Prevención

del acoso sexual y por razón de sexo





Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Qué es, qué hacer, cómo prevenirlo

PRIMERA EDICIÓN:

EDITA: CCOO DE MADRID

ELABORA: SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CCOO DEMADRID

Depósito legal:

VI Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del VI Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

1. Introducción	5
2. Razones que nos mueven y remueven: Para quién y por qué esta publicación.	7
3. Qué te ofrecemos.	8
4. Definiciones: clarificando conceptos.	8
4.1. El acoso sexual: qué es, elementos clave, algunos ejemplos	9
4.2. El acoso por razón de sexo: qué es, elementos clave, algunos ejemplos	10
4.3. Otras situaciones de acoso de índole sexual y/o ligadas al sexo: el acoso por orientación sexual o identidad de sexo	13
4.4. Lugar y relación laboral.	15
4.5. Tipos de acoso y personas implicadas.	17
4.6. Grupos especialmente vulnerables.	18
5. Consecuencias del acoso: daños a la salud.	19
6. Mitos y realidades.	21
7. Marco legal.	25

8	. ¿Por dónde empezar? Medidas para la erradicación del acoso sexual en las empresa:	s. 27
	8.1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	29
	8.2. Medidas preventivas del acoso sexual y por razón de sexo.	30
	8.3. Elaborando un protocolo de actuación.	31
9	. ¿Cómo actuar ante una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	35
	9.1. Si tú sufres acoso	35
	9.2. Si eres testigo de una situación de acoso	35
	9.3. Si eres delegada o delegado de prevención	36
Α	NEXO: Glosario de términos.	37

1. Introducción

El acoso sexual y por razón de sexo, desgraciadamente, no es algo nuevo. Ha formado parte de nuestra cultura desde hace muchos años, demasiados. Es un ejemplo más de las desigualdades que sufrimos, mayoritariamente, las mujeres: temporalidad en el empleo, escasa ocupación en puestos de responsabilidad y de dirección, mayor pobreza, menor salario a igual o similar trabajo, peores condiciones de seguridad y salud, trabajos más monótonos y repetitivos... y también las personas LGTBI (Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales) por el simple hecho de tener una orientación o identidad sexual diferente al modelo tradicional.

Además de estas desigualdades, las mujeres y las personas LGTBI, con mayor frecuencia que los hombres heterosexuales, son víctimas de violencia. Una violencia que se produce en el ámbito privado (en nuestra familia, en el círculo de amistades...), en el ámbito público (en nuestro vecindario, en los lugares de ocio, en los centros educativos...) y, también, en el ámbito laboral. Los centros de trabajo donde acudimos cada día a desempeñar una labor a cambio de un salario son, en muchas ocasiones, los lugares donde las mujeres y las personas LGTBI sufren situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, debido a la situación de desventaja que padecemos de partida y que convierte este escenario en un lugar propicio para que se desarrollen este tipo de conductas abusivas.

Ahora bien, existe cada vez una mayor concienciación y sensibilización de las personas trabajadoras, de nuestros y nuestras representantes (las delegadas y los delegados de personal y de prevención), de las empresas y de la ciudadanía, en general, respecto al rechazo, la denuncia, la erradicación y la prevención de este tipo de conductas en el ámbito laboral. Existe una mayor conciencia y sensibilización sobre la necesidad de luchar para que el trabajo no sea un lugar inseguro y discriminatorio, sino todo lo contrario; para que el trabajo sea garante de nuestra salud, nuestro bienestar y nuestra dignidad. Para que los lugares de trabajo sean espacios respetuosos, integradores y diversos.



2. Razones que nos mueven y remueven: Para quién y por qué esta publicación

Para quién

Este folleto es para ti, es para todas y todos.

Es para ti, si eres una persona curiosa que se acerca por primera vez a este tema o si quieres profundizar un poco más sobre este tipo de acoso.

