
IGE

Procedimiento para la integración
de la igualdad de género en las
empresas de Navarra

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



**Gobierno
de Navarra**



Procedimiento para la integración
de la igualdad de género en las
empresas de Navarra

Esta publicación ha sido elaborada por el Instituto Navarro para la Igualdad y ENRED Consultoría S.L y su contenido está sujeto a la Licencia Creative Commons.



La explotación de la obra queda limitada a usos no comerciales. En caso de obtener remuneración o lucro por el uso de la obra deberá solicitarse expresa autorización del autor.



No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

Título:

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

Elaboración:

Instituto Navarro para la Igualdad
Enred Consultoría, S.L.

Redacción final:

Instituto Navarro para la Igualdad

Edita:

Gobierno de Navarra - Instituto Navarro para la Igualdad.
Carlos III 36, 2º. 31003 Pamplona.
Teléfono: 848 421 588
www.igualdaddegenero.navarra.es

Diseño y maquetación:

Rbk Diseño

Índice

Prólogo	7
Introducción	9
1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Una forma de violencia de género en el ámbito laboral.	11
1.1. Delimitación conceptual de términos.	11
1.1.1. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las disposiciones europeas.	11
1.1.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007.	12
1.1.3. Elementos clave y comunes en las definiciones.	13
1.2. Conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	14
1.2.1. Formas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.	14
1.2.2. Escala de gravedad de la situación de acoso.	16
1.2.3. Comportamientos o conductas asociadas al acoso.	16
1.3. Personas involucradas en el acoso sexual o en el acoso por razón de sexo.	19
1.3.1. Quien realiza el acoso.	19
1.3.2. Quien sufre el acoso.	20
1.3.3. Quien presencia el acoso y la red de apoyo social.	21
2. Factores causantes y consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.	23
2.1. Factores causantes del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	24
2.2. Consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	26
2.2.1. Consecuencias para la persona que sufre acoso.	26
2.2.2. Consecuencias del acoso para la organización.	28
2.2.3. Consecuencias para la plantilla.	28
3. Responsabilidades ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	29
3.1. La organización.	30
3.2. La representación laboral.	34
3.3. Personas trabajadoras.	35

Índice

4. Marco normativo	37
4.1. Ámbito Internacional.....	37
4.1.1. La actuación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) frente al acoso sexual.	37
4.1.2. La actuación de Naciones Unidas (ONU) frente al acoso sexual.	38
4.2. Ámbito Comunitario.	39
4.3. Ámbito Estatal.....	40
4.3.1. Constitución Española.	41
4.3.2. Código Penal.	41
4.3.3. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de las Mujeres y Hombres (LOIEMH).....	42
4.3.4. Estatuto de los Trabajadores.....	42
4.3.5. Ley de Funcionarios Civiles del Estado.....	43
4.3.6. Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.....	43
4.3.7. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.....	44
4.4. Ámbito Autonómico de la Comunidad Foral de Navarra.	44
Bibliografía.....	45

Prólogo



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral están siendo reconocidos como una cuestión que afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres

y Hombres, se hace partícipe de esta realidad al señalar la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones.

Desde el Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad, entendíamos que abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral tenía que ser en el marco de un proceso mucho más completo y sistemático, como parte del trabajo que las empresas tienen que hacer para implementar la igualdad de género en sus procesos, para sus personas, como parte de su desarrollo estratégico. Por eso, las herramientas que se ofrecen en esta guía forman parte del procedimiento del Gobierno de Navarra para la implementación de la Igualdad de Género en las empresas de esta Comunidad, Procedimiento IGE.

Considero que toda organización debe profundizar en la necesidad de elaborar un protocolo de actuación para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. No olvidemos que aunque las empresas se definen normalmente como neutras, un análisis de género nos permite detectar muchas áreas de mejora relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres. Una de estas áreas tiene que ver con cómo se previenen y abordan estas situaciones que

vulneran derechos humanos fundamentales como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas empleadas. También creo que no se puede elaborar un protocolo de estas características sin saber qué es, qué implica y por qué se pueden dar situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las empresas. Esta guía permite llegar a la elaboración de un protocolo de actuación desde este primer nivel, imprescindible, de conocimientos previos.

Tengo la seguridad de que este material de reflexión y acción contribuirá a la eliminación de una de las formas menos visibles de violencia contra las mujeres, así como a la mejora en el trabajo y en la calidad de vida de las personas que forman parte de las empresas.



Mª Isabel García Malo

*Consejera de Asuntos Sociales, Familia,
Juventud y Deporte*

introducción

La experiencia de trabajo en el marco del procedimiento del Gobierno de Navarra para la implementación de la igualdad de género en las empresas, Procedimiento IGE, nos ha permitido detectar numerosas necesidades en las empresas a las que es necesario dar cauce para ir avanzando en la consecución de la igualdad real y efectiva. Son necesidades resultado del trabajo continuo y fluido de la Administración Pública con empresas navarras de todos los sectores, con entidades de consultoría y con organizaciones empresariales y sindicales en el proceso de diagnóstico, diseño, puesta en marcha y evaluación de un plan de igualdad de género.

Una de las necesidades de las empresas es cómo abordar, en el marco de un plan de igualdad, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Como parte de nuestra función de apoyo en este proceso de asesoramiento, desde el Instituto Navarro para la Igualdad hemos elaborado dos herramientas complementarias que están dirigidas fundamentalmente a las personas que integran el grupo de igualdad en la empresa, a las personas que ocupan puestos de dirección en áreas como gestión de personas y a la representación legal de las y los trabajadores.

La primera herramienta, **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la prevención-acción**, tiene por objetivo favorecer la eliminación de ambos tipos de discriminación de género, facilitando a las empresas los conocimientos teóricos y normativos necesarios para un correcto desarrollo de medidas preventivas y para el desarrollo de diferentes actuaciones.

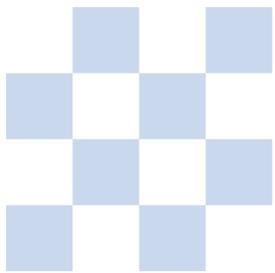
La segunda herramienta, **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica**, ofrece a las empresas propuestas para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación en esta materia, es decir, reflexiona

sobre cómo actuar ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en una organización y avanza en la aplicación práctica de un protocolo en una organización tipo.

Para completar este material, desde el Instituto Navarro para la Igualdad se ofrece a las empresas un material divulgativo, de sensibilización, que bajo el lema *“Un compromiso con un clima laboral de respeto y equidad”* explica qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas y anima a las organizaciones y a quienes las integran a poner medidas para abordar estas situaciones.



