



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

El acoso sexual en el lugar de trabajo

***Alumno: Antonio Jesús de la Casa
Arboledas***

Mayo, 2019

EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

RESUMEN

El acoso sexual en el trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral. Dicha conducta de violencia ha tenido un largo recorrido desde su conceptualización hasta su regulación normativa. Ahora bien, a la hora de investigar la problemática o de intervenir sobre ella debemos de comenzar por su definición y delimitación a partir de los principales conceptos. En consecuencia, no se pueden diseñar medidas de intervención para identificar, prevenir, medir, actuar y erradicar el acoso sexual en el trabajo, si no disponemos de un marco conceptual claro acerca de qué noción partimos cuando nos referimos a él, lo que nos lleva necesariamente a la revisión del concepto.

ABSTRACT

Sexual harassment at work is a type of violence that occurs in the workplace. This behavior of violence has gone a long way from its conceptualization to its normative regulation. Now, when it comes to investigating the problem or intervening on it, we must begin by defining and delimiting it from the main concepts. Consequently, intervention measures can not be designed to identify, prevent, measure, act and eradicate sexual harassment at work, if we do not have a clear conceptual framework about what notion we start with when we refer to it, which leads us necessarily to the revision of the concept.

ÍNDICE

1. Naturaleza y definición del acoso sexual en el Trabajo.
 - 1.1. Ejemplos de Comportamientos o conductas asociadas al Acoso Sexual.
 - 1.2. Tipos de Acoso Sexual.
2. El tratamiento legal del acoso sexual en el ámbito laboral.
 - 2.1. Normativa Comunitaria.
 - 2.2. Normativa Española.

2.3. Normativa Autonómica Andaluza

3. Consecuencias negativas en todos los ámbitos del acoso sexual
4. Empresas que están obligadas a establecer procedimientos para la prevención y tratamiento del acoso sexual.
5. Garantías ineludibles para una adecuada intervención en materia de acoso sexual.
6. Compromiso empresarial con la Prevención y Actuación del acoso sexual en el Trabajo
7. Ámbito de aplicación del instrumento o herramienta de Prevención y Actuación del acoso sexual en el Trabajo
8. Medidas para la prevención del acoso sexual en el trabajo
9. Procedimiento Formal de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo.
 - 9.1. Creación de la Comisión Técnica de Asesoramiento o establecimiento de la figura del/la Asesor/a Confidencial frente al acoso sexual en el trabajo
 - 9.2. Iniciación del Procedimiento. El Formulario de denuncia.
 - 9.3. Instrucción del caso e investigación de los posibles hechos
 - 9.4. Resolución de la queja o denuncia mediante posible propuesta de sanción y solución de deficiencias.
 - 9.5. Verificación de la implementación adecuada de las medidas establecidas de solución.
10. Seguimiento y control del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo

1. Naturaleza y definición del acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual en el ámbito laboral es un problema social de múltiples y diferentes dimensiones, siendo reconocida en los últimos años su importancia primordial. Este problema responde a variadas consecuencias negativas en varios niveles, pues afecta a las condiciones de trabajo, al entorno de trabajo, a la víctima y a la organización empresarial. En este sentido, podemos determinar que el acoso sexual en el trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral. Dicha conducta de violencia ha tenido un largo recorrido desde su conceptualización hasta su regulación normativa. Ahora bien, a la hora de investigar la problemática o de intervenir sobre ella debemos de comenzar por su definición y delimitación a partir de los principales conceptos. En consecuencia, no se pueden diseñar medidas de intervención para identificar, prevenir, medir, actuar y erradicar el acoso sexual en el trabajo, si no disponemos de un marco conceptual claro acerca de qué noción partimos cuando nos referimos a él, lo que nos lleva necesariamente a la revisión del concepto.

Por lo que se refiere al Derecho Comunitario respecto a la definición que regula el fenómeno resulta imprescindible recurrir, en primer lugar, a la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo¹ y el Código de Conducta para combatir el acoso sexual que la acompañaba, aunque a pesar de ser una norma sin efecto jurídico vinculante, se ha establecido como la más conocida y completa².

No obstante, y con posterioridad, aparecería la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 definiendo el acoso sexual, así como la Directiva 2006/54/CE, que partiendo de un concepto similar, incide en la importancia de la prevención de dichas conductas.

Así pues, las distintas definiciones que se han aportado acerca del acoso sexual

¹ La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, aporta una definición a nivel de Derecho Comunitario que reproduce la aportada por esta resolución.

² Anteriormente, en el llamado "Informe Rubenstein" se reconoció relevancia comunitaria en la materia, en el cual se determinaban un conjunto de características, la incidencia real del fenómeno y las posibles pautas para prevenir el acoso sexual. El mencionado Informe sirvió como referente para impulsar su regulación. Para un mayor estudio Vid. Rubenstein, M.: *The Dignity of Women at Work, A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*. Luxemburgo: Commission of the European Communities, 1988.

presentan como rasgo común, que dicho acoso se entiende como *“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo...”*.

Asimismo, es relevante tomar en consideración, en el escenario europeo el *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo* firmado por los interlocutores sociales el 26 de abril de 2007. En dicho acuerdo se determina la necesidad de que los Estados miembros establezcan y definan el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores frente al acoso y la violencia en el trabajo en sus ordenamientos nacionales, con la finalidad de incrementar el conocimiento y la sensibilización de los empleadores, trabajadores y de sus representantes en materia de acoso laboral, en general. Además, se destaca la importancia tanto de las medidas como de los procedimientos de anticipación y tratamiento del problema mediante la identificación, prevención y la reparación de los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

En cuanto al ordenamiento jurídico español, finalmente con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOIEMH)³, se incorpora en nuestro ordenamiento jurídico un abordaje transversal en el tratamiento del acoso sexual en el ámbito de trabajo, determinando la definición del acoso sexual a través del artículo 7; “acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Dicha Ley se establece como de suma importancia en esta materia, siendo la primera norma con rango de ley orgánica en la que se dispone un tratamiento para el acoso sexual laboral.

En consecuencia, se determina una definición jurídica de **acoso sexual** en el art. 7.1 LOIEMH en los siguientes términos:

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

Por otro lado, dicho artículo 7.2. LOIEMH incorpora la definición de **acoso por razón de sexo** y que complementa al concepto de acoso sexual como formas de

³ BOE núm.71 de 23 de marzo.

discriminación.

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.

La diferencia entre ambas radica en que en el primer caso, el acoso se circunscribe al ámbito de lo sexual y, en el segundo, el comportamiento supone un tipo de discriminación más amplia sin tener porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora, sino que se lleva a cabo en función del sexo de una persona. Sin embargo, en ambos casos se produce un efecto nocivo sobre el ambiente de trabajo, con repercusiones negativas tanto sobre las personas trabajadoras como sobre la propia organización y la sociedad, en general.

En cualquier caso, tal y como se puede analizar, es muy frecuente que en los instrumentos de prevención y actuación no se determinen ni se delimiten adecuadamente las diferencias conceptuales y sustanciales entre el acoso sexual y por razón de sexo⁴.

ACOSO SEXUAL	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Naturaleza o carácter sexual.	Comportamiento que se realiza en función del sexo de una persona.

Por otro lado, podemos analizar que el concepto de acosos sexual mejora en coherencia con los contenidos en las diferentes Directivas con respecto a la LOIEMH. No obstante, podemos considerar que continúan siendo insuficientemente clarificadores para abarcar toda la complejidad del fenómeno que pretende definir⁵. A pesar de ello, podemos concretar los principales rasgos delimitadores en la definición de acoso sexual en el trabajo:

⁴ Este error también podemos observarlo en el ámbito jurisprudencial: STSJ de 15 de septiembre de 2011 n.2003/2011 y en la STSJ de 8 de Julio, n.3852/2009, frente a las que sí desarrollan una adecuada calificación de la conducta como acoso sexual AP de 24 de mayo de 2013 n. 162/2013; STSJ, de 2 de abril de 2013 n.2367/2013 y STSJ, de 6 de mayo de 2011 n.1057/2011.

⁵ Vid. PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*, TEMAS LABORALES núm. 91/2007. Págs. 175-203, pág. 183.