Es para ti, si eres un trabajador o una trabajadora feminista. Si has sufrido alguna discriminación sexual. Si has visto que alguna persona de tu entorno lo sufría. Si eres delegado o delegada de prevención y quieres saber qué puedes hacer para que en tu empresa no se produzcan estas conductas o cómo gestionarlas si aparecen.

Es para ti, si quieres que el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo deje de ser posible.

Por qué

Esta publicación la hemos creado desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO, como una forma de aportar nuestro granito de arena a todo el trabajo divulgativo que la Secretaría de las Mujeres de CCOO y la Secretaría de Políticas Sociales y Diversidad llevan haciendo durante décadas en relación con este tema.

Nace porque sentimos la necesidad de seguir creando lazos dentro de nuestra organización; de aprovechar sinergias, de trabajar juntas y así hacernos más fuertes. Por eso y porque el acoso sexual y por razón de sexo también se produce en el entorno laboral, porque tiene una influencia significativa en la salud de las personas trabajadoras que lo padecen, porque es un riesgo laboral y como tal hay que evitarlo y prevenirlo. Así que trabajar el acoso sexual y por razón de sexo también es algo que compete a nuestra Secretaría.

3. Qué te ofrecemos

Este folleto que estás leyendo tiene la voluntad de facilitar a las delegadas y delegados de prevención de CCOO, y a la población trabajadora en general, una herramienta útil y práctica; una hoja de ruta que te sirva para detectar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral y saber cómo actuar frente a él con el ánimo de erradicarlo y prevenirlo.

Queremos ofrecerte información que sea útil, ágil y concreta. No es un tema fácil y hemos querido que esta publicación lo sea, así que si necesitas algo más no dudes en contactar con la nuestra organización.

4. Definiciones: clarificando conceptos

A continuación, te ofrecemos algunas definiciones y ejemplos que nos ayuden a centrarnos, a orientarnos y a detectar posibles situaciones de acoso sexista. No pretende ser una relación exhaustiva ni excluyente de lo que puede ser acoso sexual o por razón de sexo, pues éste adopta formas muy variadas y sería imposible acotarlas todas.

No obstante, es importante tener en cuenta que estamos ante una situación de acoso sexista, aunque la persona que lo produce no tenga el propósito de intimidar, aunque la persona no actúe conscientemente para atentar contra la dignidad de las personas. Ahora bien, es acoso¹ porque ese comportamiento, deliberado o no, atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno discriminatorio o degradante.

Es importante tener en cuenta este punto para no contribuir a la normalización de una conducta que es discriminatoria y provoca daños a la salud en las personas.

¹ En adelante, cuando utilicemos la palabra "acoso" será con la intención de referirnos al acoso sexual, razón de sexo, por orientación o identidad sexual de una manera más abreviada.

4.1. El acoso sexual: qué es, elementos clave, algunos ejemplos

"VAMOS A DEJAR CLARA UNA COSA: EL ACOSO SEXUAL NO ES SÓLO QUE TE METAN MANO CUANDO TÚ NO QUIERES"

Definición

"El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga elpropósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuandose crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".²

Elementos clave

- Es un comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe.
- No es necesario que sean conductas reiteradas y repetidas a lo largo del tiempo. Eneste sentido, se diferencia del acoso psicológico en el trabajo,

Ejemplos

Verbal

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.

² Artículo, 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Hacer demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

4.2. El acoso por razón de sexo³: qué es, elementos clave, algunos ejemplos

Definición

"Acoso por razón de sexo es 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" ⁴.

³ También suele llamarse como "acoso sexista".

⁴ Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Elementos clave

- Al igual que el acoso sexual, es un comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe.
- o Tiene como objetivo o produce el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- A diferencia del acoso sexual, ha de ser un comportamiento reiterado.

Están relacionados con el sexo de la persona, normalmente asociados al hecho de ser mujer, por estar embarazada o por su maternidad, por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, social y laboral.