Sara Ibarrola Intxusta
Directora Gerente
Instituto Navarro para la Igualdad



1.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: una forma de violencia de género en el ámbito laboral.

1.1. Delimitación conceptual de términos.

Cualquier trabajo teórico-práctico sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, requiere, como fase preliminar, definir los conceptos, evitando así la generación de ambigüedades o confusiones al respecto.

1.1.1. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las disposiciones europeas.

El Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, de conformidad con la **Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo** (90/C167/02) define el acoso sexual como¹:

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y los compañeros), se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; finalmente, si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención

1. Las citas literales expuestas en esta guía respetan el texto original aun en los casos en que utilizan un uso sexista y no integrador del lenguaje, al usar el masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres.

sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Esto es lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso.”

Las definiciones tanto de acoso sexual como de acoso por razón de sexo, que constituyen el punto de referencia más reciente de la Unión Europea y sobre las que se basa nuestro marco normativo, están recogidas en la **Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

“Acoso sexual: *situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

Acoso por razón de sexo: *situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”*

1.1.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, LOIEMH, facilita una definición diferenciada de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La distinción entre uno y otro estriba en que, en el primero, el comportamiento tiene una naturaleza sexual y, en el segundo, el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona.

Así, en su **Artículo 7, apartado 1**, dispone que:

*“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,...”*

A esto se añade que, a efectos penales, es decir, a efectos de determinar en qué supuestos el acoso sexual constituye delito, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el Código Penal, en su **Artículo 184**.

Por su parte, y de conformidad con el **Apartado 2 del Artículo 7**, la definición de acoso por razón de sexo es la siguiente:

“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.”

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios (**Apartado 3**), como también lo es el condicionar un derecho o una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (**Apartado 4**).

1.1.3. Elementos clave y comunes en las definiciones

Entre las definiciones existentes –incluidas las ya descritas en la normativa citada en este documento–, se extraen una serie de elementos comunes que se pueden considerar claves para detectar el acoso:

- **Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre:** en una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a conductas no deseadas se entiende que la persona no busca ni tampoco inicia esta acción y, además, considera este hecho como indeseable.
- **Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista:** este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales.
- **Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:** este tipo de entornos tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre. Surgen cuando existe una persistencia en las conductas, lo cual no implica que, si se dan comportamientos aislados lo suficientemente graves, también deban ser considerados como acoso.

1.2. Conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Para elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, es fundamental definir cuáles son sus formas de manifestarse, es decir, qué comportamientos y actitudes tienen consideración de acoso.

1.2.1. Formas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Tanto en el ámbito de la teoría de género, como en la normativa jurídica y la jurisprudencia, se distinguen diversas formas de acoso que se han clasificado atendiendo a dos criterios:

- El grado de autoridad jerárquica o relación de poder de quien ejerce el acoso sobre la persona acosada, o del ambiente creado en torno a ella.
- La cuantificación del acoso y la percepción de quien lo describe, señala o denuncia.

Atendiendo al GRADO DE AUTORIDAD JERÁRQUICA o RELACIÓN DE PODER DE QUIEN EJERCE EL ACOSO sobre la persona acosada o DEL AMBIENTE CREADO en torno a ella:	
<p>ACOSO DE INTERCAMBIO O CHANTAJE SEXUAL (QUID PRO QUO)</p>	<p>La persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como, por ejemplo, la posibilidad de promocionarse, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc.</p> <p>Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Se consideran activas de este tipo de acoso aquellas personas jerárquicamente superiores a quienes sufren acoso. Por ello se le denomina también “acoso vertical”.</p>
<p>ACOSO AMBIENTAL</p>	<p>Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre.</p> <p>En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma. Se denomina, también, “acoso horizontal”.</p> <p>Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de medir en términos laborales –pérdida de empleo, dificultades de promoción– sin embargo, sí se traducen en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.</p>
Atendiendo a la CUANTIFICACIÓN DEL ACOSO y la PERCEPCIÓN DE QUIEN LO DESCRIBE, SEÑALA O DENUNCIA ² :	
<p>ACOSO TÉCNICO</p>	<p>Aquellas situaciones que constituyen acoso a juicio de personas expertas, sufridas en el último año por una persona, independientemente de que ésta lo considere o no acoso sexual.</p>
<p>ACOSO DECLARADO</p>	<p>Aquellas situaciones sufridas en el último año, y percibidas por la persona que las padece como acoso sexual o acoso por razón de sexo.</p>

2. Adaptación de “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. 2006

1.2.2. Escala de gravedad de la situación de acoso

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular. Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente son los siguientes:

ESCALA DE GRAVEDAD ³	DESCRIPCIÓN DE LAS SITUACIONES
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

1.2.3. Comportamientos o conductas asociadas al acoso

La clasificación anterior, se puede concretar en un listado de comportamientos que, juntos o individualmente, y teniendo en cuenta el factor de reiteración de los mismos (en los casos más leves), son descritos como situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo:

3. Adaptación de "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral". Ministerio de trabajo y asuntos sociales. 2006

ESCALA DE GRAVEDAD ⁴	TIPOLOGÍA	COMPORTAMIENTOS
ACOSO SEXUAL LEVE	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Mirar de forma lasciva.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acercamientos no consentidos.
ACOSO SEXUAL GRAVE	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar post-ruptura.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar gestos obscenos.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.
ACOSO SEXUAL MUY GRAVE	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

4. Elaboración propia a partir de “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006)

ESCALA DE GRAVEDAD ⁵	TIPOLOGÍA	COMPORTAMIENTOS
<p style="text-align: center;">ACOSO POR RAZÓN DE SEXO LEVE</p>	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos.
<p style="text-align: center;">ACOSO POR RAZÓN DE SEXO GRAVE</p>	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo.

5. Elaboración propia a partir de "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO MUY GRAVE	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

1.3. Personas involucradas en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo

En una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, existen dos partes involucradas directamente: la persona que realiza el acoso y quien lo sufre; y una parte implicada indirectamente que es quien presencia, apoya o protege esta situación de acoso.

Si bien es cierto que todas las personas pueden ser acosadoras o potenciales objetos de acoso, no hay que obviar ciertas características del acoso que se repiten y que, por tanto, hay que tener en cuenta para evitar que sucedan.