En
de
lab
inc
inc

- se trata de una conducta con componentes de naturaleza de carácter sexual y que atenta contra la dignidad y discrimina a la persona que es víctima de dicha situación.
- Se trata de un comportamiento molesto, intimidatorio e incómodo por lo que se produce una ausencia de reciprocidad de la conducta y crea un entorno laboral hostil, ofensivo y humillante para el trabajador.
- No es necesaria la reiteración de la conducta, ya que con solo un acto de agresión se considera suficiente para apreciar el acoso sexual.
- Incide de manera negativa sobre el entorno de trabajo no solo de las personas acosadas, sino del conjunto de la empresa y sobre las condiciones de trabajo como son sobre la estabilidad en el empleo, en la promoción, etc.

terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

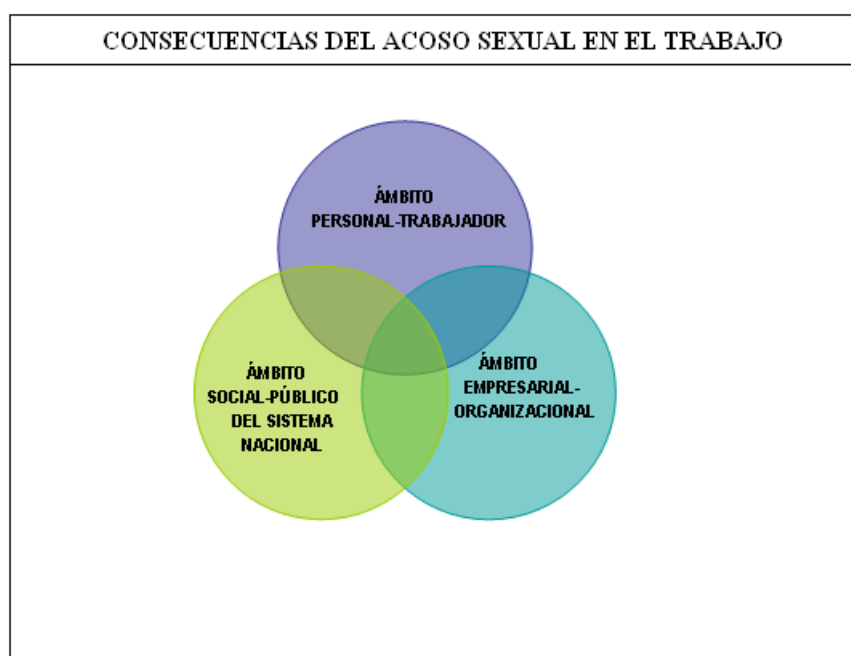
Por tanto, es imprescindible determinar que el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, pues ambos sexos han de ser considerados desde el punto de vista de protección, como posibles destinatarios de las conductas de acoso sexual en el trabajo.

De la misma forma, no debemos olvidar la importancia y el carácter tanto pedagógico como de cambio en la cultura empresarial que se pretende con la elaboración de un instrumento o herramienta contra el acoso sexual en el ámbito laboral. Por ello, deberá ser lo bastante didáctico como para que todos los miembros de la organización empresarial conozcan los tipos de acoso sexual, y así reconocer si se están produciendo, cómo evitar fomentarlos o denunciar dichas conductas siendo testigos de él. Es conveniente incluir las definiciones que provienen de la Ley, no obstante, debemos de ampliarlas para hacerlas más comprensivas a los/las destinatarios/as de su lectura, mediante ejemplos no exhaustivos de tipos de acoso sexual que se pueden instaurar en el ámbito laboral.

Asimismo, hemos de afirmar que son considerables las consecuencias negativas que se alcanzan respecto a la salud de la persona que ha sido víctimas de acoso sexual, por el daño tanto físico como psíquico que puede sufrir mediante la

angustia, el temor, la depresión, la inseguridad, el estrés, la pérdida de identidad, el insomnio, etc., incidiendo en la minoración de su rendimiento en el trabajo, así como en el incremento del absentismo laboral.

A este tenor, el entorno de trabajo también se ve afectado generando unos costes relativos al deterioro de la propia imagen de la empresa, empeoramiento del clima laboral, incrementos del absentismo y del presentismo laboral que supone la reducción de la productividad, elevándose también la rotación de personal. Y, además, para la sociedad en general, pues estas situaciones generan costes a los sistemas nacionales de salud afectando negativamente, en última instancia, a la Sociedad nacional provocando problemas de salud pública, pues son causa de patologías muy graves con gastos en bajas laborales, médico y farmacéutico, etc.



FUENTE: Elaboración propia.

Pues bien, aún no podemos afirmar que exista un consenso generalizado y único en torno a la delimitación del acoso sexual en el ámbito laboral⁶. No obstante, desde la entrada en vigor de la LOIEMH han sido importantes las diversas actuaciones en dicha materia, aunque aún siguen siendo insuficientes, como podremos analizar en los siguientes apartados.

1.1. Ejemplos de comportamientos o conductas asociadas al acoso sexual.

⁶ Vid. PÉREZ, R. *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Athenea

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser muy variadas, se manifiestan de diversas formas y con distinta intensidad. Estas conductas pueden ir desde comportamientos no verbales, acciones físicas, hasta Comentarios verbales, sin embargo, no existe un listado cerrado de aquellas conductas y comportamientos específicos que se pueden considerar acoso sexual. Ahora bien, a modo de ejemplo no exhaustivo y sin ser excluyente o limitador, es adecuado determinar algunos comportamientos que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

De modo que, la definición del acoso sexual debe de ser lo más completa para una comprensión del fenómeno y para una mayor eficacia en materia de prevención y en la actuación ante posibles situaciones de acoso, en la cual deben de quedar claros sus tipos así como proporcionar ejemplos de actuaciones de acoso sexual y sus efectos o consecuencias negativas.

Por ello, de manera no exhaustiva, algunos de las acciones que pueden constituir un acoso sexual pueden ser los siguientes:

CONDUCTAS VERBALES	NO	ACCIONES FÍSICAS	CONDUCTAS VERBALES
-----------------------	----	------------------	-----------------------

✓ Miradas hacia el cuerpo desagradables. ✓ Gestos obscenos. ✓ Exposición de fotografías, imágenes o dibujos sexuales no consentidos. ✓ Notas y cartas ofensivas. ✓ Mensajes, cartas y correos electrónicos con contenido sexual.	✓ Contacto físico deliberado y no solicitado, ✓ Rozamientos o un acercamiento excesivo e innecesario; ✓ Pellizcar o tocar indeseadamente. ✓ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” partes sexuales del cuerpo.	✓ Chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto. ✓ Abusos verbales deliberados de contenido sexual. ✓ Invitaciones o peticiones impúdicas o comprometedoras de carácter sexual. ✓ Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial
	✓ Agresiones físicas.	o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

FUENTE: Elaboración propia.

Como podemos analizar en la tabla anterior se detalla a modo de ejemplos algunos de los posibles comportamientos que pueden considerarse formas de manifestaciones de acoso sexual en términos que lesionan la integridad e indemnidad sexual de la persona. No obstante, solo son algunos ejemplos no excluyentes, pues cualquier otro comportamiento que genere una discriminación y la ofensa a la dignidad así como el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador o trabajadora podrá considerarse como comportamientos o actos que son constitutivos de acoso sexual.

1.2. Tipos de acoso sexual.

La LOIEMH en sus art.7.1 y 7.2, introduce algunos de los elementos definitorios de

comportamientos discriminatorios y que atentan contra la dignidad de la persona aplicables al ámbito laboral, como son sus dos manifestaciones mediante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sin embargo, adolece de una definición clara y suficiente de dos fenómenos diferentes, y que tradicionalmente han sido aceptados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales, como son el acoso sexual ambiental y el chantaje sexual.

En este contexto, la doctrina tanto internacional como nacional han venido definiendo el **chantaje sexual, acoso “quid pro quo” o acoso de intercambio**, como:

Aquel realizado por una persona, no siendo un aspecto necesario la relación jerarquía ni una posición de poder o ventaja y que consiste en exigir prestaciones de índole sexual a otra persona a cambio de realizar o no algo.

Y el denominado como **acoso ambiental**:

Tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, desagradable, intimidatorio, humillante, amenazador, ofensivo e inseguro para la persona acosada.

De modo que, no sólo conforman acoso sexual los episodios más graves, sino que independientemente de su gravedad lo constituyen tanto el chantaje sexual o acoso de intercambio como el acoso ambiental.

2. El tratamiento legal del acoso sexual en el ámbito laboral.

Es también importante destacar el marco normativo en materia del acoso sexual en el trabajo, donde el tratamiento legal que ha determinado al acoso sexual ha pasado, en los últimos años, de abordarse jurídicamente a través de la vulneración de los derechos fundamentales, principalmente, a ser reconocido como un tipo de conducta sancionable propia y a ser establecido como un comportamiento que se ha de sancionar individualmente. Esto es, a contemplarse explícitamente como un delito así como también como una infracción laboral grave.

2.1. Normativa Comunitaria.

NORMATIVA	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN
Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual. [Diario Oficial C 27 de 4.2.1992].	Promueve una mayor concienciación, a todos los niveles, sobre el problema del acoso sexual en el trabajo y sus consecuencias. Delimita el concepto de acoso sexual en el ámbito laboral. Acompaña a la Recomendación un Código de conducta que <u>constituye una orientación práctica</u>
Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.	La Comisión determinó una Comunicación relacionada con una primera fase de consultas a los interlocutores sociales acerca de la prevención del acoso sexual en el ámbito
Comunicación de la Comisión, de 19 de marzo de 1997, relativa a la segunda consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en	La Comisión adoptó una comunicación por la que proyectaba la segunda fase de consultas de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en
	laboral.
Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, referente a la revisión de la legislación en la materia de acoso sexual en el ámbito laboral.	Solicita de los Estados miembros revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen sobre el acoso sexual en el trabajo.
La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.	Actualización de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre, 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, a la <u>promoción profesionales y a las</u>
Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo.	Acuerdo Marco suscrito en el contexto del diálogo social y firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos (CES, CEEP, UEAPME, ETUC y el Comité de enlace violencia en el ámbito laboral.

FUENTE: Elaboración propia.

2.2. Normativa Española

Como podemos analizar en la siguiente tabla, el acoso sexual en el trabajo se puede determinar como una conducta que vulnera y atenta contra un importante número de derechos fundamentales básicos, determinados en la Constitución Española (en

lo sucesivo, CE). En este sentido, los derechos a los que nos referimos son: el derecho a la dignidad de la persona (Art. 10.1 CE), el derecho a la igualdad (Arts. 14 CE), el derecho a la integridad física y moral de los/la trabajadores/as (Art. 15CE) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1CE).