Ejemplos

- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultos basados en el sexo, en la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones como excluir, invisibilizar, no escuchar o menospreciar.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo, orientación o identidad sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Penalizar a las personas trabajadoras por el ejercicio del derecho al permiso de maternidad o paternidad, exigiendo, por ejemplo, la recuperación del tiempo del permiso mediante sobre asignación de horarios o tareas añadidas o extraordinarias después del disfrute del mismo.

4.3. Otras situaciones de acoso de índole sexual y/o ligadas al sexo: el acoso por orientación sexual o identidad de sexo

A continuación, se incluyen y se detallan algunos ejemplos de otras situaciones de acoso que tienen las mismas notas definitorias que el acoso por razón de sexo, puesto que son comportamientos que pueden considerarse una variante de aquél.

Acoso por orientación sexual

Definición

"Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante".

Ejemplos

- Menospreciar el trabajo, ignorar aportaciones, comentarios o acciones por razón de la orientación sexual de la persona.
- Tratar desigualmente y/o ridiculizar a las personas basándose en su homosexualidad, bisexualidad o la percepción de ésta.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bifobo en el trabajo.

Acoso por identidad sexual

Definición

"Cualquier comportamiento o conducta que por razones de identidad sexual se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado".

Ejemplos

Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al sexo con el que se identifique.

Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su identidad sexual o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su identidad sexual.

Expulsar y/o cuestionar a las personas con identidades sexuales no normativas por estar en el baño/vestuario determinado.

Obligar a una persona a llevar ropa de trabajo que no se ajusta a su identidad sexual Utilizar humor transfobo o interfobo en el trabajo.

4.4. Lugar y relación laboral

"OJO: NO SOLO ES ACOSO EL QUE SE PRODUCE POR UNA PERSONA DE MAYOR RANGO Y DENTRO DE LA PROPIA EMPRESA"

Es importante tener en cuenta que para que una conducta de acoso sexual o por razón de sexo se considere como "laboral" no es necesario que se produzca dentro del recinto de la empresa, ni ha de ser dentro de la jornada laboral, ni se requiere una relación jurídica específica entre la persona que acosa y la víctima.

Lo único necesario es que exista una relación de causalidad entre el acoso y el trabajo, es decir, que éste no se habría podido producir si la víctima no hubiera estado prestando sus servicios enesa empresa.

A efectos prácticos esto significa que:

- 1. El acoso se puede producir entre compañeros/compañeras, supervisores/oras, subordinados/as, pero también puede darse por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación (becarios/as, estudiantes en prácticas), personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos y las instalaciones, etc.
- 2. La responsabilidad de la empresa abarca la protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas internas y también cuando no tengan un vínculo laboral directo.

Esta consideración es muy relevante dado que cada vez es más común que en un mismo equipo de trabajo coincidan personas adscritas formalmente a diferentes empresas como resultado de formas diversas de colaboración empresarial.



4.5. Tipos de acoso y personas implicadas

"ACOSO SON MUCHAS COSAS, TAMBIÉN EL CHANTAJE SEXUAL O CREAR UN AMBIENTE HOSTIL DONDE EL SEXO SEA EL ABONO PARA SU CULTIVO"

La doctrina científica y la jurisprudencia distinguen entre:

• Chantaje sexual o acoso de intercambio "quid pro quo"

Este tipo de acoso sexual se produce cuando una persona de mayor rango con una posiciónde superioridad chantajea sexualmente a otra, es decir, la fuerza a entre someterse a ciertosrequerimientos sexuales o perder ciertas condiciones o ciertos beneficios en el trabajo y sufrir represalias por ello.

La negativa de la persona a este chantaje se utiliza para negarle el acceso a la ocupación, la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad.

Acoso ambiental

Es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre iguales (compañeros o compañeras).
- Acoso vertical descendente: mando subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a mando.

