

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL
Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
DE CASTILLA-LA MANCHA**

María del Valle Cervantes Vadillo



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL
Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
DE CASTILLA-LA MANCHA**

María del Valle Cervantes Vadillo

Edición: diciembre 2021

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

D.L.: AB 567-2021

Imprime: LiberDigital S.L.

ÍNDICE

PRÓLOGO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. NORMATIVA	9
3. DEFINICIONES ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	18
4. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	25
5. EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	34
6. EL ACOSO SEXUAL COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL	35
7. CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	37
8. PAUTAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	40
9. CONTENIDO/ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO	43
9.1. Declaración empresa tolerancia cero	46
9.2. Declaración de principios	47
9.3. Procedimiento de actuación	50
A. ÁMBITO DE ACTUACIÓN	50
B. CREACIÓN DE UNA COMISIÓN SE ASESORAMIENTO	52

C. INICIO DEL PROCEDIMIENTO	54
D. FINALIZACIÓN DEL PROCESO	64
E. DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	68
F. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	68
10. INCUMPLIMIENTOS DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y SUS POSIBLES SANCIONES.....	70
ANEXOS.....	73

PRÓLOGO

El trabajo que tienes en tus manos, es fruto de la preocupación y la responsabilidad que tenemos como sindicato desde Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, por conseguir la seguridad de las mujeres en los puestos de trabajo, combatiendo las desigualdades, discriminaciones e incluso violencias que todavía se dan entre mujeres y hombres en entornos laborales y las devastadoras consecuencias que pueden derivar de ellas.

Si bien es cierto que estas agresiones, pueden ser sufridas por personas de ambos sexos, los datos revelan que son las mujeres las más afectadas y dentro de las mismas, aquellas que están sumidas en mayor precariedad laboral.

Alcanzar entornos laborales seguros, respetuosos e igualitarios para todas las personas trabajadoras, es y ha sido uno de los objetivos prioritarios del sindicato y un compromiso firme y activo de nuestro trabajo diario, a través de la sensibilización, prevención, el acompañamiento a las víctimas y colaboración en la denuncia y reparación, así como en la elaboración y negociación de protocolos de prevención y tratamiento contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, son unas de las manifestaciones de violencia de género contempladas en la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, así como en numerosas normativas estatales, europeas e internacionales y que deben ser erradicadas.

Uno de los escenarios en los que se producen estas manifestaciones de violencia, son los centros de trabajo y uno de los instrumentos con los que prevenirlas, son esos protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, herramientas que bien articuladas, pueden ser muy útiles para prevenir y actuar contra el acoso sexual y por

razón de sexo y que todas las empresas tienen la obligatoriedad de tener, para proteger a las mujeres y evitar estas situaciones complejas e indeseables, además de dar cumplimiento al marco normativo internacional, europeo, estatal y autonómico.

Esta guía para la elaboración de protocolos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, está editada con la colaboración del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha a través de las ayudas para la reducción de brechas de género en el ámbito laboral en el año 2021, en su compromiso de garantizar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, promoviendo entornos laborales libres de violencias, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.

Esta herramienta pretende ser esa referencia esencial y accesible para todas las personas trabajadoras de Castilla-La Mancha, delegadas y delegados, así como para todas las empresas de la región, una base efectiva, con la información precisa para la realización de estos protocolos y en su avance hacia unas relaciones laborales más igualitarias entre mujeres y hombres.

Rosario Martínez Pedrosa

Secretaria de Mujeres y políticas LGTBI

CCOO CLM

1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo contaminan el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La Organización Internacional del Trabajo califica el acoso sexual como un problema de seguridad e higiene y como una conducta que vulnera el derecho de igualdad, solicitando a los agentes sociales que emprendan una labor preventiva a través de disposiciones legales y otros instrumentos, como guías de directivas, actividades educativas y campañas de información en el lugar de trabajo que recojan una declaración de que el acoso sexual constituye una falta disciplinaria.

La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual y el acoso por razón de sexo normalmente hacen que las personas que los sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores y trabajadoras sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo lo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre las personas trabajadoras que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado¹.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que todas las organizaciones empresariales y administraciones públicas han de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, acompañados de la adecuada información y formación al respecto, para así dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Por su

¹ RECOMENDACIÓN 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.

parte el Real Decreto 901//2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece la obligación de que todas las empresas independientemente de su número de personas trabajadoras, tienen la obligación de adoptar para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, un procedimiento o protocolo donde se establezcan las pautas a seguir para evitar este tipo de conductas, y en caso de producirse, poder intervenir mediante un procedimiento específico para su erradicación.

La actuación de la representación legal de los trabajadores/as no se limita a la participación en la negociación con la empresa de las medidas de prevención que finalmente éste adopte. Su actuación también se extiende, de una parte, a la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual y por razón de sexo y, por otra, a la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y pudieran propiciarlos.

Partiendo de que este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo debe ser único para cada empresa y debe adaptarse a las circunstancias y actividades de cada organización, es necesario que el protocolo establezca unos aspectos fundamentales:

En esta guía se regula un procedimiento de actuación (protocolo) que puede ser aplicado a cualquier empresa, independientemente de su número de personas trabajadoras (incluido el personal directivo, el personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa), con el objetivo de que todas las empresas de Castilla-La Mancha tengan las herramientas necesarias para regular el procedimiento de actuación oportuno que les

permita resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, y que se aplique con las debidas garantías.

En cualquier caso, la adopción de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo no prejuzga las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales con carácter general, incluyendo los riesgos psicosociales. De modo que, sin perjuicio del establecimiento de un protocolo de actuación frente a estas situaciones de violencia en el trabajo, es obligatorio evaluar los riesgos de acoso sexual y por razón de sexo, así como planificar e implantar las medidas que sean necesarias para que no llegue a producirse ninguna situación de acoso en la empresa.

2. NORMATIVA

La igualdad entre el hombre y la mujer y la prohibición de discriminación por razón de sexo es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos.

En el nivel internacional

- Convenio núm. 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, 1958.
- Convenio número 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que establece que todas las personas tienen derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso. Define como violencia y acoso en el mundo del trabajo al “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye

la violencia y el acoso por razón de género”; y la violencia y acoso por razón de género como aquellos “dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”. (Este Convenio está pendiente de ratificación por España).

- Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define la violencia contra las mujeres incluyendo el acoso sexual, prohibiéndose en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares y alienta a que se establezcan sanciones penales, civiles y otros tipos de sanciones administrativas y a que se sigan enfoques de tipo preventivo para eliminar la violencia contra las mujeres
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N° 35 exige a los Estados Parte que adopten las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluida específicamente la igualdad ante la ley, en el gobierno y la política, el lugar de trabajo, la educación, la asistencia sanitaria y otras áreas de la vida pública y social
- La Plataforma de Acción de Beijing reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer, y pide a los diversos agentes, como el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulguen y hagan cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboren políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.

A nivel europeo

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre

hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

- 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.
- 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 y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- Resolución de 1997 del Parlamento Europeo sobre una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se insta a los Estados miembros a que revisen su legislación vigente con la finalidad de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 y refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo, suscrito en el contexto del diálogo social firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos.

A nivel estatal

- Constitución Española de 1978:

Art. 9.2. “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”.

Art. 10.1. Dignidad. “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

Art. 14. Igualdad. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Art. 18.1. Intimidad. “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen”.

Art. 35.1. “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

- Código Penal:

Art 184. Se establecen las penas (arresto/multas) que se impondrán ante una situación probada de acoso sexual. “El que solici-

tare 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 provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado, con la pena de arresto de 6-12 fines de semana o multa de 3-6 meses. 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 que pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de 12-24 fines de semana o multa de 6-12 meses. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de 12-24 fines de semana o multa de 6-12 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de 6 meses a 1 año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 4.2 regula los derechos de los trabajadores y señala que estos tienen derecho a: no ser discriminados laboralmente por razón de sexo; su integridad física y adecuada política de seguridad e higiene; el respeto a su intimidad y dignidad.

Artículo 54.2.g. Se considera incumplimiento contractual merecedor del despido disciplinario: «El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

Artículo 96 señala como infracción laboral grave: actos de los empresarios contrarios al respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores; decisiones unilaterales de los empresarios que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de sexo.

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Reconoce que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los empresarios, en cumplimiento del deber de protección, deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.²

- Real Decreto Legislativo 5/2000, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Artículo 8.13. Tipifica como infracción muy grave el acoso sexual «cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma» Añadiendo su artículo 8.13 bis, «siempre que conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Se establece así el incumplimiento específico de la obligación empresarial que puede dar lugar al surgimiento de una eventual responsabilidad.