Igualmente, y en relación a los derechos fundamentales, el entramado de la *Constitución Española* regula el derecho a la seguridad en el trabajo (Art. 40.2) y determina que la ciudadanía posee la posibilidad de recabar la tutela de los derechos citados ante los Tribunales ordinarios y a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (Art. 53.2).

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 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 impiden o dificultan su plenitud y facilitar la integración de todos los individuos en la vida política, económica, cultural y social”.
Artículo 10.1.	“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”.
Artículo 14.	“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”.
Artículo 15.	“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”.
Artículo 18.1.	“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.
Artículo 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”.
Artículo 40.2.	“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros

Artículo 53.2.	“Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia
-----------------------	---

FUENTE: Elaboración propia.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) establece en su artículo 4.2 e) el derecho de los trabajadores *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*. No obstante, debemos de contemplar que no existe ninguna definición de dicha conducta de acoso.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 4.2.	“... En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”
Artículo 54.2.	“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: g) 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

FUENTE: Elaboración propia.

En desarrollo de los anteriores principios se promulga, en lo referente al empleado público, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, (en adelante EBEP) en cuyo artículo 95, apartado 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave toda actuación que suponga un acoso sexual y por razón de sexo.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 14.	“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 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. 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
	discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

FUENTE: Elaboración propia.

Análogamente, estas conductas inadmisibles e injustificables, han sido también sancionadas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 17.	“1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos: f) A que sea respetada su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados. k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
Artículo 72.	“2. Son faltas muy graves: p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje. 3. Tendrán consideración de faltas graves: e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo”.

FUENTE: Elaboración propia.

Por añadidura, cuando el empleador incurre en el tipo delictivo previsto en el artículo 184 del Código Penal, este es considerado como autor de un delito de acoso sexual en el ámbito laboral.

CÓDIGO PENAL	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 184.	1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose 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 el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

También, se realiza una referencia al acoso sexual en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social. En este sentido, podemos considerar que sin duda se trata de artículos de gran importancia ya que significan que, de forma clara y expresa, se dispone que el empresario es sujeto responsable respecto de las infracciones en que incurran durante la relación laboral y de cualquier conducta de acoso realizada en su ámbito de organización como responsable por omisión por una conducta que ha tenido lugar en el ámbito laboral de su empresa, aunque no sea el propio empleador el sujeto activo, pues debería de haber adoptado las medidas o acciones necesarias para evitarlas.

ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 8.	Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: “11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. 13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. 13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que conocido por el
Artículo 12.	Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales: “7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características
	transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al
Artículo 40.	Cuantía de las sanciones: “1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán: c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros. 2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán: b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros. c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a

FUENTE: Elaboración propia.

Por tanto, el empleador es el responsable de mantener espacios laborales exentos del riesgo de acoso sexual en el trabajo, lo cual nos reconduce al ámbito de la prevención de riesgos laborales.

De modo que, la configuración legal de las obligaciones empresariales en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo se ha concretado de forma

importante a través del contenido del artículo 16 de la LPRL. Como son mediante la realización de la evolución de riesgos psicosociales (artículo 16.1 y 16.2 LPRL), la investigación de los daños para la salud (art. 16.3 LPRL), la formación (18.1 LPRL) y la adscripción a puestos de trabajo compatibles a su circunstancias personales (artículo 25.1 LPRL), los cuales vienen a delimitar las obligaciones empresariales en esta materia.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 4.	“1. Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
	2. Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. 3. Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.
Artículo 14.	“Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. “1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”
Artículo 15.	“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: a) Evitar los riesgos. b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.

Artículo 16.	“1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. 2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes: a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados
	químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

FUENTE: Elaboración propia.

Con respecto a su empeño por salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, en la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social; queda determinado que el trato discriminatorio y el acoso son supuestos susceptibles de iniciar el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales.

LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 26.2.	“2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184”.
Artículo 95.	“3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes”.
Artículo 96.	“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.
Artículo 180.4.	4. “Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida en cuyo supuesto deberá

FUENTE: Elaboración propia.

Sin embargo, desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se produjo un punto de inflexión de

relevancia en cuanto al tratamiento legal del acoso sexual en el trabajo.

Por ello, se ha evolucionado de la concepción de una conducta que se encuentra directamente relacionado con la dignidad de la persona y cuya infracción podía dar lugar a medidas sancionatorias y reparadoras, a considerarlo como un acto discriminatorio de la persona. Esto es, ha generado la introducción del acoso en el trabajo al sistema de tutela y protección, así como a su consideración como riesgo que afecta a la dignidad y libertad sexual, y también a la salud e integridad del trabajador, lo que permite un nuevo tratamiento de carácter preventivo.

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 7.	“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.
Artículo 9.	“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre
Artículo 10.	“Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”.

Artículo 12.	“1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. 2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos <u>civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre</u>
	este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos”.
Artículo 13.	“1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.
Artículo 14.5.	“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las <u>formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo</u>”.
Artículo 27.3	“3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: (...) c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.
Artículo 46.2.	“2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del

Artículo 48.	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.
Artículo 51.	“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al
	desarrollo de la carrera profesional. (...) e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.
Artículo 62.	“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

FUENTE: Elaboración propia.

2.3. Normativa Autonómica Andaluza

En la Ley Andaluza se establece una consideración singular de aquellas conductas

constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, ya que atentan contra la seguridad y salud laboral, por lo que su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, no obstante, sin perjuicio de otras responsabilidades que derive de dichos comportamientos. Por tanto, se establecerán medidas que deberán de acordarse con los representantes legales de los/las trabajadores/as, tales como códigos de buenas prácticas, campañas de sensibilización o acciones de formación e información (art. 30.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género de Andalucía).

LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DE	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 3.	“4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.
	(...) 6. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.
Artículo 26.1.	1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo”.
Artículo 27.1.	“1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación”.

Artículo 30.	“1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares. 3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos. 5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus
	competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.
Artículo 33.	“La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas”.
Artículo 35.	“1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará: (...) d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y

FUENTE: Elaboración propia.

3. Consecuencias negativas en todos los ámbitos del acoso sexual.

Tras repasar las definiciones y el tratamiento legal referente al acoso sexual,

conviene advertir que medirlo no es un aspecto fácil. Como hemos podido comprobar con anterioridad, existe un problema a la hora de conceptualizar qué es acoso sexual en el trabajo y cuáles son las conductas a tratar. A pesar de ello, para aclarar esta cuestión se han realizado múltiples estudios, investigaciones, entre otros documentos desde distintos puntos de vista para tratar el acoso sexual en el ámbito laboral.

En este contexto, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que data del año 2011, analiza todos los aspectos relevantes de las condiciones de trabajo y su relación con la salud y seguridad de los trabajadores en los que se incluyen aquellas conductas violentas a las que han estado sometidos estos. Ahora bien, las conductas de violencia en el trabajo se han de encuadrar dentro de un contexto más amplio de violencia que el acoso sexual. Por ello, mediante la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se ha adoptado una definición de violencia amplia, que abarca las diferentes manifestaciones estructurales de la violencia laboral, ya sea física o psicológica.

Por consiguiente, podemos determinar que según dicha Encuesta las conductas violentas a las que con más frecuencia determinan haber estado expuestos los trabajadores son las siguientes:

- a) agresiones verbales, rumores o aislamiento social,
- b) amenazas de violencia física y
- c) violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo.

Así, a medida que aumenta el tamaño de plantilla de trabajadores podemos observar un incremento de exposición a conductas violentas. Ahora bien, el número de ocupados y afectados por conductas violentas en empresas de menos de 11 trabajadores es inferior, con un 8,1% de los trabajadores, frente al 16,3% de los trabajadores que han sufrido alguna conducta de violencia en organizaciones empresariales de 250 o más trabajadores. De modo que, aquellas plantillas superiores a 250 trabajadores, un 11,5% se encuentra sometido a *agresiones verbales, rumores o aislamiento social* y un 6,9% a *amenazas de violencia física*.

En este sentido, se observa que los trabajadores expuestos a conductas violentas en el

trabajo manifiestan *dolor de cabeza* (26,4%), *problemas para conciliar el sueño* (22,9%) y *estrés, ansiedad o nerviosismo* (38,2%).

CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL ÁMBITO LABORAL	% DE TRABAJAD
Amenazas de violencia física	3,8
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,6
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	2,4
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,4
Agresiones verbales, rumores o aislamiento social	7,3
Discriminación por la edad	0,6
Discriminación por la nacionalidad	0,8
Discriminación sexual/discriminación por género	0,6
Discriminación por la raza, origen étnico o color de su piel	0,4
Discriminación por la religión	0,1
Discriminación por una discapacidad	0,1
Discriminación por la orientación sexual	0,1

FUENTE: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011.

Por otra parte, en el conjunto de las dimensiones organizativas que favorecen las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, podemos encontrarnos las siguientes:

- deficiente organización del trabajo,
- ausencia de reconocimiento y apoyo social,
- altas cargas de trabajo,
- clima de trabajo estresante,
- conflictos de rol,
- flujos insuficientes de información,
- comunicación deficitaria y, en general,
- existencia de una cultura de tolerancia a las conductas de acoso sexual.