1.3.1. Quien realiza el acoso

Quienes realizan el acoso sexual o acoso por razón de sexo, son generalmente personas de trato aparentemente normal que, sin embargo, no ven a quienes acosan como compañeras o compañeros de igual valor, intentando demostrar su poder y afirmar su superioridad.

No existe un único perfil de persona acosadora, pero sí se les atribuye ciertos patrones de comportamiento que se repiten con asiduidad⁶: la tendencia al sexismo, agresividad, poca vida social o carácter dominante. Además, se pueden extraer ciertos rasgos comunes:

1. Suele tratarse de personas casadas o con pareja estable, con hijas e hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su vida en pareja.
2. Suelen ocupar un cargo superior a la persona acosada, contando con el respaldo de la dirección de la organización.

6. "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006)

3. Muestran, normalmente, un carácter frío, carente de empatía y se creen invulnerables.
4. No aceptan un 'no' por respuesta y pueden actuar de forma vengativa, si no consiguen lo que quieren.
5. Presentan cierto carácter infantil y caprichoso.
6. Son sexistas, no consideran a la otra persona como igual, por lo que no la valoran.
7. Son conscientes de estar infringiendo un daño a la otra persona; saben que se trata de una conducta ilícita o reprochable, aunque no en todos los casos lo entienden exactamente como acoso sexual o acoso por razón de sexo.
8. Su conducta de acoso no tiene por qué ser un hecho aislado, sino que se puede repetir con otras personas a lo largo del tiempo.

1.3.2. Quien sufre el acoso

Vivimos en un sistema de organización social, **sociedad patriarcal**, en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones.

Celia Amorós, en *"La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres (Cátedra, 2005)"*, señala que el patriarcado es un sistema **metaestable** de dominación ejercido por los individuos que, al mismo tiempo, son moldeados por él. **Hombres y mujeres formamos parte de él y nos forjamos en él, pero eso no nos exime de la responsabilidad de actuar humana, ética y políticamente contra los efectos negativos que provoca.** Cuando adjetiva el patriarcado de 'metaestable', quiere decir que se va adaptando a la evolución de las organizaciones económicas y sociales, salvaguardándose en mayor o menor medida como **sistema de ejercicio del poder y de reconocimiento**, dirigido, sobre todo y fundamentalmente por los hombres.

El patriarcado⁷, bien sea velada o abiertamente, ofrece una conceptualización de las mujeres como inferiores; especifica cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres, asignando a los hombres la capacidad para crear las reglas y habilitar los recursos acordes con su visión y comprensión de la realidad que les rodea.

Desafiar las relaciones de subordinación y reclamar el reconocimiento de las mujeres, forma parte del camino trazado hacia la igualdad, pero eso tiene un precio que la sociedad, muchas veces, no está dispuesta a pagar.

7. El patriarcado es un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres, a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo, determinan cuál es o no es el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón. (Adrienne Rich). Vocabulario violeta. <http://www.ciudaddemujeres.com/vocabulario/>

En palabras de Bosch y Ferrer: **“el desprecio produce y justifica la violencia, el desprecio se alimenta de prejuicios y falsas creencias”** (Bosch y Ferrer, 2002). Algunas de estas creencias que dan soporte a la violencia y, en este caso particular, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, son las siguientes: *“Quieres decir sí, cuando dices no. Y si dices no y yo insisto, terminarás diciendo que sí”*; *“Si te quedas aquí es porque te gusta”*; *“Si llevas minifalda es porque te gusta que te miren...lo estás buscando”*, *“En realidad no le pasa nada. Es psicológicamente frágil”*.

De lo dicho anteriormente, podemos inferir, sin ninguna dificultad, que lo que busca toda violencia es la anulación de la otra persona y no necesariamente en términos físicos, sino también –y de forma prioritaria– **la anulación identitaria**. Se trata de un fenómeno del que **nadie está a salvo**. Cualquier persona puede estar afectada por una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Si se analizan los perfiles de personas con más riesgo o posibilidades de enfrentarse a situaciones de acoso, se puede observar que la descripción de los mismos suele responder a⁸ :

1. Mujeres divorciadas o separadas.
2. Mujeres jóvenes menores de 35 años.
3. Mujeres de incorporación reciente a la vida laboral.
4. Mujeres y hombres con discapacidad.
5. Mujeres y hombres homosexuales.
6. Mujeres y hombres que pertenecen a etnias y nacionalidades minoritarias.

Aunque éstos sean los perfiles más vulnerables, desde las empresas se deberá establecer medidas de prevención que garanticen, para todas las personas, la igualdad, la seguridad y la salud laboral desde una clara postura de corresponsabilidad colectiva.

1.3.3. Quien presencia el acoso y la red de apoyo social

El ámbito de trabajo más cercano juega un papel clave en el surgimiento, mantenimiento, protección, apoyo y denuncia de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

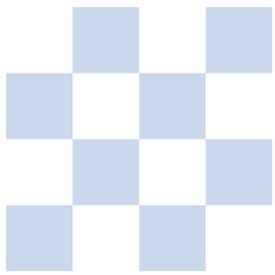
La sensibilización y concienciación de la sociedad, de los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones es, también, esencial en estos casos ya que la persona que sufre acoso necesitará, además de protección, ayuda de quienes están cerca para que la situación se visibilice, se gestione adecuadamente y se pueda parar de manera inmediata, minimizando así las secuelas para las personas y para las organizaciones.

Uno de los aspectos que más se analiza en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, es la respuesta del entorno social. Los datos señalan que la mayoría, obtie-

8. D. Chappell and V. Martino: *Violence at work. Preventing violence and harassment in the workplace* European foundation for the improvement of living and working conditions.

nen como respuesta, falta de comprensión, acusaciones infundadas, desprecio y a veces pueden vivir reacciones acusatorias y agresivas.

Si a la violencia, a la anulación, a la pérdida de identidad se suma la falta de apoyo por parte de las redes más cercanas, sometemos a las personas que sufren acoso a una presión todavía mayor. Parece claro que el impacto que produce en la vida de una persona el acoso sexual en el trabajo –como elemento gravemente estresante– desborda e inunda otros ámbitos de la vida, y consecuentemente no se limita a lo estrictamente laboral.



2.

Factores causantes y consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

2.1. Factores causantes del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son comportamientos que, aunque responden a múltiples factores, tienen en común producirse en el marco de una relación desigual de poder, generalmente ostentado por los hombres hacia las mujeres.

