Protocolo pasaría a explicar el **procedimiento de denuncia**, comenzando por los cauces que la víctima tiene a su disposición para denunciar su situación, estableciendo la/s persona/s a quien ha de dirigirse la denuncia y cómo se ha de presentar la denuncia.

Es conveniente ofrecer la posibilidad de que la denuncia pueda ser comunicada por una persona en nombre de la víctima.

Asimismo, es recomendable establecer cauces de denuncia diferentes a los utilizados habitualmente para otros problemas de relaciones laborales, ya que, en la mayoría de los casos, éstas deben dirigirse a la persona superior inmediata, y ello puede incomodar a la víctima, o puede tratarse de personas de diferente sexo, lo que puede asimismo cohibir a la víctima.

La/s persona/s de referencia en los casos de acoso puede proceder del departamento de Recursos Humanos, del Comité de Seguridad y Salud, o del departamento de Igualdad, si existe o la propia Comisión de Asesoramiento. Como se ha señalado anteriormente, es fundamental que las personas asignadas reciban formación sobre resolución de conflictos, procedimientos de la organización, etc para realizar esta labor con las garantías necesarias.

Una característica que deben tener los procedimientos es que han de ser **ágiles** y rápidos en su desarrollo, sin que ello suponga una merma en el rigor, para evitar situaciones que perturban el desarrollo habitual del trabajo durante mucho tiempo.

También es importante asegurar que los procedimientos tienen **garantías para mantener la confidencialidad** de las investigaciones que se realicen con motivo de la denuncia, así como la privacidad de las personas a lo largo del proceso.

Puesto que en la mayoría de los casos tan solo se busca el cese de la situación de acoso, deben incluirse tanto procedimientos formales de resolución como procedimientos informales.

Tratándose de una situación que genera ansiedad y estrés, es conveniente incorporar al Protocolo **procedimientos informales** para un primer acercamiento a la solución del problema.

Para ello, podría ser suficiente con que la persona que presenta la denuncia exponga a la persona denunciada que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño de su trabajo y enrarece el ambiente laboral.

Ambas partes pueden asistir a esta reunión acompañadas de personas de su confianza y elección que les haga sentir más cómodas y seguras. Además, estarían presentes miembros de la Comisión encargada de la investigación de la denuncia.

Con este tipo de resolución informal se pretende crear un clima abierto de comunicación y de entendimiento entre ambas partes.

Es potestad de la persona denunciante inclinarse por un procedimiento informal o rechazarlo y elegir la resolución por medio de un procedimiento formal.

Al final de este procedimiento, si la persona denunciante se considera satisfecha con el resultado, el proceso finalizaría aquí. De no ser así, no estar conforme con el resultado o la actitud de la persona denunciada, podrá solicitar que se abra un procedimiento formal.

En algunos casos, por el tipo de relación laboral entre ambas partes o por tratarse de un acontecimiento suficientemente grave, es recomendable prescindir de los procedimientos informales y pasar directamente a un tratamiento formal del conflicto.

La presentación de una denuncia para su resolución a través de un **procedimiento formal** dará paso a una investigación de los hechos. Es importante tener en cuenta algunos aspectos en este procedimiento:

- Establecer un plazo máximo para la resolución
- Evitar que la presunta víctima tenga que relatar los hechos varias veces
- Informar a la parte denunciada de la naturaleza de la denuncia y su posibilidad de contestar
- Garantizar la confidencialidad en el tratamiento de la información a ambas partes, incluso si intervienen testigos.
- Centrarse en los hechos denunciados

Es importante que en aquellos casos en que la persona denunciante y la denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan medidas cautelares para prevenir el agravamiento del problema.

Siempre que sea posible, se puede establecer el desplazamiento de una de las dos personas a otro departamento o área de la organización, dando prioridad a la víctima para elegir si quiere ser la desplazada o prefiere mantenerse en su puesto.