En este contexto, diversos estudios han descrito las consecuencias negativas que se

instauran en el ámbito de trabajo en los que se producen prácticas de acoso sexual. Por ello, podemos determinar que a nivel de consecuencias, el acoso sexual afecta negativamente tanto a la organización empresarial como sobre las personas.

Consecuencias para la organización empresarial y para la plantilla de trabajadores.

El acoso sexual tiene consecuencias en la organización en la que se produce. Por ejemplo, el acoso sexual en el trabajo:

- ✓ repercute sobre la satisfacción laboral,
- ✓ incrementa el absentismo laboral,
- ✓ reduce la productividad,
- ✓ disminuye la motivación lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo,
- ✓ crea ambientes de trabajo tóxicos y hostiles,
- ✓ genera costes derivados de las bajas laborales,
- ✓ pérdida de valores de la organización,
- ✓ mala imagen pública de la empresa, etc.

Consecuencias sobre la persona que sufre acoso sexual.

Asimismo, también el acoso sexual tiene consecuencias en los distintos ámbitos de la vida tanto familiar, como social y laboral de quienes lo padecen, tanto en el aspecto psicológico como en el físico.

Pues bien, se ve afectada la salud psicológica y física de los trabajadores; mediante el estrés como son:

- ✓ los traumas emocionales,
- ✓ la ansiedad,
- ✓ la depresión,
- ✓ estados de nerviosismo,

- ✓ sentimientos de desesperación y de indefensión,
- ✓ irritabilidad,
- ✓ malestar,
- ✓ impotencia,
- ✓ inseguridad en el trabajo y
- ✓ de baja autoestima.

Además de trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, entre otras, que en definitiva, son sintomatología física asociada a estrés. Como consecuencia, la calidad de vida de la persona acosada sexualmente se deteriora generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

Por ello, el conocimiento de un supuesto caso de acoso sexual es un aspecto relevante en la organización empresarial por su principal importancia en la quiebra de los valores de la organización y en la dignidad de la persona afectada. En consecuencia, la respuesta desde la empresa debe ser completamente garantista para todas las partes, aunque estableciendo un mecanismo de apoyo con respecto a la presunta víctima de acoso sexual.

4. Empresas que están obligadas a establecer procedimientos para la prevención y tratamiento del acoso sexual.

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras a elaborar planes de igualdad junto a la representación legal de los/las trabajadores/as. Ahora bien, como podemos recordar, dentro de las conductas a intervenir en el ámbito laboral y que se establece esta Ley se encuentra el “acoso sexual”. Por ello, desde el año 2007 la mayoría de las empresas que han elaborado planes de igualdad, ya fuera por el tamaño de su plantilla de más de 250 trabajadores o por indicación del convenio colectivo de referencia, han circunscrito el compromiso de establecer unos instrumentos o protocolos en este sentido, acordados con la representación sindical, tal y como establece la normativa.

Por otro lado, aquellas empresas de menos de 250 personas trabajadoras no están obligadas a elaborar dichos planes de igualdad, no obstante, esto no las exime de la obligación legal de poner en marcha actuaciones de prevención y procedimientos para su posible queja o denuncia. De manera que, podemos afirmar que todas las organizaciones empresariales, independientemente del número de trabajadores en plantilla y su tamaño, están obligadas a prevenir y ofrecer para su tratamiento en el caso en el que puedan producirse quejas o denuncias.

Igualmente, el art. 37 de la CE determina, y a los efectos que aquí interesan, el derecho a la negociación colectiva y de adoptar medidas de conflicto, es decir, a establecer unos medios de solución extrajudicial de conflictos de acoso sexual en el trabajo. Por esta razón, se ha reconocido la posibilidad de establecer los procedimientos para la intervención en materia de acoso sexual en la ordenación de las relaciones laborales (art. 83.3 ET y 2.2 LPRL), acordados mediante la dirección de la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as, de instrumentos alternativos a la vía judicial para solucionar dichos conflictos, dotándolos de la misma eficacia y valor normativo que los convenios colectivos.

5. Garantías ineludibles para una adecuada intervención en materia de acoso sexual.

Como podemos recordar, un enfoque global del problema exige la necesidad del desarrollo e implementación de una política para hacer frente a este tipo de comportamientos.

Por un lado, se han de elaborar acciones que promuevan el desarrollo de una cultura de no violencia, planteando actuaciones preventivas que aseguren el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, determinado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Y, por otro lado, actuaciones ante posibles casos de acoso sexual, como muestra de que la empresa no sólo lo previene, sino que no lo tolera y lo castiga, implicándose en su erradicación.

Dicha prevención de las conductas de acoso sexual en el lugar de trabajo deberá quedar incorporada al Plan de Prevención de la organización empresarial, integrándose a su vez en los sistemas de gestión existentes en la

misma (Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, sobre la integración de la prevención en la empresa).

Precisamente, la prevención del acoso sexual no es una cuestión sencilla, no obstante, mediante el Código Práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo y el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, se pretenden la orientación de los/as empresarios/as, de los sindicatos y de los/as trabajadores/as para prevenir el acoso. Asimismo, se garantiza la protección a través de los procedimientos adecuados para resolver el problema y evitar que se repita, mediante instrumentos planificados y consensuados con los/as trabajadores/as y sus representantes (art. Arts.18 y 34 LPRL y art.48 LOIEMH). De modo que, se debe de establecer como mínimo uno de los instrumentos de acción, como son:

- los protocolos de prevención y actuación,
- códigos de buenas prácticas,
- planes de igualdad o
- cláusulas de negociación colectiva.

Centrándonos ya en el fenómeno del acoso sexual, en los códigos de prevención, protocolos de actuación y prevención, planes de igualdad o las cláusulas de negociación colectiva que abordan esta cuestión, suele incluir:

1. Compromiso empresarial con la prevención y actuación del acoso sexual en el
2. Definición de acoso sexual y ejemplificación de posibles conductas de acoso.
3. Normativa acerca del acoso sexual en el entorno de trabajo.
4. Medidas para la prevención del acoso sexual en el trabajo.

5. Procedimiento Formal de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo:

- Creación de la Comisión Técnica de Asesoramiento o establecimiento de la figura del/la Asesor/a frente al acoso sexual en el trabajo.
- Iniciación del Procedimiento. El Formulario de denuncia.
- Instrucción del caso e investigación de los posibles hechos.
- Resolución de la queja o denuncia mediante posible propuesta de sanción y solución de deficiencias.
- Verificación de la implementación adecuada de las medidas establecidas de solución.

6. Seguimiento y control del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo.

En definitiva, a la hora de diseñar el desarrollo de una política de intervención en materia de acoso sexual en el trabajo, podemos determinar algunas condiciones y garantías imprescindibles para toda acción, como son las siguientes:

GARANTÍAS	ACLARACIÓN DE LAS GARANTÍAS
Negociación de las actuaciones	Los instrumentos de acción, el contenido y las actuaciones deberán ser negociados y acordados entre empresarios y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
Confidencialidad	Toda intervención interna que desarrolle la empresa deberá preservar la más estricta confidencialidad. Ahora bien, dicha confidencialidad será puesta en conocimiento de todas las personas que intermedien de forma expresa, por tanto, tendrán la obligación de guardar confidencialidad. Las posibles transgresiones de la confidencialidad requerida podrán conllevar <u>determinadas sanciones laborales o de otra índole.</u>
Objetividad e imparcialidad	Las personas intervinientes en la investigación y resolución del posible caso de acoso sexual, no se deberán de dejar influir por consideraciones personales en sus valoraciones o en su comportamiento y acciones. Además, no podrán tener, ni haber tenido, relación laboral alguna de dependencia o ascendencia, ni conexión con ninguna de las partes. Igualmente, no debe existir relación de amistad ni de animadversión con las mismas.
Rapidez y diligencia	Se deberá de establecer unos plazos temporales adecuados para la máxima agilidad en la resolución del posible caso de acoso sexual, sin que supongan merma alguna en la garantía de rigor del procedimiento.
contradicción	Se deberá de garantizar la audiencia imparcial para un tratamiento

	justo de todas las personas afectadas. Por ello, todas las personas que intervienen han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados de acoso sexual.
Presunción de inocencia	Las personas afectadas directamente por el posible caso de acoso sexual tendrán la presunción de inocencia. Asimismo, serán informadas de la naturaleza de los hechos y tendrán la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del proceso. No obstante, se podrán determinar las medidas cautelares necesarias durante el procedimiento.
Protección de las personas	Durante el proceso, así como tras la resolución del posible caso de acoso sexual, es responsabilidad de la empresa velar para que no se produzca represalia alguna a las partes intervinientes en el proceso. De modo que, además de las medidas cautelares que se puedan establecer, la persona denunciante podrá solicitar el traslado del puesto de trabajo, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales. Igualmente, tras la resolución del caso, se deberá de ir informando periódicamente de la situación de ausencia de represalias.
Privacidad	Todas las investigaciones desarrolladas se han de llevar a cabo en un entorno seguro y privado y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada y de las personas que intervienen en el caso.
Protección de la salud de las víctimas	La organización empresarial deberá de adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de aquellos trabajadores afectados.
Apoyo y asesoramiento de las víctimas	La persona denunciante deberá de recibir apoyo, asesoramiento y atención de sus posibles condiciones de sufrimiento por el posible caso de acoso sexual padecido. Por ello, las organizaciones empresariales deben posicionarse proactivamente en beneficio de la presunta víctima, facilitando todo el apoyo y asesoramiento preciso permanente en todas las etapas del proceso que se inicia, independientemente de las acciones de la propia denunciante al respecto.