Pero hay que recordar que el acoso ambiental también puede ser producido por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores/oras, personas de otras empresas que prestan servicios en sus equipamientos e instalaciones, etc.

4.6. Grupos especialmente vulnerables

"INJUSTO PERO CIERTO: LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL O DE GÉNERO NOS PUEDE AFECTAR A CUALQUIERA, PERO LA REALIDAD ES QUE ALGUNAS PERSONAS TIENEN MÁS PAPELETAS PARA SUFRIRLA"

Aunque el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación o identidad sexual no entiende de edad, profesión u origen, pero lo cierto es que la mayoría de las personas que lo sufren son mujeres o personas LGTBI (Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales) y dentro de estas personas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas o personas LGTBI con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres o personas LGTBI que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes o personas LGTBI jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres o personas LGTBI inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres o personas LGTBI con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

5. Consecuencias del acoso: daños a la salud

El acoso de índole sexual o por razón de sexo provoca daños a nivel físico, psicológico y cambios en el comportamiento de la persona que lo sufre. Son daños relacionados con la sintomatología asociada al estrés, según el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo)⁵.

Las principales consecuencias son las siguientes:

- Baja autoestima. La persona tiende a experimentar sentimientos de poca valía. Creencias como que es más débil que el resto de compañeras y compañeros o que no es capaz de enfrentarse al acosador/a son habituales. También son frecuentes los sentimientos de ira, frustración y rabia.
- Pérdida de confianza hacia una/o misma/o y hacia los/as demás. Estar sometida/o aagresiones sexuales deteriora la autoimagen, llegando a mermar la autoconfianza y la confianza en el resto de personas del entorno.
- Descenso de la motivación. No solo disminuyen las ganas de acudir a trabajo, es que el miedo a tener que enfrentarse a una posible nueva agresión que surge cada vez que la persona piensa en tener que volver al trabajo siempre está presente. Lo que puede desembocar en ausencias al trabajo por incapacidad temporal e incluso cambio de trabajo.
- **Repercusiones en la salud mental.** Estrés, ansiedad, fobias, ataques de pánico o depresión, son algunas de las patologías psicológicas más frecuentes experimentadas.
- Cambios a nivel relacional. Los vínculos que la persona mantiene, dentro y fuera del trabajo, se ven claramente alterados. No solo con la persona acosada, sino también con el resto de compañeros y compañeras. Además, esta situación puede afectar a relaciones personales, es decir, la persona puede presentar mayores dificultades en el terreno socio afectivo (familia, pareja, amigos, etc.).

⁵ NTP 507: Acoso sexual en el trabajo, INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo),

- Modificación en el comportamiento. Dejar de llevar a cabo determinadas acciones queantes eran habituales (por ejemplo, en el momento del descanso, en la hora de la comida...), siendo el aislamiento el principal comportamiento.
- **Enfermedades físicas.** Las somatizaciones son frecuentes ante este tipo de situacionesen las que se experimenta estrés y ansiedad. Cefaleas, dolores estomacales, cutáneos, fatiga o molestias en la garganta, entre otras.
- **Trastornos de sueño.** Se destaca la dificultad para conciliar el sueño o la calidad del mismo debido al miedo y/o la agitación mental.
- Menor rendimiento laboral y mayor accidentabilidad. El embotamiento mental, a menudo, deriva en dificultades cognitivas: disminución de la concentración, dificultades de memoria, de atención, en el procesamiento de la información..., a su vez, esto puede el evar los índices de accidentalidad en aquellos trabajos que conllevan riesgos físicos.
- **Suicidio.** Para algunas personas que sufren este tipo de acoso en el trabajo, la situación resulta insostenible, tanto que la víctima puede decidir acabar con su propia vida.

Por último, conviene señalar que, como organización que defiende la salud de la clase trabajadora, nuestra prioridad es la salud de las trabajadoras y los trabajadores y la defensa de sus derechos, pero quizá también interese poner de manifiesto que la discriminación sexual en el trabajo afecta de manera negativa a las empresas, de hecho, fuentes internacionales consideran que "la prevención del acoso sexual ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe".