Aunque no es fácil enumerar cada uno de los factores causantes y sus interrelaciones, a continuación se señalan algunos de ellos de acuerdo a la siguiente clasificación:

- Factores objetivos y fácilmente detectables: clima organizacional.
- Factores subjetivos e intrínsecos a las personas que intervienen directamente en el hecho de acoso: quien sufre el acoso y quien acosa.
- Factores sociales o de contexto sociocultural donde se desenvuelven tanto las personas como los hechos.

Todos son –en gran medida– detectables, previsibles y evitables siempre que, para ello, exista una intención y una voluntad expresa por parte de la organización donde se produce el acoso.

Factores objetivos: El clima organizacional.

La organización es determinante tanto para generar como para resolver situaciones de acoso.

La estructura jerárquica, el modo en que se reparte el poder, los canales de comunicación e información, las relaciones personales, la asignación de promociones y desarrollos de carrera, la flexibilidad o rigidez de horarios, las relaciones interpersonales y sociolaborales, el estilo de dirección, etc., son elementos que constituyen el clima organizacional.

Según sea éste, conformará un contexto favorable o de rechazo hacia el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Los estudios indican que cuando en la plantilla existe una percepción generalizada de que la organización tolera, de alguna forma, el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, se da correlación positiva con su existencia; es decir, está demostrado que en entornos sexistas se dan más episodios de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Estructuras donde existen y se asignan claramente diferenciadas tareas tradicionalmente consideradas como masculinas o femeninas (las mujeres que trabajan en ámbitos predominantemente masculinizados tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual); la desvalorización del trabajo realizado por un sexo u otro, la discriminación, el sexismo, así como jerarquías no paritarias, son dimensiones de un entorno laboral que facilitan la aparición de ambos tipos de acoso.

Factores subjetivos: Características individuales.

En las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo son relevantes diferentes aspectos de la persona acosada: personalidad, motivaciones, actitudes, aptitudes, recursos personales y sociales, así como su situación frente al empleo. No existe un perfil tipo de persona acosada; sin embargo, tal y como se ha mencionado con anterioridad, los estudios existentes muestran que, aunque recorre todo el escenario laboral y sucede en las distintas etapas de la vida y en distintos sectores y ámbitos de actividad, se dan determinados factores o situaciones personales que aumentan el riesgo de sufrir acoso.

Tampoco existe un perfil tipo de persona acosadora, aunque los estudios extraen patrones de comportamiento comunes, tales como la tendencia al sexismo, carácter caprichoso, la reincidencia, etc.

Factores sociales: Contexto sociocultural.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al igual que cualquier otro tipo de acoso, no son ajenos al contexto sociocultural en que se generan. En este sentido, aspectos como la normativa vigente, los mecanismos socio-sanitarios, los recursos técnicos, las percepciones sociales, o la calidad de vida existente en el contexto, son variables que, en cierta medida, condicionan la prevención, la aparición de hechos de acoso y las fórmulas sancionadoras que se produzcan en estos casos.

Veamos ahora, algunos ejemplos :

DENOMINACIÓN	EJEMPLOS DE FACTORES FAVORECEDORES
<p>OBJETIVOS:</p> <p>Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las organizaciones con estilos de mando autoritarios y estructuras masculinizadas, donde las situaciones de abuso no se persiguen. • Organizaciones donde las reclamaciones sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo no se toman en serio; donde existe un claro riesgo para la persona que presenta una queja, donde existen pocas probabilidades de sanciones hacia las personas que acosan. • Organizaciones donde se da segregación por razón de sexo. • En profesiones que requieren hábitos laborales y horarios atípicos (ej.: hostelería, la información, turismo, artes escénicas, etc.)
<p>SUBJETIVOS:</p> <p>Características individuales de la persona acosadora y acosada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características concretas de la personalidad y el estatus social y laboral de quien acosa. • Situación de precariedad de la persona acosada en el trabajo, el deseo de conservar el empleo o el miedo a denunciar y sus posibles consecuencias negativas. • Posición laboral de superioridad de quien acosa frente a quien sufre acoso.
<p>SOCIALES:</p> <p>Contexto sociocultural conformado por las diferencias culturales, estereotipos y roles de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creencias socialmente aceptadas sobre los comportamientos que deben tener hombres y mujeres en una sociedad patriarcal. • Disposición de un marco normativo en el que ampararse.

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

Tienen distintas, aunque graves, consecuencias en las personas que sufren el acoso, la organización y la plantilla.

2.2.1. Consecuencias para la persona que sufre acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen consecuencias en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) de quienes lo padecen tanto en el aspecto psicológico como en el físico. Entre los efectos más comunes se encuentran:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de estar en un entorno intimidatorio.
- Tendencia a querer quitarle importancia al hecho, justificándolo de alguna manera.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales, sin tener en cuenta su valía personal o profesional.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa.
- Sentimiento de impotencia ante su situación y ante la humillación que sienten.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Aversión, irritabilidad, malestar, intimidación, incomodidad, desánimo, confusión, etc.
- Desarrollo de estrés tanto físico como emocional.
- Dificultad en hacer público el acoso que están sufriendo.
- Absentismo por enfermedad.

Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, con las consiguientes repercusiones en el estado físico como pueden ser dolores de cabeza, lesiones musculares, problemas de estómago, insomnio, subida de la tensión, úlceras, náuseas, etc. De esta manera la calidad de vida de la persona acosada se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

Además, en muchas ocasiones, cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas, su promoción profesional se ve condicionada. Lo que en un primer momento ha comenzado como acoso sexual al final puede llegar a convertirse también en un caso de ‘mobbing’.

La atención a personas que han sufrido acoso ha posibilitado un acercamiento a su experiencia y a las consecuencias que ha generado en sus vidas, lo cual ha permitido extraer ciertos **elementos comunes** en ellas:

- Suelen percibir su situación como una experiencia tensa, con temores, en la que se sienten impotentes y humilladas.
- Siempre pasan por un momento en el que deben decidir si renunciar a su empleo o seguir en la misma situación.
- Quienes han sufrido acoso, generalmente, se han encontrado con obstáculos en el momento de contar lo que les estaba sucediendo o cuando lo han denunciado.
- Cuando se trata de un acoso de tipo leve, hay cierta tendencia a quitarle importancia y a minimizar la conducta de la persona que acosa.