FUENTE: Elaboración propia.

Conviene destacar, que la negociación colectiva anterior a la LOIEMH ya venía estableciendo cláusulas en este sentido. No obstante, aunque exista una regulación convencional específica aplicable a la empresa mediante convenio colectivo y dirigido al tratamiento y prevención del acoso sexual, es muy recomendable que la empresa adopte una política activa propia frente a dichas conductas para que ésta se encuentre adaptada a sus especificidades y a su entorno. Con ello se mejorará la eficacia y aplicabilidad de la regulación y aumentará la sensibilización de

los/as trabajadores/as y de clientes y proveedores. En este sentido, a partir de la promulgación de la LOIEMH este conjunto de medidas han comenzado a tomar cuerpo a través de los Planes de Igualdad y de los protocolos de actuación y prevención del acoso sexual.

En suma, la empresa con la colaboración de los representantes legal de los/as trabajadores/as ha de implantar políticas, que garanticen entornos laborales libres de acoso sexual donde se respete la dignidad y seguridad y salud de todos los/as trabajadores/as. Por ello, las acciones han de dirigirse, por un lado, a la *prevención* de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad, integridad, y dignidad y, por otro lado, a la provisión de mecanismos de actuación para detener dichas situaciones que ya se han constatado de acoso, estableciendo acciones *reactivas* mediante procedimientos y garantías para el tratamiento de las quejas o denuncias.

Por consiguiente, el objetivo de esta guía es llamar la atención sobre un ámbito crítico del modo de prevenir y actuar en la materia de acoso sexual en las empresas para someter a revisión desde una índole social y de salud y seguridad laboral. De modo que, revisaremos a continuación las principales características que han de estar presentes en todos los Protocolos de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el trabajo.

6. Compromiso empresarial con la prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo.

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

Un enfoque primordial del problema requiere que para la erradicación del acoso sexual se han de promover acciones antes, incluso, de que existan denuncias o quejas. Todo ello hace que las organizaciones empresariales y la representación de los trabajadores deban trabajar al unísono y comprometidamente en una doble dirección:

- prevenir el acoso sexual.
- establecer los procedimientos adecuados para resolver el

problema y evitar que se repita.

Ahora bien, por lo que se determina en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, podemos concretar que no establece normas específicas relativas al acoso, pero según reitera la doctrina de forma mayoritaria, en el marco de prevención del acoso los criterios que debemos de tener presentes son los generales frente a cualquier tipo de conducta de cualquier naturaleza susceptible crear un riesgo para el trabajador o trabajadora en el ámbito de la empresa.

Por tanto, el art.14.1 de la LPRL establece que *“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*. Asimismo, en su apartado segundo, señala que *“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (...)”*.

Igualmente, el art. 48.1 de la LOIEMH determina la obligación de todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo como puede ser la adopción de códigos éticos, protocolos de actuación, medidas disuasorias y de prevención en el ámbito laboral, etc., constituyendo instrumentos o herramientas que facilitan y garantizan la implantación de un entorno de trabajo libre de acoso.

De modo que, por lo que respecta a la prevención frente al acoso sexual en el trabajo, y como primera acción para construir un ambiente de trabajo exento de este tipo de riesgos, los empleadores junto con la representación legal de los trabajadores deberán de elaborar una “Declaración de principios o compromisos frente el acoso sexual” con carácter público y ampliamente difundido. En ella se han de establecer de manera clara y expresamente que todos/as los trabajadores/as de la empresa, sea cual sea su rango jerárquico, deben ser respetados su dignidad, que no se permitirá ni tolerará ni la discriminación ni el acoso sexual y que todo trabajador/a tiene derecho a presentar quejas o denuncias sin miedo a represalias.

Esta perspectiva de actuación mediante la prohibición expresa por parte de la dirección empresarial de las situaciones de acoso sexual tiene como objetivo principal crear un ambiente de trabajo exento de acoso, en el que se instaure un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas. Además se prohíbe expresamente todas aquellas conductas inadecuadas que se generen en el ámbito de trabajo, y no solo para la persona acosada, sino para el conjunto de la organización empresarial y así prevenir un ambiente de trabajo incómodo y tóxico. Esto es, el acoso sexual en el ámbito laboral no se trata de un conflicto interpersonal o individual y reducido a la esfera íntima o personal de los individuos, sino que también se trata de un problema social en el que la organización empresarial también tiene responsabilidad.

Por ello, la empresa no deberá de tolerar la presencia de dicho fenómeno en el marco de la organización laboral, existiendo un compromiso real para prevenirlo y dar la respuesta más idónea cuando se produzca a través de los Procedimientos de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Dichas declaraciones se pueden realizar por la voluntad del empresario mediante los códigos de conducta, o también, se pueden integrar en la negociación colectiva manifestándose a través de los convenios colectivos, así como mediante los Planes de igualdad.

Sin embargo, es imprescindible especificar que a pesar de que se determine una regulación convencional específica aplicable a la empresa, como puede ser el convenio colectivo de carácter supraempresarial dirigida al tratamiento y prevención del acoso sexual, es primordial que la empresa adopte una política activa propia frente a dicho tipo de acoso y adecuada tanto a sus especificidades particulares como a su entorno de trabajo. De modo que, se mejorará la eficacia y la implementación de la normativa y aumentará la sensibilización de las personas de su organización, así como de clientes y proveedores.

Tales *Compromisos o Declaración de principios* han de tener la máxima difusión posible dentro de la empresa, dando a conocer esta política preventiva y de actuación de forma activa y continuada, es decir, desde:

- el proceso de acogida de los trabajadores,
- en todas las acciones formativas y
- por otros medios con los que sea posible (correos electrónicos, página web, tablón de anuncios, dípticos, póster, etc.)

En dicha sensibilización específica sobre el acoso sexual para toda la plantilla de trabajadores/as, el art. 48.2 de la LOIEMH establece que los representantes de los mismos deberán de contribuir a prevenir el acoso sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, así como mediante la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En el caso de las entidades públicas, la “Declaración de principios o compromisos frente al acoso sexual” se encuentran también especificados expresamente en el art. 62 de la LOIEMH, aunque cuantiosos protocolos han sido influenciados por lo determinado en el Protocolo de la Administración General del Estado⁷, en su apartado 2.3 y que recoge los siguientes compromisos:

“Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, cada Departamento, Organismo o Entidad Pública deberá:

- *Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno. Esta declaración*

⁷ Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. BOE núm. 189, de 8 de Agosto.

Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13553>

debe llegar a todas las personas que trabajen dentro de su ámbito de dirección y/o organización.

- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.*
- Comprometerse a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.*
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.*

En definitiva, conviene subrayar que, la dirección de la empresa, los mandos intermedios y toda la plantilla de trabajadores/as de la empresa tanto pública como privada, han de contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

7. Ámbito de aplicación del instrumento o herramienta de prevención y actuación del acoso sexual en el Trabajo.

Generalmente en los protocolos de prevención y actuación del acoso sexual en el Trabajo, se determina el ámbito de aplicación del mismo, donde la mayoría exponen los sujetos que se encuentran amparados a la norma, así como las estructuras, niveles y departamentos a los que son aplicables.

Conviene destacar, que dichos instrumentos o protocolos suelen aplicarse a todo el personal de la empresa, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma. Sin embargo, algunos expresan las categorías jerárquicas de personal a las que se aplican. Igualmente, existe la

posibilidad de que su aplicación se extienda fuera del propio personal miembro de la organización empresarial o si se encuentra o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la organización empresarial, al igual que al personal relacionado a contratas o subcontratas y puesto a disposición por las ETT's, o bien, con personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

8. Medidas para la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Es fundamental la planificación de la prevención del acoso sexual en el entorno laboral para su erradicación, teniendo siempre presente las características de la organización empresarial a la que se dirige.

Ante esto, el artículo 40.2 de la Constitución Española establece la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, mediante una política de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras y los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. En definitiva, y dentro de la prevención de los riesgos laborales se debe realizar una prevención del acoso sexual. En este sentido, la omisión de las obligaciones preventivas puede constituir una infracción del orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales.

Por ello, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina en su artículo 4, que *"se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo"*. Asimismo, y en el mismo artículo define el daño derivado del trabajo como *"las enfermedades, patologías, o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo"*. De modo que, el acoso sexual es comprendido como un riesgo psicosocial, recibiendo la misma consideración que cualquier otro tipo de violencia que se produzca en el ámbito laboral y que cause o pueda llegar a causar daño físico, psíquico o moral de los trabajadores. En consecuencia, la acción preventiva deberá realizarse como para cualquier otro riesgo laboral, es decir, aplicando los principios de la acción preventiva (art.15 LPRL), para intervenir con el fin de eliminar los riesgos y, si no es posible, evaluarlos y controlarlos.

Ahora bien, es imprescindible que el enfoque preventivo del acoso sexual en el trabajo trascienda de la cuestión individual, centrándose en las condiciones y organización del trabajo, al entender que este tipo de riesgos se encuentra directamente

relacionado a dos aspectos importantes, como son, la organización del trabajo y las relaciones personales en el ámbito laboral. Con el propósito de producir una mayor difusión entre los trabajadores de la plantilla y su negociación con el personal y la representación legal de estos, permitiendo conseguir una mejor erradicación del acoso sexual en el ámbito de trabajo.