Por otra parte, las actitudes empresariales que no supongan prácticas de prevención, erradicación y control del acoso sexual en el trabajo (más allá de los costes que supone no hacer nada al respecto) implican un incumplimiento legal y un menoscabo de la salud que atenta contra la dignidad y que CCOO siempre está y estará dispuesta a denunciar.

⁶ Rubenstein, M.: The Dignity of Women at Work: a report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communitie, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1988. Concluye su informe sugiriendo que hay evidencia de que "la prevención elacoso sexual ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe".

6. Mitos y realidades

"LO LLAMAN ACOSO SEXUAL Y EN REALIDAD ES UN TONTEO INOFENSIVO"

Son muchos los mitos en relación al acoso sexual, por razón de sexo, por la orientación o identidad sexual que aún, hoy en día, existen en nuestra sociedad. Muchos de ellos se fundamentan en los estereotipos de género en relación con la socialización de las mujeres y en la transmisión de ciertos valores tales como la dependencia, la docilidad o la obediencia. Y otros están relacionados con la prevalencia de la visión de la heterosexualidad como la "normalidad". Para acabar con este tipo de conductas es necesario derribar estas falsas creencias. A continuación, mostramos algunos de estos mitos contrastándolos con la realidad.

Mito	Realidad
El acoso sexual es poco frecuente.	A lo largo de su vida, del 40% al 60% de las mujeres trabajadoras lo han sufrido.
Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.	En la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.
Si el acosador/a no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.	En tanto en cuanto estos comportamientos, invo- luntaria o deliberadamente, van en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser consi- derados como acoso sexual.
Muchas mujeres inventan e infor- man de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.	Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.

Mito	Realidad
Generalmente las personas que sufren acoso sexual son porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.	Los estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que las personas que acosan utilizan para justificarse a sí mismos.
Si ignoras el acoso, desaparecerá	Por lo general las personas que acosan no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismas. Que la víctima ignore estos comportamientos puede ser interpretado por la persona que acosa como conformidad o estímulo.
El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.	El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.
Las personas LGTBI no expresan abiertamente serlo porque son muy discretas.	La mayoría de las personas LGTBI no se expresa con libertad por el miedo a los prejuicios, a la discriminación y al acoso.

Fuente: Basado en el Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

⁷ En el momento de la publicación de este manual, **éste** fue elaborado por el anterior Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ahora sustituido por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.



7. Marco legal

1. La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de lapersonalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así comoa no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidadpersonal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover lascondiciones 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. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicosel deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otroscuidados familiares.

El artículo 48 de la citada Ley, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

En este mismo artículo, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo. Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

- 3. Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del mpleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.
- 4. 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 su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro delámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- 5. El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable

hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

6. En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolosde actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedadde las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias.

8. ¿Por dónde empezar? Medidas para la erradicación del acoso sexual en las empresas

Un momento, antes de empezar, tiene que quedarnos claro que:

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

La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico. El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorablerelacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por laLey Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cualquier acción emprendida en este sentido debe dirigirse a:

- 1. Por un lado, la prevención de las conductas de acoso, mediante medidas concretas que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- 2. Por otro, la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de los casos y denuncias de acoso.



8.1. Medidas preventivas del acoso sexual y por razón de sexo

Planificar la prevención de discriminación en el entorno laboral por parte de las organizaciones para la erradicación de los acosos sexistas, teniendo en cuenta las características de laorganización a la que se dirige, es fundamental. Veamos paso a paso estas medidas preventivas:



Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acososexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad⁸.