- Ley de Procedimiento Laboral: art. 27.4; art. 95.3; art. 96; art. 108; art 181 y art. 182.
- Ley 3/2007 Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular

² La obligación empresarial de prevenir el acoso sexual en el trabajo, como parte integrante del deber que tiene el empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo (art. 14 LPRL), de tal modo que el acoso sexual aparece como un riesgo laboral y el incumplimiento por parte del empresario del deber de prevenirlo origina la consiguiente responsabilidad civil por daños y perjuicio.

cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La misma ley proporciona algunas medidas a llevar a cabo en las empresas con el objetivo de prevenir este tipo de acciones.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 1. 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. 2. 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.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público: art 14 h); art 14 i); art. 95.2 b):

Artículo 14. Derechos individuales. Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 95.2. Faltas disciplinarias, son faltas muy graves: ... b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- Real Decreto 901/2020:

Artículo 2. «Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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».

- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

- Nota Técnica de Prevención 489 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre violencia en el lugar de trabajo.
- Nota Técnica de Prevención 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene sobre Acoso sexual en el trabajo.

A nivel Autonómico

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, se establece el compromiso de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Decreto 75/2016, de 7 de diciembre, que regula la composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.
- Decreto 38/2019, de 7 de mayo, que regula las unidades de igualdad de género en la administración.
- El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024 desarrolla un compromiso de prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral. Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público y en el privado.

3. DEFINICIONES ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Entre los derechos laborales de las personas trabajadoras se incluye la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define ambos conceptos de forma diferenciada.

ACOSO SEXUAL

Es 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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad. Puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado -lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, dibujos, etc.

El acoso sexual es un problema reconocido mundialmente y de importancia significativa. Es por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia, se trata de una conducta de naturaleza sexual, esto es, referida directa o indirectamente a la satisfacción del deseo sexual. Se distinguen así las conductas de acoso sexual de los actos discriminatorios por razón

de sexo. Ahora bien, puede decirse que todo acoso sexual en el que el sujeto pasivo o víctima es la mujer representa también una discriminación por razón de sexo.

Para afirmar la existencia de acoso sexual es necesario, en primer lugar, la concurrencia de una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad, y, por otra parte, una negativa clara y terminante por parte de la persona afectada al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del sujeto activo.³

A modo de ejemplo sin ser excluyente ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual.

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador⁴.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

³ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 3709/2019 de 11 julio concurren todos y cada uno de los requisitos para considerar que existió acoso sexual en el trabajo, al haberse acreditado la existencia de una situación de acoso sexual que se inicia en 2006 y termina en noviembre de 2017, consistente en comentarios obscenos reiterados, exhibición de vídeos de contenido sexual, rozamientos o tocamientos corporales, en pechos, nalgas y besos.

⁴ STSJ Canarias, de 6 de marzo de 2018. Bromas de carácter sexual por parte del jefe con manifestaciones verbales en referencia al físico de la trabajadora y a su trasero. Se intensifica el acoso (cachetes en el trasero, rozamientos, etc...). Un día besos en el cuello, etc. Amenaza con cambio de turnos y de horarios, etc.

- 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.
- Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- 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 trabajo⁵.
- 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 subjetivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

⁵ Audiencia Provincial de Jaén Sentencia núm. 105/2002. Se condena al responsable de la empresa, como autor de un delito continuado de agresión sexual, por servirse de su situación de superioridad laboral para incidir a una trabajadora que mantuviese relaciones sexuales con él, amenazándola con despedirla de su puesto de trabajo y diciéndole que si accedía a sus peticiones tendrían un trabajo más estable y que los dos iban a estar muy bien.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual siendo sexualmente explícito o sugestivo.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario⁶.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo constituye 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).

Se diferencia del acoso sexual, en que el comportamiento rechazable y ofensivo no ésta relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al género femenino, las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, tienen su causa en el hecho de ser mujer⁷.

⁶ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª Sentencia núm. 1588/2010 de 25 febrero. Despido superior jerárquico de la empresa por intentar abrazar a una trabajadora.

⁷ Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas Sentencia núm. 246/2018 de 6 marzo. Acoso por razón de sexo. La mujer cuando trabaja, al igual que el hombre tiene derecho a hacerlo en un clima de cordialidad, pero sobre todo de respeto, y no es respetuoso ni tiene en cuenta la dignidad propia, que se alabe tu condición física como mujer en lugar de ponderarse la calidad de tu trabajo. Esto es lo que crea buen ambiente, y es socialmente admitido. No lo es objetivamente ha-

Este tipo de acoso requiere la concurrencia de unos factores comunes:

1. Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
2. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
3. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
4. Que no se trate de un hecho aislado⁸.
5. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, ta-

blando que se deban soportar piropos o contactos físicos no deseados, que, como forma habitual de trato, crea el entorno ofensivo y humillante que supone el acoso sexual prohibido por la norma. El buen ambiente se genera mediante la igualdad de trato, igualdad que pasa por no degradar a una compañera de trabajo simplemente por ser mujer.

⁸ 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. “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” Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad.

reas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

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.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- 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 persona⁹.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido.
- 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.

TRATO DESFAVORABLE POR RAZÓN DE EMBARAZO O MATERNIDAD

Son las 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. Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: “Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo”), a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algu-

⁹ STSJ/Andalucía (Málaga), Sala de lo Social de 25-10-1996. En el supuesto queda acreditado que en una sección o departamento de charcutería de todos los trabajadores, excepto la actora, habían ascendido (de manera discrecional, es decir, sin previa convocatoria ni pruebas de ningún tipo), la actora es la que menor retribución percibe. La actora tiene un horario distinto sin que la empresa lo justificara. Asimismo, ella tiene jornada partida, mientras que los demás tienen una jornada continuada. Queda acreditado que, a pesar de las diferencias de categoría, la prestación de servicios y las funciones realizadas son en términos generales las mismas. El órgano jurisdiccional entiende que la discriminación se debe a la condición femenina de la actora (así como a su actividad sindical).

nos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo:

- 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.

4. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La gran diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo radica en que el primero tiene un carácter marcadamente sexual, mientras que el acoso por razón de sexo tiene que ver con discriminaciones relacionadas con el hecho de ser mujer, sin que haya un comportamiento de naturaleza sexual. Aun así, no hay que olvidar que ambos conceptos tienen como base el sexismo y son formas de violencia contra las mujeres, que se desarrollan en un entorno laboral sexista donde se lleva a cabo un abuso de poder de los hombres hacia las mujeres.

La Directiva 2002/73/CE consideraba dos tipos de conducta predominantes del acoso sexual: de un lado el chantaje sexual, llevado a cabo por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada y, en segundo término, el acoso ambiental en el que se describe aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

El Código Penal también contempla estas dos modalidades de acoso sexual: el llamado acoso sexual ambiental (art. 184.1) y el acoso sexual de intercambio o chantaje sexual (art. 184.2).

Así mismo estas dos modalidades son contempladas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica 501, y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su Criterio técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999, de 13 de diciembre de 1999, fue la primera que se dictó por el Alto Tribunal y conceptuaba el acoso (en su fundamento jurídico tercero) integrando los dos tipos de acoso, el chantaje sexual y el acoso ambiental, señalando al respecto que «queda prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o del hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros (...), sino también el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador (...) y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto (...) la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente» .

CHANTAJE SEXUAL

El chantaje sexual, también es conocido como acoso de intercambio, se trata de un comportamiento en el que, de una forma u otra, el sujeto activo de la conducta de acoso sexual condiciona una decisión negativa o positiva en el terreno de la relación laboral a la respuesta de la víctima de acoso sexual. La propuesta de chantaje puede ser explícita o implícita.

- Es explícita cuando existe una solicitud de carácter sexual directa o expresa.
- Es implícita en aquellos casos en los que, si bien la víctima no ha recibido directamente el requerimiento sexual, otros trabajadores de su mismo sexo y en idénticas circunstancias ven afectadas sus condiciones de trabajo en función de la aceptación de la solicitud sexual, por lo que cabría deducir la posibilidad de mejora o perjuicio en las condiciones laborales en función de la respuesta de la víctima.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

El acoso sexual ambiental, se define por la producción de un entorno laboral intimidatorio para el trabajador. Puede decirse que el acoso sexual ambiental es aquel que genera un ambiente laboral desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador, este tipo de acoso también puede producirse, aunque no exista estrictamente una relación laboral, como puede ser en una entrevista de trabajo en la que se profieran solicitudes sexuales implícitas¹⁰.