Una vez la víctima del acoso es consciente de que lo está sufriendo y se plantea poner una denuncia, se encuentra en la tesitura de decidir cuál es el momento adecuado, ya que si lo hace demasiado pronto puede perder credibilidad por considerar que se ha apresurado y, si lo hace demasiado tarde, puede ser criticada por haber consentido ese comportamiento. Este tipo de conductas del entorno, dificultan mucho más saber cómo actuar, lo que lleva a que en ciertos casos se opte por no denunciar. Las **razones para no denunciar** suelen ser:

- No querer que se considere que está dramatizando.
- No tener claro el límite entre una relación normal que se establece en el trabajo y cuándo ésta pasa a ser abuso.
- Estar acostumbrada a callarse ante pequeñas ofensas como pueden ser las bromas.
- Reacciones del entorno de trabajo:
 - La falta de credibilidad de la persona que lo denuncia y la búsqueda de “otras razones” en la denuncia como pueden ser la venganza o el rencor.
 - La culpabilización de la persona víctima del acoso, por considerar que con su actitud ha provocado la situación de acoso.

Ante estas reacciones es preciso mantener en la organización una postura común frente al acoso en la que ciertas conductas, a pesar de que puedan estar siendo toleradas o que no sean percibidas por la víctima como tal, deben ser consideradas acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En el **caso de los hombres**, su conducta frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo presenta características diferenciadas ya que:

- Les resulta complicado identificarse con el rol de víctima.
- Reconocen el acoso, tanto sexual como por razón de sexo, sólo en los casos en los que hay una relación jerárquica. En el resto de casos, los comportamientos que se han considerado como acoso leve, generalmente no los identifican como tales, sino como parte de las relaciones ‘normales’ entre compañeros y compañeras.

2.2.2. Consecuencias del acoso para la organización.

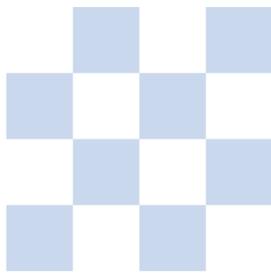
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo también tienen consecuencias en la organización en la que se produce. Dichas consecuencias pueden ser:

- La disminución de la productividad, el absentismo, los costes derivados de las bajas, etc.
- El empeoramiento del ambiente laboral con las consecuencias negativas que eso conlleva.
- La pérdida de valores de la organización, en los que ha estado basado su funcionamiento.
- La mala imagen pública de la organización al no atender y combatir este tipo de prácticas en el seno de su organización.

2.2.3. Consecuencias para la plantilla.

El entorno de la persona que sufre acoso en el trabajo es un ámbito que también se ve afectado, tanto si se conoce lo que está ocurriendo como si no:

- Si el entorno desconoce lo que sucede, la percepción que tendrá es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, con cambios de humor, está despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre quien está sufriendo el acoso.
- Si el entorno conoce lo que está sucediendo, aunque intente mantenerse al margen, se posicionará de un lado u otro en función de diversas variables como pueden ser la credibilidad de las personas implicadas, el prestigio, la proximidad personal, etc. Es importante que si la plantilla es consciente de un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, lo ponga en conocimiento de quien corresponda para evitar que se mantenga y para evitar que se vuelva a repetir. Sabiendo además que, si la persona acosadora es reincidente, quienes sufrieron esta situación tendrán más complicado manifestar su apoyo a la víctima.



3.

Responsabilidades ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo respetuoso con los derechos de las personas es algo que **concierna a toda la plantilla**, sin embargo los distintos niveles tienen responsabilidades diferentes en relación a este tema.

En el caso de la organización, ésta tiene la responsabilidad absoluta de garantizar un entorno de trabajo saludable, establecer condiciones laborales que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y disponer de procedimientos que garanticen su prevención y su sanción, según queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, que además incluye obligaciones tanto para el empresariado como para la representación de las personas trabajadoras.

A lo largo del tiempo, los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo han sido llevados ante la justicia y han dado lugar a sentencias que han condenado en unos casos a las personas que han cometido el acoso y en otros a las organizaciones que no han actuado correctamente frente a estas situaciones.

Aunque no sea el principal objeto de este documento, la problemática que plantean los distintos supuestos de responsabilidad empresarial por este tipo de conductas y sus consecuencias laborales, civiles, administrativas e incluso penales, hace que sea relevante apuntar una serie de sentencias referidas al tema, que se podrá consultar y profundizar en su análisis⁹:

Sentencias del Tribunal de Justicia

- La sentencia del Tribunal de Justicia Sala Tercera, de 27 de noviembre de 2001, Asunto C-270/99. Desestima el recurso interpuesto por un funcionario del Parlamento Europeo, sancionado entre otros motivos, por acoso sexual.
- La sentencia del Tribunal de Justicia Sala Tercera, de 23 de abril de 2002, Asunto C-621/01. Desestima el recurso interpuesto por una funcionaria de la Comisión de las Comunidades Europeas por el que solicitaba que dicha Comisión le reparara el perjuicio moral sufrido al haber sido víctima de acoso sexual por parte de su director. La sentencia declara no probado el acoso.

9. Sentencias extraídas de la Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo. Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO. Marzo 2003.

Sentencias del Tribunal Constitucional español

- La sentencia 224/99, de 13 de diciembre, otorga el amparo solicitado por una trabajadora recurrente, reconociendo que se ha vulnerado su derecho fundamental a su intimidad en desdoro de su dignidad personal.

Sentencias del Tribunal Supremo

- La sentencia del Tribunal Supremo número 1135/00, de 23 de junio, (Sala de lo Penal), desestima el Recurso de Casación interpuesto por un acusado, condenado como autor de un delito por acoso sexual a una inferior jerárquica a la que hacía proposiciones sexuales, haciéndole intuir que podría perder su puesto de trabajo si no accedía a ellas.
- La sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 13 de octubre de 1989, desestima el Recurso de Casación interpuesto por un trabajador que fue despedido por acoso sexual hacia una compañera de trabajo.

Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia

- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, Burgos, número 1/2002 (Sala de lo Civil y Penal), de 29 de mayo, condena a un alcalde como autor de un delito de acoso sexual hacia una concejala del mismo ayuntamiento, a la pena de multa de nueve meses y a indemnizar a la víctima en la suma de 12.000 euros.
- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 4 de septiembre de 2001, (Sala de lo Social). Recurso 9349/00: una trabajadora acosada sexualmente tiene derecho a la extinción de su contrato con la indemnización prevista para el caso de despido. La prueba del acoso puede basarse en la declaración de la víctima.
- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 27 de febrero de 2002 (Sala de lo Social). Recurso 61/02: derecho de una trabajadora a extinguir su contrato por acoso sexual por medio de mensajes escritos del teléfono móvil y posteriores represalias en el trabajo; así como por incumplimientos graves de sus obligaciones como empresario.
- La sentencia nº 8/01 de la Audiencia Provincial de Cantabria, de 26 de marzo de 2001, por la que se condena al jefe inmediato de una trabajadora como autor de un delito continuado de acoso sexual, de tres delitos de agresión sexual y de dos delitos de violación, a un total de quince años de prisión.