Compromiso, consenso y difusión

La dirección de la empresa debe elaborar una declaración de principios negociada con la representación legal de los y las trabajadoras, con carácter público y ampliamente difundida, enla que se establezca que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación o identidad sexual en el trabajo, ni tampoco la discriminación por embarazo o maternidad ni por el ejercicio de los derechos de conciliación. Estableciendo la obligación a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla

⁸ En el momento de la publicación de este manual, éste fue elaborado por el anterior Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ahora sustituido por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

de la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

Sensibilizar e informar

La discriminación y el acoso sexista están presente en todos los aspectos de la vida, desde la familia hasta el ámbito laboral, pasando por el ámbito educativo y la vida social, por tanto, la sensibilización y concienciación es fundamental.

En el ámbito de la empresa, es importante dar difusión en la página web y en cualquier otro medio(tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.) el compromiso de la dirección, dando a conoceresta política de forma activa y continuada.

Formar

Es necesario que la empresa impulse la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas. Las empresas pueden realizar este tipo de acciones periódicamente ampliando el número de personas trabajadoras a las que se dirige.

8.2. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Si has llegado hasta aquí ya debes de tener muy claro que el acoso sexual y por razón de sexo es un riesgo laboral que provoca serios daños a la salud de quien lo padece. El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Y dentro de la prevención

de los riesgos laborales se debe realizar una prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A continuación, enumeramos algunas de las medidas preventivas que el empresario puede realizar:

- 1. La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.
- 2. Las acciones formativas para directivos, mandos y personas trabajadoras sobre el trato con las personas en su trabajo.
- 3. La vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los trabajadores y las trabajadoras.
- 4. Las declaraciones, principios y códigos de conductas indicadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexistas, que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

8.3. Elaborando un protocolo de actuación

Atención, esto es importante, la primera característica que tiene que contener los protocoloses la de garantizar la participación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores en todo el procedimiento, es decir, desde el inicio de negociación delprotocolo hasta que finaliza el procedimiento de denuncia, en el caso de que se produzca alguna situación de acoso.

Cuanto mayor consenso mayor será la eficacia, sencillo, ¿no?

Y dicho esto, antes de elaborar el documento que sirva de base para los procedimientos a seguirse deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

• En el caso en el que, en los acuerdos o convenios colectivos, ámbito sectorial, exista unprotocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, la empresa de-

beráaplicarlo e incluirlo dentro de su Plan de Igualdad, si lo tuviera. Siempre para los acuerdos de ámbito sectorial es recomendable que las medidas se adecuen a las características específicas de la empresa.

- Si en la empresa existe un Plan de Igualdad vigente, se recomienda incluir en él, el conjunto de medidas que se tomen para la erradicación del acoso sexual y el acoso porrazón de sexo en el trabajo. Y es que hacerlo así, tiene una serie de ventajas:
 - Permite el seguimiento y evaluación del procedimiento por la Comisión de Igualdad que se constituya.
 - Se produce una mayor difusión a las personas de la plantilla.
 - Su negociación con el personal y la representación legal de la plantilla permite conseguir una mejor erradicación de los acosos sexistas en el ámbito laboral.
- Vigencia del procedimiento o medidas: el procedimiento tendrá una vigencia indefinida (la obligación y el deber de tener establecido el procedimiento es para siempre). Ello noobsta para que pueda ser revisado, mejorado, analizado...

Nos metemos en harina... ¿Qué elementos tiene que contener el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones o denuncias?:

De forma muy resumida los contenidos de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo que tienden a acordarse en las empresas responden al siguiente esquema:

- Declaración de principios.
- Tipificación del acoso.
- El procedimiento de investigación.
- Resolución del procedimiento.

Un aspecto que tiene que quedar resuelto en el protocolo es garantizar a la víctima que esa denuncia no se va a convertir en una herramienta en su contra.

¿Quién se encarga de hacer el seguimiento y evaluación, establecer los indicadores y atender las reclamaciones o denuncias?