Su característica principal es que no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y condición de empleo o de trabajo tipo que tiene como consecuencia, querida o no (ello es irrelevante a estos efectos), producir un ambiente laboral negativo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para un trabajador, lo cual a su vez tiene como consecuencia el que dicho trabajador no pueda desarrollar su prestación laboral en un ambiente mínimamente adecuado¹¹:

¹⁰ Audiencia Provincial de Barcelona (Sección 10ª) Sentencia núm. 858/2013 de 22 octubre. Delito de acoso sexual precedentemente definido conseguir que la menor se quitase la camiseta en su presencia con la excusa de ofrecerle un puesto de trabajo.

¹¹ Tribunal Supremo Sentencia núm. 1460/2003 de 7 noviembre. Concepto de «acoso ambiental»; Solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante:

Para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable porque afecte a la intimidad del trabajador ha de integrar los siguientes elementos¹².

- Debe ser una conducta de tipo verbal o físico manifestado en actos, gestos o palabras.
- Que dicho comportamiento sea percibido por el destinatario como indeseado o indeseable, esto es, que no sea consentido. En este sentido, la identificación del carácter indeseado de la conducta no debe derivarse de su rechazo expreso e inicial, sino que es suficiente con que se «infiera de los propios hechos». Con ello se limita la carga de la oposición inmediata como exigencia prevalente en el acoso sexual y se permite aligerar la carga de la víctima en atención a las circunstancias del caso.
- Finalmente debe ser grave, esto es, capaz de crear un ambiente radicalmente odioso e ingrato. La gravedad debe ser ponderada de manera objetiva, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, y no puede depender solamente de la sensibilidad de la víctima de la agresión¹³.

existencia: concejal que se niega a continuar relaciones sexuales con el alcalde, sufriendo desde entonces episodios de humillación pública y perjuicios en su situación laboral; Cometer 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 aquélla pueda tener en la relación.

¹² STC 224/1999, de 13-12-1999 Contenido: intimidad personal y corporal: acoso sexual: requisitos para ser constitucionalmente rechazable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en un elemento importante del concepto que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso.

¹³ Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, STC. 1236/2021 de 16 julio no califica como acoso laboral ambiental, la conducta de un trabajador a una compañera, que alabó de forma vulgar el físico de la actora con referencia a la prenda de ropa que llevaba –una minifalda–, en un ambiente distendido, jocoso, fuera del trabajo (en el aparcamiento) y ante otro compañero y otra compañera de

El acoso por razón de sexo es una modalidad de discriminación en la empresa. Dentro de la discriminación por razón de sexo, hemos de distinguir entre discriminación directa, discriminación indirecta y las medidas de acción positiva.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Es la 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 (artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)¹⁴. En todo caso, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad la prohibición de discriminación que vincula tanto a los sujetos privados como a los poderes públicos exige no otorgar un trato peyorativo a una persona por razón de su pertenencia a un colectivo protegido –en este caso el de mujeres embarazadas–. Así, el art. 8 LOI, señala que “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”¹⁵.

la actora, sin que tenga entidad suficiente para crear un ambiente hostil e intimidatorio, pues no fue acompañado de otras acciones, gestos, proposiciones, ni con aprovechamiento de intimidad o coacción, de hecho, hasta ocho meses después la actora no lo denunció ni consta ningún otro incidente similar, ni que la actora haya tenido padecimientos psiquiátricos pues si bien éstos no son necesarios para apreciar la concurrencia de “acoso sexual”, lamentablemente, suelen estar presentes en estos casos y pueden constituir un indicio más.

¹⁴ STC 198/1996 de 3 de Diciembre discriminación: por razón de sexo: resolución del contrato de trabajo de la demandante de amparo, en aplicación del art. 14.2 del Estatuto de los Trabajadores: integración de “basculeros” en la categoría de auxiliar administrativo para evitar su masculinización: puesto de trabajo definido conforme a criterios neutros y abierto a trabajadores de ambos sexos: la trabajadora optó libremente por seleccionar en el segundo lugar de sus preferencias, el puesto que llevaba aparejadas las funciones de basculero: los trabajadores de ambos sexos ejecutaban satisfactoriamente las tareas del puesto de trabajo: despido de la recurrente dada su escasa disposición a realizar funciones correspondientes a su puesto de trabajo: vulneración inexistente

¹⁵ STC 173/1994 de 7 de Junio. DISCRIMINACION: Por razón de sexo: maternidad: trabajadora a la que se le impide la incorporación a una plaza obtenida en proceso selectivo en el Instituto Nacional de Estadística sin valorar que la adjudicataria

En consecuencia, según lo establecido en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, si ha existido un trato desfavorable hacia la actora por razón de su embarazo, y se produce a su despido, se establece que:

“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. / Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: (...) b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); (...) salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). Por discriminación indirecta se entiende cualquier tratamiento basado en criterios aparentemente neutros, pero susceptibles de causar un efecto desfavorable en medida proporcionalmente mayor a los trabajadores de

se hallaba en situación de baja por maternidad: discriminación con carácter previo a la formalización del contrato de trabajo: el art. 14 de la CE gobierna también esa fase del curso laboral y sus formalizaciones jurídicas: deber de la Administración de garantizar la no discriminación a la mujer con fórmulas tuitivas y flexibles: vulneración aunque no exista intencionalidad lesiva: principio de igualdad en el empleo público: irrelevante que se contratara a otra mujer para sustituirle, a la que se le reconocieron derechos propios de su condición de madre trabajadora: discriminación existente.

uno u otro sexo y objetivamente no justificable sobre la base de motivos diferentes del sexo¹⁶.

Por su utilización mayoritaria por parte de las mujeres y con la finalidad de eliminar los roles familiares y evitar la expulsión de la mujer del mercado de trabajo, en la actualidad, podemos considerar criterios discriminatorios por demostrarse su impacto negativo en el colectivo de mujeres¹⁷:

- El trabajo a tiempo parcial.
- El esfuerzo físico como único o básico criterio de clasificación profesional.
- El trato diferente que trae causa en el ejercicio de derechos de conciliación.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Las medidas de acción positiva son aquel conjunto de medidas dirigidas a eliminar una situación discriminatoria preexistente. El Tribunal Constitucional ha ratificado la legitimidad constitucional de estas medidas cuando se dirigen a compensar la situación de inferioridad de la mujer en la vida social y, singularmente, en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo, pero no las me-

¹⁶ STC 173/1994 de 7 de Junio. DISCRIMINACIÓN: Por razón de sexo: maternidad: trabajadora a la que se le impide la incorporación a una plaza obtenida en proceso selectivo en el Instituto Nacional de Estadística sin valorar que la adjudicataria se hallaba en situación de baja por maternidad: discriminación con carácter previo a la formalización del contrato de trabajo: el art. 14 de la CE gobierna también esa fase del curso laboral y sus formalizaciones jurídicas: deber de la Administración de garantizar la no discriminación a la mujer con fórmulas tuitivas y flexibles: vulneración aunque no exista intencionalidad lesiva: principio de igualdad en el empleo público: irrelevante que se contratara a otra mujer para sustituirle, a la que se le reconocieron derechos propios de su condición de madre trabajadora: discriminación existente.

¹⁷ Documento Iberley "Discriminación directa, indirecta y refleja por razón de sexo".

didias protectoras injustificadas que tienden a perpetuar las desigualdades históricas. En aplicación de esta doctrina, se ha justificado la diferencia de trato en materia de ayuda por guardería en cuanto instrumento para permitir el acceso al trabajo de la mujer con responsabilidades familiares (STC 128/1987, 16 de julio) Medidas de acción positiva recogidas en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OTRAS TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL

El Instituto de la Mujer ya abordó en el año 1999 la problemática del acoso sexual en el trabajo y en el año 2004 decidió emprender una amplia investigación para conocer la situación actual del acoso sexual en España, encargando a la empresa INMARK Estudios y Estrategias su elaboración. Este estudio diferencia entre el acoso técnico y el acoso declarado.

Se considera acoso técnico el padecido por la trabajadora en cualquiera de las situaciones definidas como acoso sexual, independientemente de que ella lo considere o no acoso sexual.

Como acoso declarado se entienden aquellas situaciones sufridas por la trabajadora en el último año y que ella las considera como acoso sexual¹⁸.

La clasificación desarrollada por, María Carmen Díaz Descalzo (2004). En su libro “El acoso sexual en el trabajo” de Bomarzo, distingue entre cinco categorías de acoso sexual en el trabajo:

1. Acoso por invasión física.
2. Acoso a través de presiones para mantener relaciones por parte de jefes, compañeros, subordinados o clientes.