Como se ha dicho, en el art. 48 de la LOIEMH se establece la obligación de todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Algunas de las medidas preventivas que el empresario puede realizar, pueden ser:

- La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.
- Las acciones formativas para directivos, mandos y para la plantilla de trabajadores acerca del trato con las personas en su trabajo.
- La vigilancia sobre la salud de los trabajadores.
- Las declaraciones, compromisos, principios y códigos de conductas determinadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexuales, que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos, integridad y la dignidad de las personas. No obstante, a partir de la promulgación de la LOIEMH este conjunto de medidas preventivas han comenzado a formar parte de la organización empresarial a través de los Planes de Igualdad y de los códigos y protocolos de actuación y prevención del acoso sexual.

Equivalentemente, con relación al personal de la Administración General del Estado en el art.62 de la LOIEMH se establece el contenido sobre *“el principio de igualdad en el empleo público”*, y, más concretamente, acerca de las *“medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla”*.

De modo que, *“para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación”*, añadiendo además que

“comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.*

Pues bien, la LOIEMH no establece unas concretas medidas de prevención de situaciones de acoso sexual aunque sí obliga a su implantación negociada en el empleo público de la Administración General del Estado, al igual que sucede con el personal laboral. Por tanto, las medidas de prevención han de ser las mismas que para el ámbito laboral general como para el empleado público⁸¹⁶.

En cualquier caso, se ha de tener en consideración que se otorga suficiente fundamento a tal deber de prevención del acoso sexual en el trabajo, pues se encuentra en sintonía con el derecho a la «protección... frente al acoso sexual» en los términos utilizados en el artículo 4.2.e) del ET y en el art. 14 apartado h de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. De hecho, con la concepción amplia del deber de seguridad empresarial instaurado en los artículos 14, 15, 16 y 25 LPRL⁹¹⁷, así como en las sentencias STCO 62/2007 y STCO 160/2007. En consecuencia, el acoso sexual en el entorno de trabajo es un riesgo

⁸ Para un mayor estudio en profundidad acerca de la materia véase Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2011. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13553>

⁹ No podemos dejar de mencionar el Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de

laboral de carácter psicosocial y, por ende, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de detectarse una situación de este tipo no sólo la empresa privada sino también la empresa pública, están obligados a actuar y a promover las medidas necesarias para impedirlo y manteniendo siempre una actitud activa para eliminarlo.

En definitiva, debemos incidir en la necesidad de que las políticas de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral privado y en el ámbito público, queden incorporadas al Sistema de Gestión de la Prevención de la organización empresarial, por tanto, como parte fundamental del Plan de Prevención e integrándose a su vez en el resto de sistemas de gestión existentes en la misma¹⁰¹⁸.

9. Procedimiento Formal de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Finalmente, profundizamos un poco más en el procedimiento a seguir para elaborar los protocolos de prevención y actuación, así como los contenidos desde el punto de vista de los aspectos de referencia que han de estar integrados en dichos protocolos.

Por ello, continuando con el desarrollo de actuaciones que abarquen las diferentes fases del acoso sexual en el ámbito laboral, se considera prioritario contemplar acciones que se constituyan como herramientas o medidas reactivas frente a este tipo de riesgo. En este sentido, otra herramienta fundamental en el abordaje de las situaciones de acoso sexual, que no hayan podido evitarse, y que son denunciadas por los trabajadores, es el procedimiento de actuación que faciliten tanto la presentación de las quejas o denuncias como la resolución adecuada a cada uno de los casos. Por tanto, la función de estos procedimientos de actuación es ya correctora.

Decir que ya no se tratan de una auténtica prevención, sino de una protección frente al problema ya generado. Trata de gestionar las quejas o denuncias por posibles situaciones de acoso que no hayan podido evitarse. Ahora bien, los contenidos en

Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

¹⁰ Vid. BERNAT JIMÉNEZ A., CAPAPÉ AGUILAR, A., CASO PITA, C.: *Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo: Políticas de buenas prácticas y gestión de conflictos*. En Medicina y seguridad en el trabajo [online]. 2011, vol.57, suppl.1, pp. 35-52.

esta fase son prácticamente idénticos tanto para el ámbito general de las relaciones laborales privadas como en el de la Administración General del Estado.

En cierta medida, a pesar de que es necesario poner el énfasis en la actividad preventiva del acoso sexual en el entorno de trabajo, el procedimiento de actuación se ha de combinar con una fase asistencial y disciplinaria, puesto que implican un importante aprendizaje tanto individual como organizacional sobre la materia, y que se espera que actúe como retroalimentación en ambos niveles.

Pues bien, el trascurso de este procedimiento ha de ser sencillo, con la finalidad de aportar un tratamiento idóneo y eficaz de la posible queja o denuncia, eliminando, en su caso, las primeras sospechas de acoso sexual en el trabajo. De ahí que, el procedimiento de actuación debe contemplar al menos cuatro fases, que pasamos a comentar con más detalle en los siguientes epígrafes:

- Formulario de denuncia.
- Investigación de los posibles hechos acontecidos.
- Resolución de la posible queja o denuncia.
- Seguimiento de las medidas propuestas.

Antes de nada, debemos de explicar que pueden existir dos fases dentro del procedimiento de actuación, la primera informal en la que se pretende buscar soluciones a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario, y la segunda, una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso. En cualquier caso, para la iniciación del procedimiento de actuación en casos de acoso sexual no se recomienda la posibilidad de articular una doble vía de solución, como son mediante procedimientos informales y formales. De hecho, la inclusión de procedimientos informales para la resolución de las posibles quejas o denuncias de acoso sexual en el trabajo ha sido una cuestión muy discutida, no obstante, la legislación no determina en ningún momento la inclusión de este procedimiento.

En este sentido, el procedimiento informal se inicia solo en determinados casos de no especial gravedad como primer cauce de solución del problema a través de un proceso

de mediación. Sin embargo, por la consideración como falta muy grave (art. 54.2 g ET) de la conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, consideramos que se deberían de excluir dicho procedimiento interno en los protocolos frente el acoso sexual. Esto es, en dichos incidentes se atentan en todos los niveles a los derechos fundamentales y este procedimiento no ofrece todas las garantías y seguridad a la persona que sufre el acoso sexual al no proponerse medida alguna, sólo una recomendación al supuesto acosador. Asimismo, mediante el procedimiento informal del acoso sexual se puede agudizar el problema¹¹. Por ello, parece que no resulta recomendable iniciar actuaciones en dicho procedimiento informal.

Para ello, el protocolo de prevención y actuación debe tener establecidas todas aquellas garantías que son necesarias para el desarrollo de un procedimiento formal:

GARANTÍAS	ACLARACIÓN DE LAS GARANTÍAS
Confidencialidad	En todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad determinada de forma expresa y puesta en conocimiento de las personas intervinientes en el procedimiento. Por ello, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. No obstante, las posibles vulneraciones de esta confidencialidad que pudieran concurrir, depararán la responsabilidad.
Diligencia y celeridad	La investigación y la resolución sobre la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas de profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible y con una actuación ágil y seria. Fijándose incluso, en algunos casos, <u>plazos máximos de resolución</u> .
Protección contra represalias e Indemnidad.	No se consentirá la intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo, sobre las personas que intervienen en el procedimiento. Por ello, cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable sin perjuicio del ejercicio, para la persona afectada, de las acciones que resultasen oportunas.
Presunción de	La persona denunciada disfrutará de la presunción de inocencia,

¹¹ MEJÍAS GARCÍA, A; CARBONELL VAYÁ, E.J; GIMENO NAVARRO, M.A. Y FIDALGO VEGA, M.: *Nota Técnica 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001, pág. 5.

inocencia	siendo informada de la naturaleza de los hechos que se le imputan y con la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del procedimiento. De modo que, todas las investigaciones se llevarán con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.
Protección ante actuaciones de mala fe.	Se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de aportación de datos, testimonios falsos o incluso ante denuncias falsas de acoso sexual.
Protección de la intimidad, dignidad y privacidad	Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Esto es, las acciones o diligencias se deben de realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas en el proceso y que en ningún caso puedan recibir un trato desfavorable por este motivo. Pues, todas las investigaciones se llevarán a cabo en un entorno seguro y privado, con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada.
Compromiso de apoyo, atención temprana y asesoramiento a la víctima	Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren. Igualmente, la empresa deberá de desarrollar una actitud de apoyo y a través de una persona responsable de ofrecerle medidas de atención temprana, en las que pueden integrarse determinadas medidas cautelares. Asimismo, dicha persona deberá de ofrecer asesoramiento permanente a la víctima en todas las etapas del proceso que se inicia.

FUENTE: Elaboración propia.

9.1. Creación de la Comisión Técnica de Asesoramiento o establecimiento de la figura del/la Asesor/a Confidencial frente al acoso sexual en el trabajo.

Uno de los aspectos clave que podemos considerar, es la creación de comisiones *ad hoc* para tramitar y resolver las posibles quejas o denuncias en materia de acoso sexual.