Por último, el Protocolo incluirá un capítulo con el régimen sancionador. De acuerdo con la LOIEMH, el acoso sexual constituye una discriminación directa por razón de sexo, siendo una falta muy grave, y la empresa detenta el poder sancionador de las conductas de acoso.

“Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 10.

Además, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres refuerza el rechazo y la intolerancia institucional hacia el acoso sexual y el acoso por razón de sexo introduciendo modificaciones en 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 (La Disposición adicional decimocuarta. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social añade el punto 13.b. al artículo 8):

Artículo 8.

Infracciones muy graves.- Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

“11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

En la determinación de la sanción será necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravantes, entre ellas:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad)
- La subordinación respecto de la persona agresora
- La reincidencia en la conducta de acoso

En las actuaciones para la erradicación del acoso sexual, dirección y representación de trabajadoras y trabajadores deben colaborar y actuar de manera conjunta y consensuada.

Ejemplos de Buenas Prácticas:

- Configuración de la Comisión de Asesoramiento para la investigación de las denuncias de acoso sexual con presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.
- Inclusión de la posibilidad de habilitar a terceras personas para la presentación de una denuncia por acoso sexual de la cual se ha sido testigo.
- Incorporación de asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de las organizaciones sindicales.

Quiénes intervienen en la prevención y actuación frente al acoso

Dado que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se producen en el ámbito laboral y que repercuten sobre la salud de las personas trabajadoras, el tratamiento de estas situaciones debe realizarse desde la práctica de la **salud laboral en la organización**. En este escenario, la principal responsabilidad recae sobre la dirección de la organización, tal como señala la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**:

“Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

- 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*
- 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”*

Artículo 14.

Por otra parte, como conducta **discriminatoria por razón de sexo**, también la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** establece la responsabilidad de las empresas (y organizaciones laborales) de garantizar un ambiente laboral libre de acoso y de establecer medidas para la prevención y la actuación y sanción del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

“Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

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.”

Artículo 48.1

Asimismo, señala la posibilidad de incorporar estas medidas como una de las materias de los planes de igualdad en las organizaciones laborales:

“Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Artículo 46.2.

Cabe destacar desde este enfoque la participación y responsabilidad que la norma instituye sobre la **representación de los trabajadores y trabajadoras** como parte activa, no solo en la determinación de las medidas y actuaciones para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, sino también en la contribución a preservar el ambiente de trabajo libre de conductas de acoso.

“Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

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.”

Artículo 48.

Las actuaciones para la erradicación y sanción de las conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo no acaban en el contexto de la empresa u organización.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuenta con competencias y responsabilidad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En este sentido la Inspección puede:

- Actuar de oficio, vigilando el cumplimiento del mandato de la norma por parte de las empresas y/o organizaciones laborales.
- Actuar, por requerimiento de la víctima o de su representante, ante la denuncia de un episodio de acoso sexual.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 establece medidas para la **protección y tutela** de las víctimas en el caso de denuncia:

“Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.”

Artículo 12.

5. Claves para la intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las organizaciones laborales

- 1** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son situaciones sobre las que se debe actuar tanto desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres como desde la de la salud laboral.
- 2** El tratamiento de las situaciones de acoso desde la salud laboral, será sin perjuicio de las responsabilidades penal, laboral y civil que se deriven.
- 3** La forma más eficaz de generar un entorno laboral libre de acoso y respetuoso con la dignidad de las personas es la configuración de una cultura organizacional de rechazo a las desigualdades entre mujeres y hombres y a la discriminación por razón de sexo.
- 4** Mantener un entorno laboral que respete la dignidad de las personas es responsabilidad de la organización y de todas las personas que la integran. La sensibilización y la formación para la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo deben incorporarse a los planes y programas formativos de las organizaciones, especialmente la dirigida a equipos directivos.
- 5** El acoso conlleva graves consecuencias sobre toda la organización: ocasiona daños a la salud de la persona que sufre la situación de acoso, pero también afecta negativamente sobre el resto de las personas trabajadoras que conviven en un clima de tensión y discriminación, y para la empresa, supone una pérdida de productividad, que se agrava por los costes que conlleva el absentismo, la rotación del personal, la baja productividad, etc.
- 6** La Ley Orgánica 3/2007 establece la necesidad de las empresas (y otras organizaciones laborales) de establecer medidas para la prevención y sanción del acoso sexual, y que estas medidas deben ser consensuadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