¹⁸ Según este estudio, publicado por el Ministerio de Trabajo en el año 2006, el 14,9% de las mujeres trabajadoras en España han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico). Sin embargo, este porcentaje se reduce hasta el 9,9% entre las que perciben haber sufrido acoso sexual (acoso declarado).

3. Acoso de intercambio o chantaje.
4. Acoso por roces o tocamientos indeseados.
5. Acoso por agresión física.

Por su parte, el informe de la Secretaría Confederal de Comisiones Obreras “El acoso sexual en el trabajo en España”, año 2000, usa tres formas de medir la incidencia del acoso. La primera es la más utilizada y valora el acoso teniendo en cuenta una relación de comportamientos indeseados que las personas encuestadas respondían haber sufrido o no. Los casos que forman parte de este primer conjunto se categorizan como “acoso”. La segunda categoría tiene mayor importancia numérica. En ella se incluyen comportamientos de carácter verbal que en otros estudios se denominan “acoso leve”, aunque en este informe ocupan el término “sexismo”. La tercera categoría la denominan “acoso reconocido”. Para conocer el número de mujeres que lo han padecido preguntan directamente: “¿Considera usted que ha sufrido acoso sexual alguna vez?”.

MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical:

- Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
- Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima media una relación jerárquica, diferenciándose dos tipos de acoso vertical¹⁹.

¹⁹ “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. El acoso sexual vertical se considera más grave que el ejercido entre compañeros/as, puesto que en el primer caso el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser jefe –y que de él dependan la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción–, y la que emana de su género.

- Acoso vertical descendente: cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso vertical ascendente: cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

5. EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual tiene efectos importantes sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece, pero también sobre otros ámbitos como es el ambiente de trabajo y la organización de la empresa. Entre los efectos más comunes se encuentran: alteraciones de la salud psicológica vinculadas con el estrés como son los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión y también estados de nerviosismo y sentimientos de baja autoestima. Trastornos de la salud física como los relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés. Todas estas consecuencias pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, que tendrán su repercusión sobre el estado físico de la persona que las padece, afectando al deterioro de la calidad de vida de la persona acosada, de forma que lo que comienza en el ámbito laboral acaba repercutiendo en el ámbito de la vida privada.

En definitiva, tanto en las alteraciones psicológicas como en las alteraciones físicas, las consecuencias sobre la salud de la trabajadora expuesta al acoso por razón de sexo presentan una sintomatología asociada al estrés, que, de persistir en el tiempo, pueden llegar a transformarse en dolencias muy severas. Se trata de dos acciones que, más allá de los efectos negativos que pueden generar en el ámbito laboral y social, tienen importantes efectos sobre la salud de las víctimas, provocando secuelas físicas y psíquicas en

la mujer cuya superación requiere invertir mucho tiempo, además de los efectos que tendrán sobre la vida privada de las personas que las han padecido.

PSICOLÓGICAS	FÍSICAS	LABORALES	SOCIALES	INTERACCIONALES
Tristeza	Dolor de cabeza	Baja concentración	Posible estigmatización	Problemas afectivos o pérdida de confianza con familia, pareja, etc
Depresión		Baja productividad		
Miedo				
Inquietud	Fatiga	Absentismo	Desigualdad entre hombres y mujeres	
Desestabilización				
Ansiedad	Insomnio	Corte promocional, abandono/ despido		
Angustia				
Disminución de autoestima				
Nervios				
MODERADAS POR				
Centralidad otorgada al trabajo	Fortaleza personal	Necesidades económicas	Apoyos recibidos o negados	Frecuencia, intensidad y duración del acoso

6. EL ACOSO SEXUAL COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL

En materia laboral el acoso sexual es considerado como riesgo laboral, y así lo establece de manera específica la Nota Técnica de Prevención nº 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre el acoso sexual en el trabajo considera al acoso sexual en el trabajo como riesgo laboral del cual se derivan lesiones corporales, ya sean de orden físico o psíquico. Lesiones que pueden provocar una situación de incapacidad para la persona agredida, por lo que se debería estar a lo dispuesto en el artículo 156.1 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Ge-

neral de la Seguridad Social, donde define accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Sin embargo, no todas estas lesiones son calificadas como contingencias profesionales, ya que es imprescindible para ello, que la persona afectada identifique un nexo causal que pueda vincular a la lesión, con el trabajo, de tal modo que el accidente de trabajo viene condicionado a la regla de causalidad directa y exclusiva del trabajo²⁰. Por lo que es necesaria la existencia y acreditación de la conducta acosadora, la del efecto patológico de la misma en la víctima y la del nexo causal entre dicho comportamiento y la lesión subsiguiente²¹.

En la mayoría de las ocasiones, la incapacidad laboral que puede surgir de una situación de acoso sexual, es declarada como contingencia común en estos casos la persona afectada puede iniciar una determinación de contingencia ante la Entidad Gestora, y esta puede solicitar a la Inspección de Trabajo un informe sobre la cuestión en particular.

En estos casos se ha de tener en cuenta que los facultativos/as que hayan atendido al solicitante pueden dictaminar sobre los efectos que se han producido en la salud de la víctima, pero no pueden hacerlo sobre las causas si el conocimiento de los hechos solamente consiste en los que su paciente les ha referido. Para determinar el nexo causal entre la enfermedad y las condiciones de trabajo se requiere de una investigación por parte de la Inspección de Trabajo sobre si ha habido hechos o circunstancias

²⁰ STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002, «... evidentemente los daños producidos han de entenderse como derivados del trabajo y así las prestaciones derivadas del daño deben ser consideradas como accidente de trabajo»; STSJ de Madrid de 21 de octubre de 2003, sobre efectos psicosociales derivados de una situación de acoso.

²¹ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social) Sentencia de 24 enero 2000. ACCIDENTE DE TRABAJO: enfermedad común contraída con motivo de la realización del trabajo: síndrome depresivo reactivo a acoso sexual del jefe. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social) Sentencia de 29 marzo 2019 ACCIDENTE DE TRABAJO: existencia: depresión por acoso laboral.

que han podido motivar la enfermedad por su situación en la empresa²².

En estos supuestos no se trata de que la Inspección determine si ha habido o no acoso, sino que la investigación ha de referirse, en términos más amplios, al nexo causal de la enfermedad que la persona trabajadora padece con sus condiciones de trabajo.

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

El acoso sexual en el trabajo suele ser el resultado de las relaciones de poder en el lugar de trabajo, de manera que los trabajadores y trabajadoras más vulnerables y menos protegidos son los que se encuentran más amenazados, situación que, claramente, se agudiza en un contexto como el actual de precariedad y de crisis del empleo. El perfil más frecuente de víctima de acoso sexual no es la trabajadora joven y particularmente atractiva, sino que se asocia a otros rasgos que denotan una mayor vulnerabilidad social (mujeres solas, solteras, viudas, separadas o divorciadas con responsabilidades familiares, mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo de carácter temporal, mujeres inmigrantes, mujeres que se incorporan a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas...).

Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en 2004, casi un 94% de los casos de acoso sexual grave (chantaje sexual, incluso agresión) pasaron por experiencias de acoso sexual leve (ambiental).

No obstante, hay dos trayectorias de acoso sexual: una para los casos leves (comportamientos encuadrados en acoso sexual am-

²² Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo.

biental), mucho más corta; y otra para los casos graves y muy graves (chantaje sexual e incluso agresión).

CLASIFICACIÓN OPERATIVA DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LAS TRABAJADORAS ²³
Según las valoraciones analizadas, se establece la siguiente clasificación del acoso:
<p>Acoso leve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chistes de contenido sexual sobre la mujer. - Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras. - Pedir reiteradamente citas. - Acercamiento excesivo. - Hacer gestos y miradas insinuantes.
<p>Acoso grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hacer preguntas sobre su vida sexual. - Hacer insinuaciones sexuales. - Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones. - Presionar después de la ruptura sentimental de un compañero.
<p>Acoso muy grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abrazos, besos no deseados. - Tocamientos, pellizcos. - Acorralamientos. - Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. - Realizar actos sexuales bajo presión o despido. - Asalto sexual.

Según este estudio, la secuencia del acoso sexual grave es la siguiente (IM 2004):

²³ “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados”. Abril 2006. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

1. El acosador elige una víctima con un papel bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida. En general, el perfil de las víctimas que son vulnerables a sufrir acoso sexual son las trabajadoras:
 - Menores de 34 años.
 - Solteras.
 - Procedentes de países extracomunitarios.
 - Las trabajadoras cualificadas.
 - Las que tiene contratos eventuales o inestables.
 - Aquellas trabajadoras que se encuentran en un proceso de promoción laboral en la empresa.
2. Se granjea su confianza: la apoya, la ayuda en su trabajo, la halaga. Se convierte en «amigo protector».
3. A partir de aquí comienza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/jefe: aumenta el número de llamadas, incremento de visitas, requerimientos a su despacho.
4. El resto de trabajadores y trabajadoras ya han percibido que existe una relación especial que encuentran más en amistad o privilegio que en una de acoso, lo que ayuda al rechazo y aislamiento de la víctima.
5. El acosador comienza a hacer explícitas sus demandas para pasar al chantaje, recordando los favores y apoyos recibidos.
6. Recurre a amenazas sobre la pérdida de favores.
7. En ocasiones el acosador pasa al asalto incluso con fuerza física.