3.1. La organización.

Las organizaciones tienen la obligación de garantizar un ambiente laboral que evite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y así se encuentra recogido en la normativa según la cual tienen la obligación legal de:

- Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, no discriminando ni a sus trabajadoras ni a sus trabajadores.
- Fomentar unas condiciones laborales que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Adoptar medidas negociadas con la representación de la plantilla según queda regulado en la legislación laboral, que estén orientadas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Mediar en los procedimientos específicos orientados a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y facilitar las reclamaciones o denuncias formuladas por personas que han sido objeto de acoso.
- Proteger a las personas trabajadoras frente a riesgos laborales, considerando que una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo pone en peligro su salud.

Estas obligaciones legales deben estar materializadas en la declaración de principios de la propia organización e incluidas en el Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las responsabilidades de la organización se pueden englobar en:

- a) Responsabilidad Administrativa
- b) Responsabilidad Penal
- c) Responsabilidad Laboral
- d) Responsabilidad en términos de Seguridad Social

a) Responsabilidad Administrativa.

Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social¹⁰, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una infracción tanto en materia de relaciones laborales como en materia de prevención de riesgos laborales.

En materia de relaciones laborales, los **artículos 8.13 y 8.13 bis** tipifican el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como **infracción muy grave**¹¹ cuando suceden dentro del ámbito de las facultades de la dirección empresarial, independientemente de quien lleve a cabo esta conducta, siempre que teniendo conocimiento de la misma por parte de la dirección, no se hubieran adoptado las medidas necesarias para evitar-

10. 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.

11. De acuerdo con el artículo 40.1c) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la cuantía de la sanción prevista para una infracción muy grave en materia de relaciones laborales es de multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

la. En esta situación la dirección de la organización queda exenta de responsabilidad administrativa únicamente cuando acredita que dispone de un Protocolo contra el acoso.

En materia de prevención de riesgos laborales, el **artículo 12.1 b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** tipifica como **infracción grave**¹² el hecho de que el empresario o la empresaria no haya realizado las evaluaciones, sus actualizaciones y revisiones de riesgos psicosociales, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas de la plantilla según la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El **artículo 12.6 de la misma Ley** considera **infracción grave** el hecho de que el empresario o empresaria haya incumplido la obligación de planificar la prevención derivada de la evaluación de los riesgos. En el **artículo 12.8** tipifica como **infracción grave** el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a las personas trabajadoras, también sobre las medidas preventivas aplicables. Y en último lugar, el **artículo 12.16** tipifica como **infracción grave** el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre y cuando el incumplimiento citado genere un riesgo grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras afectadas.

b) Responsabilidad Penal.

El Código Penal en su artículo 184, tipifica el acoso sexual como delito contra la libertad e indemnidad sexual, estableciendo que:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que 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.”

12. De acuerdo con el artículo 40.2b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la cuantía de la sanción prevista para una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales es de multa en su grado mínimo de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio de 8.196 a 20.490 euros; y su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

El artículo 173 del Código Penal prevé que quien someta “a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años”.

En el Título XV del Código Penal “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, se encuentra el artículo 314 que establece aquellas personas que:

“produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses”.

c) Responsabilidad Laboral.

Según el artículo 50.1 a) y c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será causa justa para que de manera voluntaria la persona trabajadora pueda solicitar la resolución del contrato, que:

- Las modificaciones en las condiciones de trabajo puedan perjudicarla profesionalmente o puedan menoscabar su dignidad.
- Se produzca cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresariado, entre otras, aquellas conductas empresariales que supongan una lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

De acuerdo con el artículo 50.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en estos dos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente recogido en el artículo 56 del mismo Texto:

- Una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 42 mensualidades.
- Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare su improcedencia o hasta que haya encontrado otro trabajo, si este empleo fuera anterior a la sentencia y se probara por la dirección de la organización lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación.

En el artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral¹³, queda estipulado que el trato discriminatorio y el acoso son supuestos susceptibles de iniciar el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales. De acuerdo con este artículo, cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, la jueza o el juez deberán pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, corresponda a la persona trabajadora por haber padecido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pueda corresponder a la persona trabajadora por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) Responsabilidad en términos de Seguridad Social.

El artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social¹⁴ prevé la posibilidad de establecer un recargo en las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional¹⁵.

En efecto, todas las prestaciones económicas que deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se incrementarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca, entre otras causas, porque no se han observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo.

La responsabilidad del pago de este recargo recaerá directamente sobre la empresaria o empresario infractor.

3.2. La representación laboral.

La protección de las personas trabajadoras frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo constituye una de las funciones de la representación laboral según figura en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007.

Esta representación de trabajadoras y trabajadores, según el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, son delegados y delegadas de personal o los comités de empresa, dependiendo del tamaño de la plantilla de la organización.

Según el artículo 48.2. de la Ley Orgánica 3/2007,

“Los representantes de los trabajadores deben contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización o concienciación de los trabajadores y las trabajadoras ante éstos y la información a la dirección de la organización de las conductas o los comportamientos de los que tengan conocimiento y que los puedan propiciar”

13. Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

14. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social.

15. La jurisprudencia y la doctrina más reciente trata el acoso como accidente de trabajo.

Según este mandato legal, se pueden establecer una serie de responsabilidades para la representación legal de la plantilla que se traducen en las siguientes funciones:

- Contribuir a generar una mayor sensibilidad sobre el tema.
- Implicarse en la definición de la política de la organización frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y participar en la elaboración del Protocolo.
- Establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos y contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Apoyar a las personas trabajadoras que estén padeciendo esta situación.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.
- Garantizar la inexistencia de represalias hacia las personas que se vean implicadas en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3.3. Personas trabajadoras.

Existe abundante normativa destinada a la protección de las personas trabajadoras ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Constitución Española contempla los derechos fundamentales de las personas: derecho a la integridad física y moral y derecho a la intimidad personal; además indica que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad sin que pueda existir discriminación por razón de sexo.