-
- 7** Las personas que sufren acoso sexual a menudo son reacias a quejarse. Pueden pensar que denunciarlo no tiene objeto porque no puede hacerse nada al respecto, porque no se les tomará en serio, o por temor a las represalias. La aplicación de medidas preventivas, así como de denuncia y sanción facilita la formación de un clima laboral en el que esos temores se reducen.
-
- 8** La elaboración y difusión por parte de las organizaciones de protocolos de actuación frente al acoso sexual facilita el conocimiento de los trámites a todas las personas de la organización y transmite el posicionamiento de rechazo/repulsa de estos comportamientos.
-
- 9** Es importante que los procedimientos que se establezcan para la investigación de denuncias de acoso sexual presenten las suficientes garantías en cuanto a la confidencialidad de la información y de las partes implicadas, así como garantías para la seguridad y protección de la supuesta víctima durante el periodo de investigación.
-

Anexo: referencias normativas

NORMATIVA COMUNITARIA

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.
- La Directiva 2006/54/CE5 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

NORMATIVA ESPAÑOLA

- **Constitución Española:**
 - Artículo 9.2.
 - Artículo 14.
 - Artículo 18.1.
 - Artículo 35.1.
 - Artículo 53.2.
- **Estatuto de los Trabajadores**
 - Artículo 4.2.
 - Artículo. 54.
- **Estatuto Básico del Empleado Público**
 - Artículo 14. Derechos individuales
 - Artículo 95. Faltas disciplinarias
- **Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud**
 - Artículo 17. Derechos individuales
 - Artículo 72. Clases y prescripción de las faltas
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**
 - Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
- **Código Penal**
 - Artículo 184. Del Acoso Sexual
- **Ley sobre Infracciones y Sanciones del el Orden Social**
 - Artículo 8. Infracciones muy graves
 - Artículo 12. Infracciones graves.
 - Artículo 40. Cuantía de las sanciones
- **Ley de Procedimiento Laboral**
 - Artículo 27 apartado 2.
 - Artículo 95.
 - Artículo 96.
 - Artículo 180.
 - Artículo 181.
- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
 - Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Artículo 9. Indemnidad frente a represalias
 - Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias
 - Artículo 12. Tutela judicial efectiva
 - Artículo 13. Prueba
 - Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos
 - Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud
 - Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas
 - Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
 - Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas
 - Artículo 61. Formación para la igualdad
 - Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Glosario

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación directa por razón de sexo

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan graves variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de la misma cultura.

Igualdad entre mujeres y hombres

Ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Sexo

Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

Bibliografía

- Díaz-Aguado Jalon, M.J., Martínez Arias, R. "Guía de Buenas Prácticas para paliar los efectos de la violencia contra las mujeres y conseguir su erradicación". Instituto de la Mujer. Madrid. 2002.
- Gabinete Jurídico Confederal de CCOO y Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. "La acción sindical frente al acoso sexual". Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Madrid 2009.
- Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. "Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral". Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Mejías García, A.M. "El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención". UGT-Pais Valenciano, 2001.
- Pernas, B., y otros. "La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo". Ediciones La Catarata. Madrid 2000.
- Pérez, J. y Sancho, T. "NTP 507: Acoso sexual en el trabajo". Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. "Guía sindical: el acoso sexual en el trabajo". Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Madrid 2000.
- Segalés, J., Fayos, R. "El acoso en el trabajo". Emakunde. 2003.
- Vicente Pachés, F. "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del derecho internacional y el derecho comunitario europeo". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

Recursos web

- Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad: <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/>
- Ministerio de Igualdad: http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO: <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>
- Secretaría Confederal de la Mujer de UGT: <http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>
- Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo:
http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