La Comisión es un órgano colegiado conformado por personas elegidas mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as. No obstante, para que el procedimiento sea riguroso sería necesario que los miembros designados tengan formación en varias materias como pueden ser jurídicas, psicológicas, médicas, en habilidades sociales e igualdad de

oportunidades, entre otros. Sin embargo, es fundamental que posean o hayan obtenido unos conocimientos especializados sobre el acoso sexual en el trabajo, prevención y mediación¹².

Para la efectividad del sistema en el nombramiento de los miembros de la Comisión debe consensuarse de antemano, entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa. Igualmente, para un procedimiento eficaz, sería adecuado que estuvieran integrados por:

- representantes de los trabajadores, además,
- por personas externas al centro de trabajo¹³ y especializadas en la materia de acoso sexual en el trabajo¹⁴ y por
- alguna persona designada por la dirección de la empresa,

Así se deberá de evitar que alguno de los miembros tenga una relación manifiesta con las partes implicadas, con la finalidad de una búsqueda de una neutralidad de los miembros. Ahora bien, en determinadas ocasiones, por el reducido número de trabajadores de la empresa, el nombramiento solo puede recaer en una persona, que actuará bajo la figura de Asesor/a Confidencial¹⁵ y ayudada siempre por personas externas al centro de trabajo y especializadas en la materia de acoso sexual en el trabajo.

A modo de ejemplo, algunas de las funciones de estas figuras, es decir, de la Comisión de Asesoramiento o del/la Asesor/a Confidencial pueden ser las siguientes:

- Proporcionar el apoyo y recursos necesarios para el diseño y la aplicación de las medidas preventivas.

¹² En este sentido, debemos de mencionar que dentro de la fase preventiva se ha de diseñar un plan de formación especialmente dirigido a las personas que van a actuar como intervinientes y especialistas en el tratamiento de los supuestos de acoso sexual en el trabajo.

¹³ Preferiblemente un Técnico Superior de prevención de Riesgos Laborales, especializado en Ergonomía y Psicología Aplicada.

¹⁴ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F. y SANCHO FIGUEROA, T.: *“Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo”*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001, pág. 111.

¹⁵ El establecimiento de la figura del Asesor/a Confidencial se fundamenta principalmente en la sugerencia realizada en el Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991

- Asesorar a quienes realicen consultas en torno a la problemática del acoso sexual en el trabajo.
- Recibir las posibles quejas o denuncias sobre el acoso sexual. No obstante, para esta cuestión pueden actuar también como intermediarios/as los componentes del Comité de Seguridad y Salud, los representantes de trabajadores o de la unidad de Igualdad.
- Asistir e informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible ante dichas situación¹⁶²⁴.
- Iniciar el procedimiento de actuación a seguir tras la comunicación o denuncias.
- Solicitar la colaboración de todas las personas requeridas.
- Solicitar a un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual.
- Determinar y gestionar las medidas cautelares que se precisen.
- Desarrollar las investigaciones pertinentes y necesarias.
- Elaborar y redactar informes con la conclusión de la investigación realizada.
- Instar a la Dirección de la empresa a abrir expediente disciplinario y sancionador a la persona acosadora en el caso que proceda, informando y recomendando las sanciones que serías adecuadas imponer.
- Supervisar el cumplimiento o no de todas aquellas medidas cautelares, así como de las sanciones establecidas.
- Evaluar periódicamente el desarrollo y el buen funcionamiento del protocolo de actuación y prevención para proponer mejoras.

¹⁶ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: “Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso”, en AA VV. (Directora: VELASCO PORTERO, M. T.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para las empresas y las empresas trabajadoras*, Editorial Tecnos, 2010, pág. 72

- Velar por las garantías del protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el trabajo.

Como la realidad del fenómeno del acoso puede ser muy compleja y variada, quienes integren las Comisiones se comprometen a guardar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que se traten en el seno de dicha Comisión. Igualmente, las funciones de esto han de garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas e intervinientes.

9.2. Iniciación del Procedimiento. El Formulario de denuncia.

Ante cualquier comportamiento o conducta inadecuada u ofensiva, es fundamental que se denuncien el caso para comenzar con el procedimiento de actuación y de las acciones correspondientes para su erradicación por:

- la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación y
- la representación legal de los trabajadores

Todos ellos debe de tener reconocida la legitimación para actuar por sí o, en el caso de la representación legal, en nombre del afectado y solicitar el inicio del procedimiento. En todo caso, la primera acción que se ha de desarrollar es comunicarlo al afectado/s y solicitar su aprobación.

Deberá de ir dirigida la queja o denuncia del posible acoso sexual principalmente a la Comisión Técnica de Asesoramiento o al Asesor/a Confidencial en materia de acoso sexual en el trabajo. No obstante, para esta cuestión pueden actuar también como intermediarios/as los componentes del Comité de Seguridad y Salud, los representantes de trabajadores o de la unidad de Igualdad, si existiera.

La apertura del procedimiento debe de crear confianza, constituyéndose un entorno favorecedor de la denuncia siendo una comunicación oral confidencial. En la mayor parte de los casos, la reducción de las dificultades e inhibiciones que se pueden instaurar para lograr que todo caso de acoso sexual en el trabajo sea denunciado, beneficia no sólo a la persona denunciante sino a la propia empresa en la que trabaja. Por ello, debe tenerse en cuenta el estrés, la angustia y la presión psicológica a la que puede estar sometida y padecer la víctima, por lo que debe de facilitarse los trámites

mediante un modelo preestablecido de denuncia de acoso sexual en la empresa y ofrecer asesoramiento desde el comienzo del procedimiento.

En dicha denuncia se deberá de hacer constar los hechos, así como los posibles testimonios de personas que tengan conocimiento de los hechos y de los posibles medios de prueba que puedan existir. Igualmente, es idóneo que el modelo de queja o denuncia contenga información para orientar a la víctima y personas que denuncien el caso de sus derechos, de su responsabilidad por la presentación de la misma, de la posibilidad de que se decidan medidas cautelares, entre otras.

La tramitación de la queja o denuncia, una vez recibida esta por la Comisión Técnica de Asesoramiento o al Asesor/a Confidencial en materia de acoso sexual en el trabajo, se recomienda que en el plazo máximo de tres días, se inicie el comienzo del Expediente del posible caso.

9.3. Instrucción del caso e investigación de los posibles hechos.

Una vez tramitada la denuncia e iniciado la incoación del Expediente del posible caso, se deberá de iniciar la fase de instrucción y de investigación de los posibles hechos acontecidos con las máximas garantías de confidencialidad. Durante la misma se practican todas aquellas pruebas necesarias y que las partes propongan sobre los hechos en los que las partes no estén de acuerdo. Para ello, la Comisión Técnica determinará, mediante consenso, a la persona o personas instructoras del caso según las condiciones de imparcialidad antes referidas. Igualmente, si no se considera lo contrario, es conveniente que la Comisión Técnica pueda solicitar la ayuda y el asesoramiento de otros servicios específicos u expertos externos en la materia con la finalidad de conocer con objetividad los hechos denunciados.

Para proteger y evitar el sufrimiento psicológico de la posible víctima de acoso, es aconsejable la no reiteración de su testimonio a no ser que sea imprescindible. Además, se deberá de intentar que las posibles víctimas de acoso sexual puedan tener la posibilidad de declarar sobre lo ocurrido a una persona de su propio sexo. Si bien, se solicitará la testificación de las personas propuestas como testigos por ambas partes. Se recogerá la máxima información posible sobre las pruebas determinadas y detalladas en el modelo de la denuncia presentado.

Dicho lo anterior, y con la intención de dar cumplimiento al objeto último de proporcionar asistencia, asesoramiento y apoyo, así como de establecer la presunción de inocencia, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical. También, en esta fase podrán proponerse por la Comisión Técnica la adopción de medidas cautelares que se precisen y se consideren necesarias siendo proporcionadas para cada caso. Desde esta perspectiva, la Comisión Técnica tanto durante el desarrollo del proceso como tras la resolución del mismo, velará para que no se produzca represalia alguna sobre los intervinientes en el procedimiento.

En este orden de ideas, es recomendable que esta fase del procedimiento formal no exceda de los 20 días desde la presentación de la denuncia.

9.4. Resolución de la queja o denuncia mediante posible propuesta de sanción y solución de deficiencias.

Tras una completa investigación de los hechos, se recomienda que la Comisión Técnica emita un informe detallado e indicando las conclusiones alcanzadas, en un plazo máximo de 30 o 35 días desde que se inició la denuncia, e instando a la Dirección de la empresa y a la representación legal de los trabajadores alcanzar un conjunto de acciones de manera consensuada. En dicho informe se deberían recoger, al menos, los siguientes aspectos básicos¹⁷:

- la correlación de todos los antecedentes del caso;
- los hechos que tras la investigación resultan acreditados;
- un resumen de las diligencias y pruebas practicadas, así como de los medios materiales y humanos empleados;
- las propuestas de solución para el caso específico de acoso sexual, que deberán ser tomadas por unanimidad para afirmar la implantación de las soluciones.
- Conjunto de recomendaciones de mejoras preventivas y de las posibles deficiencias en la prevención y actuación específica del de acoso sexual en el ámbito laboral.