El entorno social tiende a negar estos comportamientos, tan solo se reconocen los casos más graves. Las víctimas de acoso sexual tardan mucho tiempo en dar nombre a lo que les está pasando y suelen afrontarlo en solitario, lo circunscriben a la esfera personal, es en la medida que los hechos y comportamientos se agravan cuando sienten la necesidad de buscar apoyo en su entorno más cercano.

Esta situación tiene el riesgo de sufrir una gran invisibilidad por parte de la sociedad, generando un grupo de mujeres en riesgo de exclusión. Es fundamental, por tanto, el papel de las empresas tanto en la prevención como en la política de actuaciones emprendidas para resolver los casos que se produzcan con la menor repercusión negativa posible para las partes.

El acoso por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores muy masculinizados, en los que se considera a la trabajadora como «intrusa». En muchas otras ocasiones, el acoso por razón de sexo es la consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía el acosador.

8. PAUTAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Según lo establecido en el art 4.2 ET el trabajador tiene derecho en la relación de trabajo «al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad... comprendiendo la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo». Es decir, la protección de la persona trabajadora frente a tales actos se configura como un genuino derecho subjetivo exigible a la empresa, principal garante del mismo lo que «abre las puertas a la responsabilidad que tiene la empresa cuando ocurra alguna situación de acoso en la misma, ya que tal y como afirma el artículo 8.13 del

Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma». A lo que debe añadirse el deber general de protección del empresario ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es por tanto obligación del empresariado establecer unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia en el trabajo. Así lo establece el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 determinando de manera específica que para prevenir, identificar y hacer frente a las situaciones de acoso sexual laboral en la empresa, es necesario aumentar la sensibilización de todo el personal y darle una formación apropiada que puede hacer que disminuya la probabilidad de acoso y de violencia en el trabajo, redactando la empresa, en primer lugar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia. En esta declaración se especificarán los procedimientos a seguir en caso de incidentes, y es por ello que dentro del capítulo III relativo a los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, el artículo 48 de la LO 3/2007 contemple medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y no como una propuesta para incluir en los Planes de Igualdad, sino como una auténtica medida o disposición preventiva que debe tomarse frente al acoso, y en este caso obliga a su adopción a todas las empresas sin distinción de su tamaño.

Como se dice en el artículo 48, «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» por lo que se exige para ello, que se incluya estos procedimientos de manera explícita dentro de la política de prevención de riesgos laborales de la empresa, como parte de la gestión de

los riesgos psicosociales, así lo establece la Organización Internacional del Trabajo, señalando de manera específica que²⁴:

“Las políticas sobre acoso sexual deberían ser parte de las políticas de igualdad de oportunidades y de las políticas de salud y seguridad en el trabajo”.

Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso:

- Integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos.
- Incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.
- Incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover la investigación, tanto en la empresa y el sector, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, etc., y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo

Por ello se considera que el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo es un riesgo laboral de naturaleza psicosocial y debe ser afrontado por la empresa con las herramientas de prevención

²⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa, 4.

adecuadas, siendo la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de medidas preventivas acciones previas que necesitan activarse con la puesta en marcha de un protocolo específico para atender los distintos supuestos de violencia y acoso en el trabajo. Estos protocolos se conciben principalmente como una medida de prevención secundaria, puesto que su procedimiento de actuación se activa en respuesta a la comunicación de un supuesto de acoso o conflicto interpersonal. Sin embargo, su sola presencia en las empresas no es suficiente para prevenir la aparición de conductas inapropiadas. El protocolo debe ir acompañado de otras medidas proactivas que promuevan ambientes de trabajo saludable y relaciones personales basadas en el respeto a la integridad, la intimidad y la dignidad de todas las personas. Estas medidas deben girar en torno a:

- El compromiso de la dirección de la empresa: tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres, las cuales son la mayoría de las personas que sufren estos tipos de acoso, y fomento de las buenas prácticas.
- La participación de las personas trabajadoras, garantizando la presencia equitativa de mujeres y hombres.
- La información y sensibilización a todas las personas trabajadoras.
- La formación en igualdad a la dirección y a las personas trabajadoras y sus representantes.

9. CONTENIDO/ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

Como ya nos referimos anteriormente, el art 48 de la Ley Orgánica 3/2007 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”. Por lo que todas las empresas independientemente de número de personas trabajadoras establezcan procedimientos de prevención y actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte que es objeto de acoso sexual o por razón de sexo pueda hacer uso del mismo y se adopten las medidas pertinentes. Estos procedimientos según establece la propia Ley de Igualdad deben ser negociados con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En este ámbito la Ley también estableció obligaciones a representación legal, en este sentido el art. 48.2 dice lo siguiente:

“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 propiciarlo”.

Por lo que es esencial y obligatorio que todas las empresas que cumplan con el imperativo legal de negociar estas medidas o procedimientos conjuntamente con la representación legal de la empresa.

En aquellas empresas que estén obligadas a negociar un Plan de Igualdad el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del Plan de Igualdad conforme al art 46.2 de la Ley 3/2007 y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

En definitiva los protocolos de acoso por razón de sexo son expresión del compromiso impuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los protocolos no son normas jurídicas, sino un instrumento híbrido, entre la prevención y la reacción ante su detección. Esto es así dado que, no solo contiene medidas de concienciación, sino también otras previsiones

que facilitan la denuncia de estas situaciones y permiten poner en marcha el régimen disciplinario que, en su caso, deba aplicarse como consecuencia de dicha situación. Otro elemento significativo es el de la prevención, lo que implica la inclusión habitual en los mismos de medidas divulgativas o de educación, esenciales en el caso de acoso por razón de sexo. Esta diversidad de contenidos hace difícil la caracterización del propio protocolo²⁵.

Es necesario que los protocolos incluyan medidas tanto preventivas, como la declaración de principios de tolerancia cero a este tipo de conductas, ámbito de aplicación, difusión del protocolo, definiciones, conductas constitutivas de acoso, formación, etc., como medidas paliativas, es decir un procedimiento seguro, ágil, rápido y con las debidas garantías de neutralidad y confidencialidad que puedan dar respuesta a las denuncias presentadas por las personas trabajadoras en esta materia. Por lo que todos los protocolos deberán incluir²⁶:

- Una declaración pública de «tolerancia cero» con esas actitudes de acoso; declaración que debe ponerse en conocimiento de toda la plantilla. Además de definir claramente cuáles son los objetivos del protocolo.
- Establecer una declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo contra el acoso sexual o por razón de sexo en la que se establezca expresamente el rechazo de la empresa a cualquier práctica o conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como el compromiso expreso de prevenir y erradicar ambos tipos de acoso. Se identificarán las conductas constitutivas de acoso.

²⁵ “La mediación en los protocolos universitarios contra el acoso por razón de sexo”. Beatriz Belando Garín. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 10/2018 parte Estudios.

²⁶ El Anexo del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece el contenido mínimo que debe contemplar cualquier procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

- Establecer el procedimiento de actuación (inicio del procedimiento) frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables (procedimiento informal y formal).
- Tipificar las faltas y sanciones.
- Establecer algún mecanismo de seguimiento del protocolo.

9.1. DECLARACIÓN EMPRESA TOLERANCIA CERO

Todas las empresas tanto públicas como privadas, asumen la obligación de llevar a cabo unas medidas, que se incluirán en este protocolo, destinadas a hacer frente a las posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales tienen que estar negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras y es fundamental que sean conocidas por el conjunto de la plantilla. Es importante que la empresa manifieste su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y el compromiso de dar a conocer el protocolo.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Como objetivo general todas las empresas tienen que tener el compromiso y están obligas a prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en las empresas. Se han de identificar claramente cuáles son los objetivos del protocolo, que deben ser evaluables para poder hacer un seguimiento y como ejemplo pueden ser²⁷:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar

²⁷ Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Manual de Referencia. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Octubre 2021.

que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.