Según el Art. 4.2 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad, y a la consideración debida de su dignidad frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo según el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

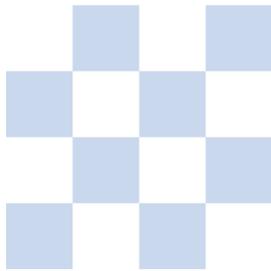
En referencia a su responsabilidad, en el Código de Conducta Europeo se señala que

“los trabajadores y trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el cual el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y a garantizar unos estándares de conducta propia y para con los otros que no sean ofensivos”.

Al mismo tiempo pueden impedir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo si dejan claro que consideran inaceptables ciertos comportamientos y dan apoyo a aquellas compañeras y compañeros que padecen esta situación y están valorando si la denuncian.

En materia de prevención de riesgos, según el **artículo 29.2 apartados 4 y 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, las personas trabajadoras están obligadas a informar inmediatamente a quienes ocupan el cargo superior jerárquico directo y a quienes están designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, si es el caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su criterio implique, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

También está obligada toda la plantilla a cooperar con la dirección de la organización para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no supongan ningún riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.



4.

Marco normativo.

El reconocimiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la normativa internacional, europea y estatal se ha reflejado en recomendaciones, legislaciones, programas y otras medidas a las que se puede recurrir para erradicarlos, en caso de que se detecten.

4.1. Ámbito Internacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), como organismos defensores de los Derechos Humanos, han visibilizado y reconocido la violencia, que a nivel mundial se produce contra las mujeres, como un hecho grave y de gran trascendencia. Con el fin de encontrar soluciones que la hagan desaparecer, han propuesto medidas de actuación para promover cambios sociales y normativos, lo que ha favorecido abordar un problema permanentemente ignorado u ocultado.

4.1.1. La actuación de la Organización Internacional del trabajo (OIT) frente al acoso sexual.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como “un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio”.

Uno de los primeros hitos en el abordaje del acoso sexual lo constituye el **Convenio nº 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo** (ratificado en España en 1967). En su Artículo 1º aborda el concepto de discriminación incluyendo, como una forma más, la sexual. Al mismo tiempo, exige a los Estados Miembros la puesta en marcha de una política nacional dirigida a evitar la discriminación en el ámbito del empleo.

La primera norma con incidencia directa en este tema es la **Resolución adoptada en 1985 por la OIT**. En el apartado “Condiciones y medio ambiente en el trabajo” se

denuncia que: *“Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos”.*

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios** y medidas para combatirla teniendo en especial consideración el acoso sexual, dando orientaciones para combatirlo.

La campaña de la OIT para el “Trabajo Decente” incluye el acoso sexual como un aspecto de salud, seguridad y discriminación, y lo califica como una violación de los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores.

4.1.2. La actuación de Naciones Unidas (ONU) frente al acoso sexual.

Las distintas conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres recogen el tema del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, relacionándolos con la violencia contra las mujeres, como un área específica de actuación.

- En julio de 1985 se celebró en Nairobi la II Conferencia Mundial de la Mujer, donde se redactaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de las mujeres. Como medidas para la aplicación de las estrategias básicas relativas al desarrollo, en la Parte II se contemplan una serie de medidas sobre el empleo y, en concreto, el párrafo 139 se refiere al hostigamiento sexual en los siguientes términos: *“Se debe mejorar la higiene ocupacional y la seguridad en el trabajo y en el empleo y se deben adoptar medidas eficaces de protección de mujeres y hombres contra los riesgos para la salud en determinados tipos de trabajo. Deben tomarse medidas adecuadas para evitar el hostigamiento sexual en el trabajo o la explotación del sexo en determinados trabajos. Los gobiernos deben ofrecer medidas apropiadas de reparación y aplicar medidas legislativas que garanticen esos derechos. Además, los gobiernos y el sector privado deben crear mecanismos que permitan detectar y corregir condiciones de trabajo inconvenientes”.*
- La IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Pekín en 1995 ratificó que *“la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.* La Plataforma de Acción de Pekín, además de establecer, como uno de sus objetivos estratégicos, la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres, procedió a su definición como *“todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo (...) y en otros ámbitos”.*

4.2. Ámbito Comunitario.

El acervo normativo derivado del derecho promulgado por las instituciones internacionales se ha hecho eco en la legislación comunitaria europea que, en consonancia, se ha preocupado y pronunciado al respecto del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Así, en relación con el acoso sexual y al acoso por razón de sexo, se destacan, como hitos fundamentales de la normativa elaborada en la Unión Europea los siguientes:

- En 1986 y como preámbulo de referencia de la consiguiente y posterior normativa, el Consejo de Ministros informó de la necesidad de realizar una investigación sobre el acoso sexual en el trabajo con el fin de verificar la necesidad de una regulación al respecto.
- En 1987 se publica el informe **La dignidad de la mujer en el trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas**. En él, se define este término y, entre otras cuestiones, destaca la consideración del acoso sexual *“como acto ilícito prohibido por razón de la discriminación sexual que produce, en consonancia con la construcción teórica elaborada por el derecho internacional”*.
- **La Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo**, establece que: *“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si:*
 1. *Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*
 2. *La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.*
 3. *Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.”*
- **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**, es la que recoge en el Derecho Comunitario, el concepto y la tipología del acoso sexual en el trabajo.
- **La Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación** en la cual se incluye un Código de Conducta, para combatir el acoso sexual en el trabajo de los Países Miembros de la antes deno-

minada CE, define el acoso sexual 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”*. A su vez, solicita a los Estados Miembros que promuevan la sensibilización respecto al acoso sexual y tomen medidas para combatirlo.

- **La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** de 23 de septiembre de 2002, que modifica la **Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo**, señala, en su Artículo 1bis, que

“el acoso sexual se considerará discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, especialmente si el rechazo por la víctima de tal comportamiento o su aceptación se utiliza como base para una decisión que la afecte”.

Finalmente destacar, por la influencia que ha tenido en el acervo normativo español, **la Directiva 2006 54/CE**, de 5 de julio, **relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres que define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**. Sostiene que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son discriminatorios y contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

“Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias”. De acuerdo, por tanto, con la misma, *“debe alentarse a los empresarios y a responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”*.

4.3. Ámbito Estatal.

El reconocimiento y la regulación del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral, ha sido un tema desarrollado también en el ámbito de la normativa estatal, especialmente en los últimos años con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

4.3.1. Constitución Española.

En España, la Constitución reconoce y garantiza los derechos de las personas, independientemente de su sexo, protegiendo –entre otros aspectos- su integridad:

- **Art. 9.2** encomienda a los poderes públicos *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.
- **Art. 10.1** señala que *“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 público y de la paz social”*.
- **Art. 14** establece que *“los españoles son iguales ante la Ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.
- **Art. 15** recoge que *“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 degradantes”*.
- **Art. 18** garantiza *“el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”*.