¹⁷ Vid. MEJÍAS GARCÍA, A; et, alt.: *Nota Técnica 892. Procedimiento de solución autónoma de los*
50

En cualquier caso, la decisión última sobre la queja o denuncia de acoso sexual en el trabajo realizada debe de ser tomada por parte de la Dirección de la empresa y consensuada con la representación legal de los trabajadores. Ahora bien, se recomienda que el empleador decida si implanta las medidas propuestas por la Comisión Técnica en un plazo de 20 días, desde que la Comisión le notifique el informe en el que se concretan las posibles medidas a tomar. Por el contrario, si el empleador no aceptara las medidas propuestas se deberán de aportar información detalladas sobre dicha decisión a las partes afectadas, a la Comisión Técnica y a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores (art. 33 de la LPRL).

Indistintamente, el empleador deberá de proceder en diferentes ámbitos dentro de la organización empresarial. Por ende, el empleador tiene el deber de actuar:

- Sobre aquellas actuaciones deficientes detectadas acerca de la **integración de la prevención del acoso sexual en la empresa** con el resto de la actividad preventiva. (Acerca de las características y la gestión preventiva de la organización, el grado de cumplimiento de las obligaciones preventivas generales, las actuaciones preventivas frente al acoso sexual en el ámbito laboral y el clima de acoso en la organización considerando aspectos como la igualdad, el trato justo, el apoyo social y técnico, la estabilidad laboral, entre otros).
- Las **deficiencias** que la Comisión Técnica haya detectado y considerado como fuente de riesgos para la salud de los trabajadores **en el procedimiento formal de actuación sobre el acoso sexual en el trabajo**. (La ausencia o deficiencias de las medidas preventivas necesarias; acciones que han agravado la situación produciendo unos daños elevados, etc.)
- Determinar e **implementar**, en su caso, el **régimen sancionador o disciplinario** que tenga dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación acerca del acoso sexual en el trabajo.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual en el ámbito laboral suelen contemplar, con carácter general, las sanciones disciplinarias siguientes¹⁸²⁶:

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

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

- La reincidencia del agresor en esa u otras conductas de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual (contratación temporal, de prácticas, becaria, etc.), edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia que acreciente su vulnerabilidad.

Si se establece y determina que la denuncia del acoso sexual fue efectuada bajo el supuesto de mala fe, se deberá de actuar con la apertura de un Expediente disciplinario sobre la persona denunciante.

No obstante, cualquier queja o denuncia presentada podrá concurrir en un procedimiento formal, sin detrimento de la potestad de la víctima de recurrir o no a la vía judicial.

¹⁸ Vid. *Guía para la prevención y atención del acoso en el ámbito laboral*, Junta de Castilla y León, 52

9.5. Verificación de la implementación adecuada de las medidas establecidas de solución.

Finalmente, la Comisión Técnica registrará los informes de conclusiones y realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas. Para ello contará con el apoyo de la dirección de la empresa, así como de la representación legal de los trabajadores.

Se trata de comprobar si se han implantando con eficacia y eficiencia las acciones y funciones preventivas y de actuación determinadas en el caso concreto de acoso sexual, con la finalidad última de mejorar las condiciones de trabajo, y la seguridad y salud de los trabajadores. Por ello, este sistema de retroalimentación propicia que se implementen adecuadamente las acciones oportunas y se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes en caso de confirmarse el acoso sexual en el trabajo o una falsa denuncia del mismo. Igualmente, se dotará de más eficacia al propio procedimiento de intervención y otorgará más confianza a sus posibles usuarios, y así constatar a la víctima que la empresa ante dichas situaciones va a adoptar una solución real y efectiva en un plazo breve de tiempo.

En este sentido, se debería legitimar a la Comisión Técnica la posibilidad de efectuar un seguimiento y control de las medidas propuestas y si han sido implementadas adecuadamente. Asimismo, se deberá de supervisar y verificar las posibles represalias o un trato desfavorable que puedan existir contra cualquiera de los intervinientes en el proceso de solución del acoso sexual en condición de denunciante, víctima, testigo o informador, es decir, estableciendo la garantía de indemnidad a las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación de acoso sexual en el trabajo, pudiendo adoptar las correspondientes medidas disciplinarias contra quien las haya llevado a cabo.

10. Seguimiento y control del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo.

La intención del seguimiento y control del protocolo de prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo es verificar y comprobar si se logra una verdadera

prevención y solución de un acoso sexual de manera autónoma, cercana, rápida, imparcial y eficaz, para mejorar el entorno y la calidad de vida laboral de la empresa y, por ende, su productividad, así como lograr una mayor seguridad para las víctimas, aunque respetando el principio de tutela judicial a la que podrá acudir en cualquier momento.

De modo que, se deberá de realizar un control y seguimiento del Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la prevención, detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual en su ámbito de aplicación. Ahora bien, si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión Técnica, junto con el compromiso de la Dirección Empresarial y la representación legal de los trabajadores, deberá de proponer su modificación siguiendo los trámites oportunos y en un plazo de tiempo determinado, pero siempre de forma negociada.

Para ello, se deberá de evaluar el impacto del protocolo y sus efectos mediante la elaboración de un conjunto de informes sobre el número de intervenciones, consecuencias y resoluciones de las mismas, con la finalidad de conocer la incidencia de las situaciones o conductas de acoso sexual en la organización y características que presentan. De esta manera, se tratará de identificar su impacto en la salud de las personas y en el entorno de trabajo y, más específicamente, en la eficacia de la organización.

Por tanto, el seguimiento de su aplicación, revisión y vigencia resultan unos elementos claves para un funcionamiento adecuado y eficaz del propio protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el entorno de trabajo, pues permite no sólo actualizarlo sino, sobre todo, adaptarlo a los cambios que pueden haberse producido como consecuencia de su aplicación efectiva en los casos concretos de acoso. No obstante, podemos considerar que se debería de prever una vigencia indefinida del protocolo de acoso sexual, aunque sin perjuicio de su posible revisión periódica con el objeto de garantizar su idoneidad, eficacia y actualización.

Bibliografía

- *Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral* (2010). Madrid: Ministerio de Igualdad y Empresas asesoramiento para la igualdad.

- BERNAT JIMÉNEZ A., CAPAPÉ AGUILAR, A., CASO PITA, C.: *Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo: Políticas de buenas prácticas y gestión de conflictos*. En Medicina y seguridad en el trabajo [online]. 2011, vol.57, suppl.1.
- DE VICENTE PACHÉS, F. (2007). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo*. En Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales núm. 67.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R. (1993). *El acoso sexual en el trabajo*. En Relaciones Laborales, Tomo II.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2008). *Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres*. En Relaciones Laborales núm. 1.
- *Guía para la prevención y atención del acoso en el ámbito laboral*, Junta de Castilla y León, Valladolid, 2010.
- *Guía para PYMES en Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Una herramienta para la competitividad* (2010). Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, confederación de Empresarios de Navarra y Servicio Navarro de Empleo.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: “Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso”, en AA VV. (Directora: VELASCO PORTERO, M. T.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para las empresas y las empresas trabajadoras*, Editorial Tecnos, 2010.
- MARTÍNEZ GAYOSO, M.N.. *Prevención de riesgos laborales, igualdad entre mujeres y hombres y negociación colectiva*. En Lan Harremanak/23 (2010-II).
- MEJÍAS GARCÍA, A; CARBONELL VAYÁ, E.J; GIMENO NAVARRO, M.A. Y FIDALGO VEGA, M.: *Nota Técnica 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, 206 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001.
- MOLINA NAVARRETE, C. Y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Más allá de un cuestionario: De la evaluación de riesgos a la intervención psicosocial*. En Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo, núm. 2, 2010.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2011). *El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace “justicia disuasoria”*. En Aranzadi Social, núm. 22.
- MONTOYA MERLGAR, A. (2009). *El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico*. En Sánchez Trigueros, Carmen. *Los riesgos psicosociales: Teoría y práctica*. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F. y SANCHO FIGUEROA, T.: “*Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo*”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001.

- PÉREZ DEL RÍO, T.:

o *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*, TEMAS LABORALES núm. 91/2007. Págs. 175-203.

o *Acoso sexual en el trabajo*. En Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social [Coord. Baylos Grau, A. P.; Florencio Thomé, C.; García Schwarz, R.; Casas Baamonde, M. E.]. Valencia: Tirant lo Blanch. 2014

- PÉREZ, R.: *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Athenea Digital, 12 (2), 2012, págs.199-206.

- PÉREZ GUARDO, R. y RODRIGUEZ SUMAZA, C. (2012). *Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social*. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, Núm. 1, p. 195-219.

- PÉREZ, J. y SANCHO, T (1999). *Acoso sexual en el trabajo*. Nota técnica de Prevención 507. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- PERNAS, B.; OLZA, J.; ROMÁN, M.; y LIGERO, J.A. (2000). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

- *Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Dirigido a Delegados y Delegadas en las empresas y entidades públicas*. (2014). Castilla y León: U.G.T.

- RIVAS VALLEJO, P. (2009). *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*. Granada: Comares.

- RODRIGUEZ-PIÑERO, M, y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos.

- RUBENSTEIN, M.: *The Dignity of Women at Work, A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*. Luxemburgo: Commission of the European Communities, 1988.

- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2007). *Perspectiva de Seguridad Social: la violencia de género laboral como enfermedad de trabajo*. En Rivas Vallejo, Pilar y Barrios Baudor, Guillermo Leandro. *Violencia de Género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense*. Pamplona: Thomson Aranzadi.

- VALLEJO D'ACOSTA, R. (2006). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora*. En Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, núm. 17.