9.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Compromiso de la empresa de garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas. Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Comprometiéndose a actuar con agilidad, confidencialidad y credibilidad, garantizando la protección de la intimidad, dignidad y salud física y psicológica de quienes sean objeto del acoso, de las personas denunciadas, de otras que puedan intervenir y de los procedimientos que se pongan en marcha.

Principio de confidencialidad y protección de datos

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y solo pueden ser conocidos, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el

desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, 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. en aplicación de la normativa de protección de datos personales. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

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 protección de la intimidad y de la dignidad de las personas

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, y de todas las personas implicadas en el mismo. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas ellas (testigos, denunciadas, etc.)

- Prohibición explícita del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Afirmar que el acoso va en contra de la política de la empresa y que se tomarán medidas disciplinarias para quien resulte responsable de una conducta de acoso o violencia en el trabajo, en los términos que están legalmente establecidos.

- Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- Prohibición de represalias (garantía de indemnidad). Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.

Principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas,

testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

En este punto se pueden incluir las definiciones realizadas en los puntos 3 y 4 de la presente guía.

9.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Establecer el procedimiento interno de actuación, en la empresa, determinado en primer lugar:

A. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa (incluido el personal directivo). Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa o entidad pública. Asimismo, se aplicará a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el mismo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

La empresa, así como los y las representantes legales de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso

por razón de sexo. Dejando constancia de que la víctima de una situación de acoso podrá iniciar este procedimiento, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial:

Según lo establecido en el convenio 190 de la OIT²⁸, al efecto de calificar como “laboral” una situación de acoso hay que tener en cuenta que los límites del entorno laboral no son determinados ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa. Cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales se considera “entorno laboral” a efectos de acoso. Eso incluye también trabajos en domicilios particulares, trabajo a distancia, espacios y medios digitales (como el correo electrónico, las redes sociales, etc.), viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa, etc.

La responsabilidad de la empresa abarca:

- La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas externas.
- La protección a personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral directo.

Se recomienda establecer cláusulas específicas en los contratos con las empresas proveedoras o usuarias, donde se especifique claramente que quedan incluidas en el protocolo mientras in-

²⁸ El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados; b) en los lugares donde se paga a trabajador/a, donde coge su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que extiende relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de medios tecnológicos de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

teractúen con las personas trabajadoras de la empresa. En este sentido, la difusión del protocolo en las empresas externas para su conocimiento se considera una buena práctica de compromiso con la prevención del acoso.

B. CREACIÓN DE UNA COMISIÓN SE ASESORAMIENTO

Se creará una Comisión de Asesoramiento para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, con el objetivo de que sea este organismo quien lleve a cabo el tratamiento, asesoramiento, investigación y seguimiento de las denuncias en casos de acoso sexual y moral por razón de sexo. Para ello es necesario que esta comisión reciba formación sobre el acoso sexual, información legal al respecto y habilidades sociales para la atención de las víctimas.

Cada empresa regulará la forma de constituir esta comisión, puede ser por que sea la misma que la Comisión de Igualdad, que es creada en las empresas en las que es obligatorio realizar un Plan de Igualdad, pueden ser los delegados y delegadas de prevención del Comité de Seguridad y Salud, un equipo de mediación previamente formado, etc. En aras de preservar la confidencialidad, se recomienda que esta comisión esté integrada por tres personas, con un máximo de cinco en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la Comisión

de Asesoramiento, la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras²⁹.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuese la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de esta Comisión de Asesoramiento, y sobre sus funciones, que como mínimo deben ser:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de recursos humanos de la empresa a la aper-

²⁹ Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Manual de Referencia. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Octubre 2021.

tura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en el protocolo.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

C. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Este procedimiento debe contemplar las diferentes fases de actuación que pudieran seguir las personas que se consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente (Comisión de Asesoramiento) sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de las vías administrativas o judiciales.

C.1. FASE I INICIACIÓN

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación sindical de la empresa o cual-

quier trabajador o trabajadora que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito. El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a una persona de la Comisión de Asesoramiento. Una vez presentada la denuncia se reunirán de urgencia esta Comisión.

C.2. FASE II ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

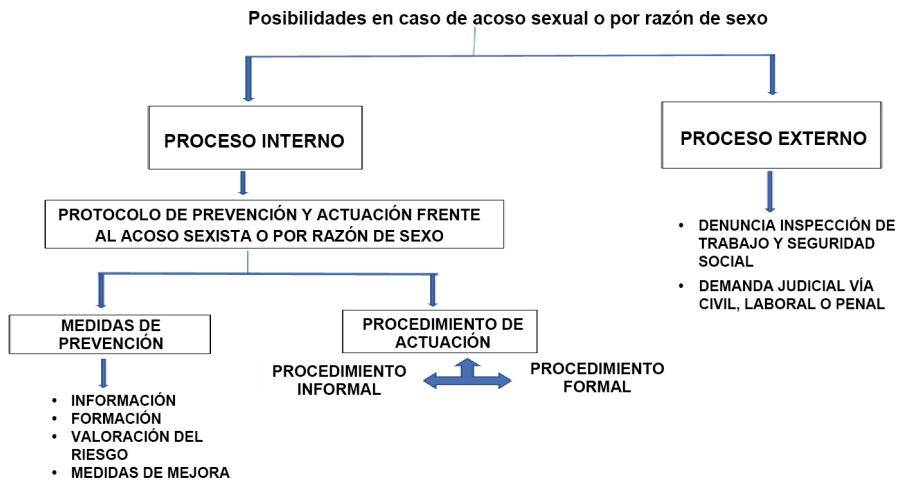
La Comisión de Asesoramiento tras realizar un primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- No admitir a trámite la denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, comunicándose por escrito a la persona denunciante junto con los motivos por los que no se continúa con el proceso.
- Iniciar el procedimiento informal.
- Identificar la situación denunciada como acoso sexual o acoso por razón de sexo por existir indicios claros de dicha situación y proponer la tramitación del procedimiento formal y las correspondientes medidas correctoras de la situación.
- Si del análisis previo del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

De deducirse indicios de acoso la Comisión de Asesoramiento podrá recabar más información y señalar la existencia o no de posibles testigos.

Para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante la Comisión de Asesoramiento podrá proponer si se estima conveniente y en cualquier fase de este protocolo, las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima de la persona denunciada.

En cualquier momento la persona denunciante podrá desistir del procedimiento, si bien en todo caso y de oficio continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios claros de acoso.



C.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión de Asesoramiento que tenga conocimiento de forma verbal o por escrito, de la situación de acoso, busca solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes, para que la persona asediada tenga asesoramiento oportuno³⁰ y

³⁰ Gómez-Millán Herencia. "Protocolos de acoso laboral por razón de sexo y de género como forma de combatir la discriminación" Tirant lo blanch. Valencia 2021. *Atendiendo a la gravedad que adquiere la presentación de una reclamación o denuncia por acoso por razón de sexo o de género, el procedimiento informal debería quedar restringido, a los supuestos menos graves, los cuales no se configuran como*

pueda decidir si quiere preparar la denuncia que daría paso a la fase de investigación interna.

Esta comunicación puede ser realizada por:

- La víctima.
- La representación legal de la plantilla
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

¿Cuándo se realiza la comunicación?

Una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan.

Forma de realizar la comunicación:

- De forma oral o por escrito/formulario, correo electrónico, si la comunicación la hace la víctima o persona afectada.
- Únicamente por escrito si la comunicación la hace cualquier otra persona.

Si esta comunicación la recibe una persona diferente a las integrantes de la Comisión de Asesoramiento, deberá dar traslado urgentemente y de forma confidencial a la misma.

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, entre sus funciones estarán:

- Informar y asesorar a la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

situaciones de acoso, pero que podrían desembocar en tales situaciones si no se adoptan las medidas adecuadas. Se trata, pues de un proceso con una finalidad eminentemente preventiva...

En caso de que no se designe ninguna persona, se nombrará por el sistema de turnos. Asimismo, la víctima, siempre que tenga motivos fundados, puede decir si hay alguien de la Comisión de Asesoramiento que no quiere que sea su instructor/a.