4.3.2. Código Penal.

El Código Penal, en su Artículo 184 recoge y tipifica el delito de acoso sexual conforme a los siguientes apartados:

- **Art. 184.1.** señala que *“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”*.
- **Art. 184.2.** establece que *“si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose 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”*.
- **Art. 184.3.** establece que *“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”*.

4.3.3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).

La LOIEMH tipifica en su Artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo conforme a las siguientes definiciones.

- *“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.*
- *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.*
- *Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.*

Así mismo en el **Artículo 48** señala, como medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, las enumeradas a continuación:

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 organización de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.*

4.3.4. Estatuto de los Trabajadores.

En su **Artículo 4.2.**, referido a los derechos y deberes de trabajadores y trabajadoras, explicita lo siguiente:

- **Art. 4.2 d)** trabajadores y trabajadoras tienen derecho *“a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”.*

- **Art. 4.2 e)** establece como derecho *“el respeto de su intimidad y 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”*.
- **El Art. 17.1** declara que *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.*
- *Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”*.

4.3.5. Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Esta Ley, en su Artículo 61.1 párrafo segundo, hace mención específica a aquellas conductas que están en relación directa con el acoso sexual o con acoso por razón de sexo.

- **Artículo 61.1**, párrafo segundo de la Ley de Funcionarios del Estado:
“Asimismo, los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

4.3.6. Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales aborda cualquier causa que afecte directamente a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, por lo que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo estarían contemplados dentro de estos artículos:

- **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.”

4.3.7. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral hace referencia explícita en sus Artículos 95, 96 y 180 a la discriminación por razón de sexo y a sus consecuencias:

- **Artículo 95:**

“3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, 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 corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

- **Artículo 180:**

“1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera.”

4.4. Ámbito Autonómico de la Comunidad Foral de Navarra.

Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo.

Constituye objeto de esta Ley Foral la adopción de medidas integrales para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sexista, así como la protección y asistencia a las víctimas de agresiones físicas y psicológicas. Las medidas contempladas en la presente Ley Foral serán de aplicación a toda persona que, dentro de la Comunidad Foral de Navarra, sea víctima de cualquier tipo de violencia de género.

Esta Ley entiende por violencia sexista o de género todo acto de violencia o agresión, basado en la superioridad de un sexo sobre otro, que tenga o pueda tener como consecuencia daño físico, sexual o psicológico, incluida la amenaza de tales actos y la coacción o privación arbitraria de libertad, tanto si ocurren en público como en la vida familiar o privada.

Bibliografía

- Begoña Pernas, Josefina Olza, Marta Román y Juan A. Ligeró. “El alcance del acoso sexual en el trabajo en España”. Secretaría confederal de la mujer, CC.OO. Madrid, 2000.
- Belandia, Ruben. “Acción sindical frente al acoso moral en el trabajo”. *Revista de relaciones laborales*, 7(2), pp. 195-203. 2002.
- Cantisano, Gabriela, Morales Domínguez, J.F. y Depolo, Marco. “Perceived Sexual Harassment at work: Meta-Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences.” Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain y Università degli Studi di Bologna, Italy. *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 11. Nº207-218. 2008.
- Confederación Sindical Internacional. “Una guía sindical: El acoso sexual en los lugares de trabajo”. 2008.
- D. Chappell and V. Martino. “Violence at work”. Geneva, International Labour Office. 1998.
- Di Martino, V; Hoel, H; Cooper, C.L. “Preventing Violence and harassment in the workplace”. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland. 2003.
- De Vicente Pachés Fernando. “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*, no. 67, pp. 83-120. (2007)
- Ferrer Pérez, Victoria; Bosch Fiol, Esperanza. “La voz de las invisibles”. Universidad de Valencia. 2002.
- Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. “La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa. Un instrumento para definir, implementar y comunicar un protocolo contra el acoso en el seno de la empresa”. 2009
- Gobierno de Aragón y CEPYME Aragón. “Detección de riesgos psicosociales en la PYME. El acoso sexual”. 2009.
- Grupo Caja Navarra. “Contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo en el trabajo. Protocolo de actuación”. 2008.
- Goslinga Remírez, Lorena. “Hostigamiento y acoso laboral”. Publicaciones y Promoción Educativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Argentina. 2008.
- Instituto Salvadoreño para el desarrollo de la mujer, ISDEMU “Acoso sexual y laboral”. Boletín no.39. 2009.
- Llopis, Carmen. Guía didáctica documental “Con las mujeres avanza el mundo”. Interred, Intercambio y Solidaridad. 1996.
- Mejías García, Ana María. “El acoso sexual en el trabajo: Análisis y propuestas para su prevención”. UGT-P.V. Valencia, 2001.
- Merino, Joan y Cruceta, Gloria. “El acoso sexual en el trabajo en Catalunya. Estudio de casos”. *Revista D’estudis de la Violència*, no. 7, pp. 1-17. 2009.
- Romero Rodríguez, Manuela. “El acoso sexual en el ámbito laboral”. NJBosch. 2006.
- Secretaría Confederal de la Mujer, CC.OO. Guía Sindical: “La acción sindical frente al acoso sexual”. Madrid, 2009.
- Secretaría Confederal de la Mujer, CC.OO. “Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo”. Madrid, 2003.
- Unión General de Trabajadores. “Guía sobre la violencia psicológica en el trabajo”. Madrid, 2006
- Gobierno de Navarra. “I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de

Navarra". Gobierno de Navarra. Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, 2006.

- [Gobierno de Navarra](#). "IGE Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra". 2010.
- [Gobierno de Navarra](#). "Manual de Procedimiento para la Integración de la Igualdad de Género en las Empresas de Navarra". 2011.
- [Gobierno de Navarra](#). "Herramientas del Procedimiento IGE". 2011.

Normativa:

- Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre 1991: *Protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el trabajo*, 1992 O.J. (L49 / Sexual harassment al work: National and International responses. Deidre Mc Cann. International Labor Office.
- *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- 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 oportunidades y de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo.
- *Constitución Española de 1978*.
- *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio*, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social.
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril*, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre*, del Código Penal.
- *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.
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- *Ley Foral 22/2002, de 2 de julio*, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

IGE#

Procedimiento para la integración
de la igualdad de género en las
empresas de Navarra



Gobierno
de Navarra