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

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada para conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Se dará un plazo breve de tiempo (máximo 7 días) para que la persona encargada de la instrucción, dé por finalizado el procedimiento, para ello elaborará un informe valorando la consistencia de la denuncia y cuyo contenido será³¹:

- Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- Identificar la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confiden-

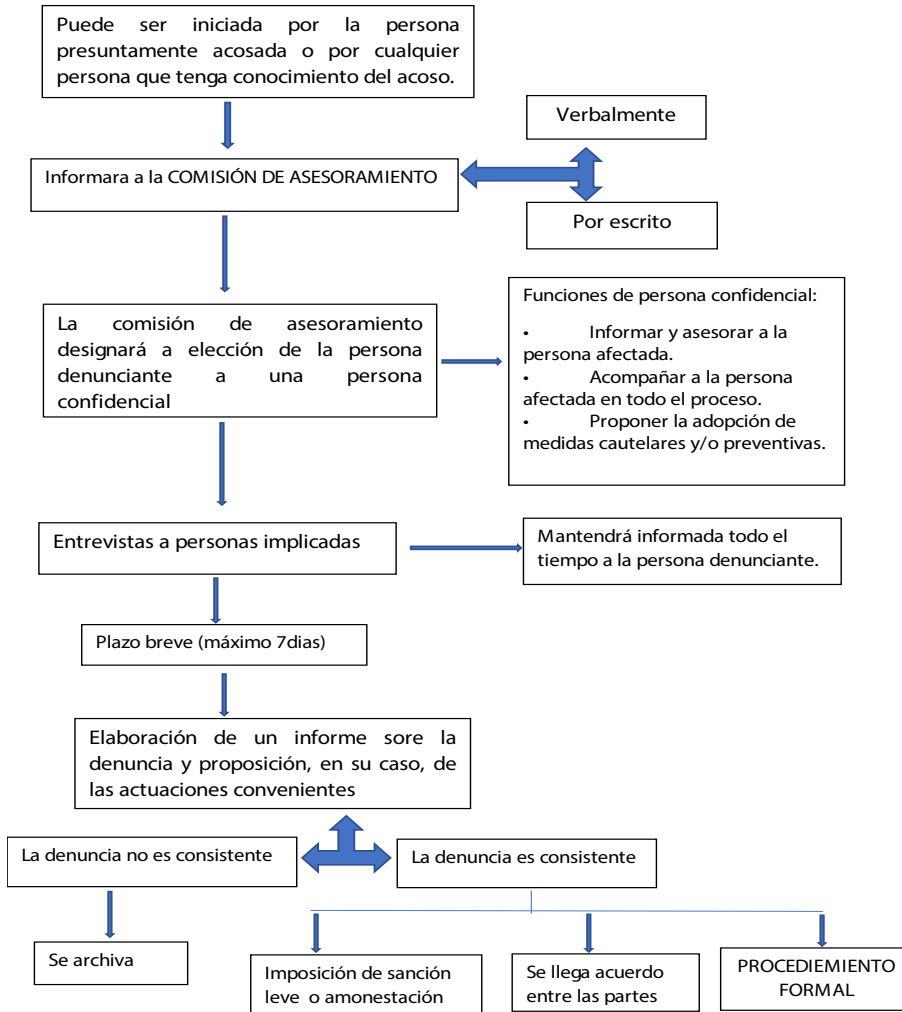
³¹ Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa”. Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

cialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

- Circunstancias agravantes observadas como:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Haya dos o más personas acosadas.
 - Se acreditan conductas intimidadoras o represalias por parte de la persona acosadora.
 - La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
 - La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
 - El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por uno/a médico/a.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o esta es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentarse denuncia a través del método formal.

PROCEDIMIENTO INFORMAL



C.4. PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso directo, por las situaciones del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, no quedando la persona denunciante satisfecha con la solución alcanzada, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la

Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal, podrá iniciar el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará por la víctima o por cualquier otra persona (siempre con consentimiento expreso de la persona acosada) que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, por medio de una denuncia formal. Esta será por escrito cuando no la realice la presunta víctima y será remitida a la Comisión de Asesoramiento. Si la denuncia fuese interpuesta ante la dirección de la empresa, esta debe remitir de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión de Asesoramiento para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Para poder investigar las denuncias presentadas y así garantizar el cumplimiento de lo que persigue el protocolo, es imprescindible que se fijen unos plazos determinados para realizar actuaciones como:

- Nombramiento de un instructor/a para el caso.
- Modo y plazos de información a los órganos competentes.
- Plazo y forma para la iniciación de la investigación tras recibir la denuncia.
- Dar traslado del escrito de denuncia a la/s personas/s denunciadas permitiendo un plazo prudencial para realizar alegaciones, aclaraciones, informes o aportar cualquier cuestión que consideren de su interés.
- Fijar un procedimiento (escrito o vía entrevista) para tomar declaración a posibles testigos de los hechos objeto de denuncia o al superior/a del denunciante y denunciado.

- Solicitar la intervención del Comité de Seguridad y Salud o delegados y delegadas de prevención.
- Etc.

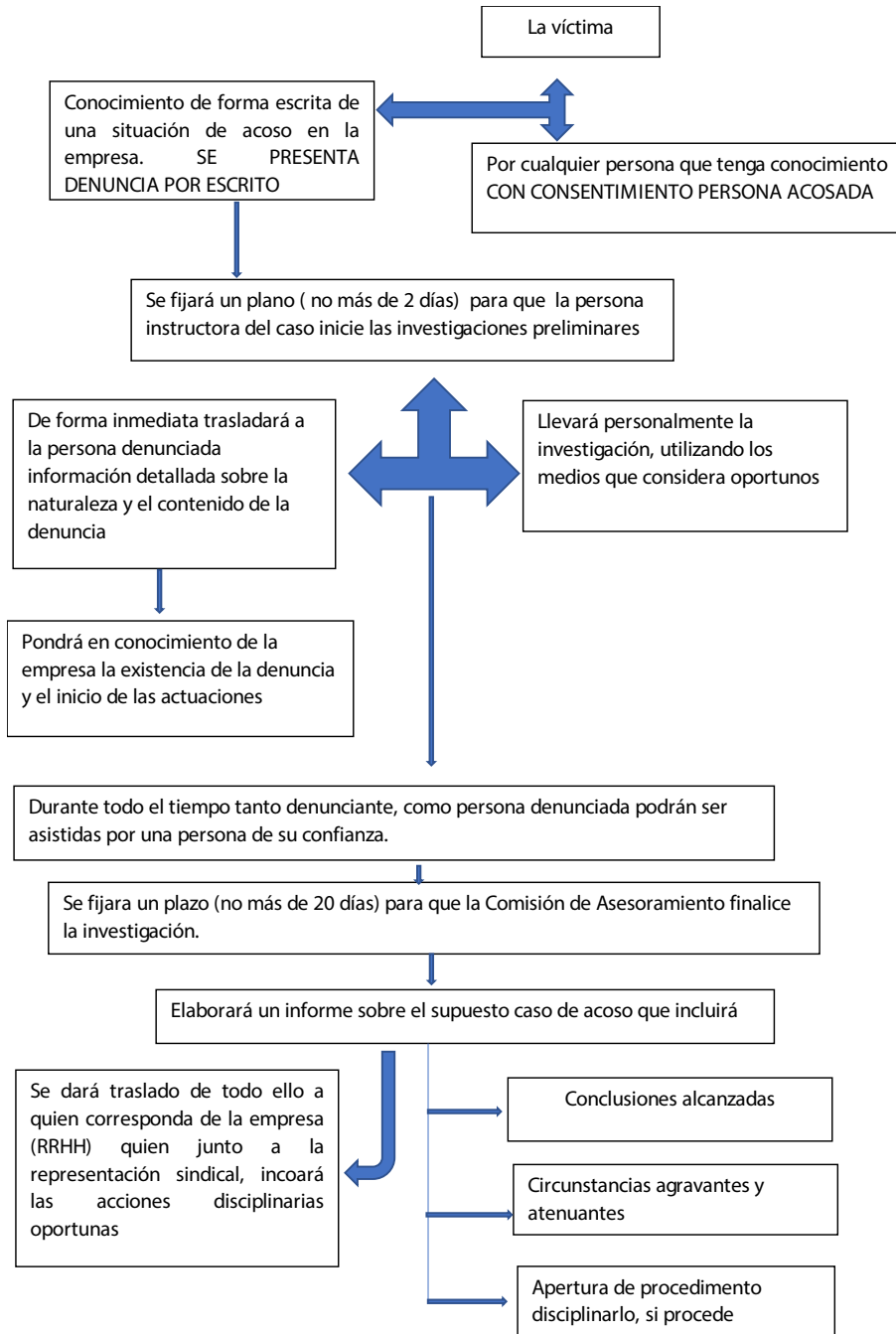
En el mínimo plazo posible (se recomienda dos días laborables) la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares tras lo cual, de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo un plazo para contestar a la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona elegida como instructora o como asesora confidencial y solo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma, tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen convenientes.

A partir de la recepción de la denuncia, la Comisión de Asesoramiento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que esta en su caso, adopte medidas cautelares.

PROCEDIMIENTO FORMAL



MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Asesoramiento solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona agresora y la empresa facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este protocolo. La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptadas por la persona acosada, a la que se garantizará una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada para evitar la victimización secundaria.

Las medidas cautelares no pueden predisponer el resultado final del procedimiento y se tienen que tomar de forma motivada como garantía de la protección de las partes implicadas.

D. FINALIZACIÓN DEL PROCESO

Se establecerá un plazo máximo (se recomienda no más de quince días laborables) para que la Comisión de Asesoramiento elabore y apruebe un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, en el que indicará al menos:

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
2. Relación de las intervenciones realizadas por la persona instructora, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
3. Resumen de los principales hechos.
4. Informe de la Sección Sindical de la empresa, si hubiera sido aportado.
5. Conclusiones.
6. Medidas propuestas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente si existiera para que, en su caso, previo acuerdo con la representación sindical, el órgano competente inicie la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán consideradas nulas.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Aparte de trasladar el informe que pone fin al procedimiento al órgano competente para que inicie, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían ser validadas en el Comité de Seguridad y Salud de haberlo o a través de cualquier otro órgano de representación de las personas trabajadoras con competencias sobre la materia.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

LA SANCIÓN

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria y en función de la gravedad de estas, hay que tipificarlas y regular un procedimiento sancionador que se corresponda con la gravedad de los hechos incluyendo desde el chantaje sexual o de intercambio al acoso sexual ambiental. Se recomienda tipificar el acoso sexual o por razón de sexo dentro del régimen sancionador del convenio o acuerdo colectivo teniendo en cuenta diferentes graduaciones en función de la proporcionalidad de la gravedad de la conducta. Se ha de contemplar desde el chantaje sexual hasta el acoso ambiental, especificando el tipo de sanción correspondiente para cada caso, que pueden ser:

- a) Suspensión de empleo y sueldo: la suspensión del contrato de trabajo por motivos disciplinarios se recoge en los arts. 20, 45 y 58 del ET. Mientras se mantenga esta situación cesarán las obligaciones de trabajar y de remuneración y la persona trabajadora se encontrará en situación asimilada al alta a efectos de cotización.
- b) Despido disciplinario: la última de las causas a las que se refiere el art. 54 del ET como merecedora del despido disciplinario es «el acoso por razón de origen racial o étnico, reli-

gión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa».

- c) Traslado forzoso o movilidad funcional o inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo: a pesar de ser una opción más usual en las administraciones públicas, fuera de la movilidad funcional ordinaria previstas en el art. 39 del ET distintos convenios permiten el traslado por motivos disciplinarios a otro centro de trabajo o la inhabilitación para el ascenso profesional durante un periodo de tiempo.
- d) Cambio de turno de trabajo o traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo.
- e) Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

Estas sanciones nunca podrán recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándola de los recursos existentes en el caso de que desee emprender acciones legales³².

Por otra parte, 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 la persona culpable hubiera cometido el hecho prevaleándose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

³² Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Ministerio de Igualdad.

EL SOBRESEIMIENTO

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

E. DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, extendiendo dicha obligación a todos los planes de igualdad, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas todas las empresas a elaborar y aplicar en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007.

El Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON) incorpora entre sus trámites la opción para registrar los planes de igualdad a los que se podrá adjuntar los protocolos de acoso o medidas fijadas al efecto.

Según el art. 6 del mencionado RD 713/2010, considera como solicitante válido, para la inscripción en el registro de un plan de igualdad o acuerdo, la persona designada por la comisión negociadora o la comisión de asesoramiento.

F. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Es necesario establecer algún mecanismo de seguimiento de la aplicación del protocolo, se sugieren reuniones periódicas (una o dos anuales) en las que participan, entre otros, la Dirección de la empresa, la persona de referencia, las personas que integran la Comisión de Asesoramiento, la representación legal de las perso-

nas trabajadoras, etc. Este seguimiento deberá tener en cuenta como mínimo los siguientes indicadores:

- Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el puesto de trabajo así como porcentaje sobre el total de personas trabajadoras.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

El periodo de vigencia o duración del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los plazos para su revisión, serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Así mismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad. En defecto del plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado la Comisión de Asesoramiento del protocolo creada al efecto, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), pudiendo establecerse:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier

incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

10. INCUMPLIMIENTOS DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y SUS POSIBLES SANCIONES

El incumplimiento de dicha obligación se encuentra tipificado como constitutivo de Infracción Muy Grave en los apartados 12, 13 y 13 bis del art. 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS):

“12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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”.

La sanción administrativa prevista en el art. 40.1.c) de la LISOS para el caso de incumplimientos considerados muy graves en materia de relaciones laborales esta cuantifica en su grado mínimo entre 6.251 y 25.000 euros; en su grado medio entre 25.001 y 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros. En este supuesto podríamos encuadrar la simple inexistencia de un protocolo de acoso. Sí a resultas de la falta del protocolo, o de la inaplicación del mismo, se cometiera una infracción en materia de prevención de riesgos laborales se aplicarían las sanciones previstas en el art. 40 2 c) de la LISOS y, en este caso las sanciones oscilarían entre 40.986 euros en su grado mínimo hasta los 819.780 en su grado máximo.

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.

Adicionalmente a las sanciones administrativas, las empresas u organizaciones incumplidoras pueden incurrir además y acumuladamente en responsabilidad civil e incluso, en casos extremos, en responsabilidad penal, recargos sobre prestaciones de Seguridad Social derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional por falta, insuficiencia o inadecuación de medidas de seguridad, así como ser sancionadas con la pérdida automática y/o su exclusión de ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo.

ANEXOS

MODELO ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por _____ personas:

La empresa/asociación empresarial

[Nombre, apellidos y cargo].

Por la representación de los trabajadores:

[Nombre, apellidos y cargo].

1. En (LUGAR) a (FECHA) se reúne por una parte la representación de la empresa (nombre empresa) y de otra los representantes de los y las trabajadores se constituye la presente Comisión de Asesoramiento, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en (nombre de la empresa) dentro del plazo previsto.

2. Los objetivos de esta Comisión serán, investigar inmediata y minuciosamente cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. También será tramitado el procedimiento formal previsto en este protocolo, recabando toda la información complementaria necesaria, para determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y emitiendo un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas.

3. Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de _____ días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o co-

nocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La comisión de asesoramiento del acoso sexual o acoso por razón de sexo formada el pasado [FECHA], y compuesta por:

Por la empresa/asociación empresarial:

D./D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

Por la representación de los trabajadores/as:

D./D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en [NOMBRE_EMPRESA], y tras la instrucción del pertinente expediente elabora el siguiente informe:

EXPONE

1. Antecedentes del caso

[RESUMEN DE LA IRREGULARIDAD DENUNCIADA].

2. Relación de los hechos del caso

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO].

3. Diligencias practicadas

[DESCRIPCIÓN DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS].

4. Infracciones detectadas

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

5. Propuesta de las medidas a adoptar

[ESPECIFICAR].

6. Cierre del expediente y archivo y custodia del mismo

[ESPECIFICAR SEGÚN EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN LAS MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS Y EL MANTENIMIENTO DE LA CONFIDENCIALIDAD AL CIERRE DEL EXPEDIENTE].

[FIRMAS] FIRMA REPRESENTANTES COMISIÓN FIRMA REPRESENTANTES EMPRESA

MODELO PARA DESIGNAR MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Mediante la presente el trabajador o trabajadora abajo firmante acepta de forma voluntaria su nombramiento como:

- Integrante del Órgano Mediador.
- Sustituto en el Órgano Mediador.
- Miembro de la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo
- Sustituto Miembro de la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Para llevar a cabo las tareas descritas en el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la (NOMBRE EMPRESA) comprometiéndose a:

- Salvaguardar el derecho a la intimidad de las personas denunciadas y las denunciadas.
- Actuar con la debida confidencialidad ante toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- Acudir a las actividades formativas que la empresa imparta con el fin de obtener las suficientes habilidades para poder actuar según lo establecido en el Protocolo de actuación y prevención del acoso.

LUGAR Y FECHA:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

FIRMA DEL TRABAJADOR/A:

MODELO GENÉRICO DE DENUNCIA INTERNA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DE LA EMPRESA

A/A COMISIÓN DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Representación legal de la plantilla
- Recursos Humanos
- Otra persona (Especificar).....

TIPO DE ACOSO

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....

NIF..... SEXO: Hombre Mujer

Puesto de trabajo.....

Teléfono de contacto.....e-mail.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

DOCUMENTACIÓN ANEXA.

NO

SI

SOLICITUD La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de.....

En..... a..... de 202.....

Firma de la persona que denuncia

Firma de la persona que
recibe la denuncia