• Constitución de la comisión responsable para el tratamiento, la investigación y el seguimiento de las denuncias en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en suartículo 48 insta a las empresas a promover las condiciones necesarias para que no se produzcael acoso sexual o el por razón de sexo y establece el procedimiento de participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Además de quedar reflejada la constitución de dicha comisión en el Plan de Igualdad, hay que garantizar que toda la plantilla esté informada de la existencia de esta comisión y de las funcionesque se le ha atribuido en la materia, así como del mecanismo de presentación de quejas y denuncias.

Una buena práctica es incluir todas aquellas especificidades que pudieran darse ante una situación de acoso, con el fin de conocer el procedimiento a seguir de forma que no se produzcan demoras en el proceso y una victimización secundaria de la persona acosada.

En el caso de que algún miembro de la comisión estuviese involucrado en un caso de acoso o tuviese con la víctima relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta o de superioridado subordinación jerárquica quedará automáticamente invalidado. También si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. Laparte correspondiente sustituirá a la persona invalidada con objeto de restablecer la paridad de la comisión.

La empresa deberá capacitar al conjunto de los miembros de la comisión mediante una formaciónespecífica en la materia. La empresa proveerá a la comisión de los medios necesarios y de la disponibilidad horaria necesaria para desarrollar sus objetivos y funciones.

Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, la comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en suscondiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El art. 13 de la Ley Orgánica de Igualdad establece la inversión automática de la carga de pruebaen los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales). Es decir, la víctima de acoso no es la que tendrá que demostrar que está siendo acosada, sino que la persona denunciada es la que debe probar que no ha cometido ningún acto constitutivo de acoso.

9. ¿Cómo actuar ante una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo?

Si tú sufres acoso...

En primer lugar, busca apoyo y cuéntalo a personas de confianza. Acude a las delegadas y delegados de prevención y solicita información sobre los procedimientos de actuación específicos. No tienes por qué enfrentarte a esto en soledad, en CCOO podemos ayudarte.

Una vez hayas informado de la situación, se activará el protocolo de actuación establecido en la empresa.

Siempre puedes denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o Juzgado de Guardia.

Si eres testigo de una situación de acoso...

Ante una situación de acoso todos y todas tenemos el deber de actuar, independientemente de tu posición, tu actuación es importante: Dirígete a la persona acosadora y hazle saber que debe cesar su comportamiento e informa de inmediato a la empresa para que se inicie el procedimiento de actuación y lleven a cabo las medidas de cautela.

Si eres delegada o delegado de prevención...

Escucha a la víctima. Se trata de dejar que la víctima narre los hechos sin realizar ningún cuestionamiento ante los mismos.

Anima a la víctima para que realice un relato de los hechos por escrito. Este documento es importante porque ayudará a tener una descripción de cómo han ido dándose las conductas constitutivas de acoso sin olvidar detalles.

Acompaña a la víctima en caso de que decida presentar una denuncia en la empresa para que se active el protocolo y sea la comisión experta la que realice la investigación pertinente y se apliquen las medidas necesarias para poner fin a esta situación.

Acompaña a la víctima a las asesorías jurídicas del sindicato, donde en función de los hechos en su conjunto recibirá información de las diferentes acciones a realizar de forma que pueda elegir el proceso que desee llevar a cabo.

Aconseja a la víctima que acuda a su médico o médica de cabecera cuando acontecen los hechos, sirve para constatar médicamente las repercusiones psíquicaso físicas (si las hubiera) que se derivan de la situación de acoso, así como para justificar las posibles ausencias del trabajo como consecuencia de haber sufrido acoso en ese momento.

Asesora a la víctima en caso de denuncia ante la policía o en el juzgado.

ANEXO

Glosario de **términos**

Sexo: Diferencias biológicas genéticas, genitales y gonadales entre mujeres, hombres e intersexuales.

Sexualidad: Es una dimensión de la personalidad que toca sentimientos y emociones. Es la forma de expresión de la intimidad que incluye las dimensiones físicas, emocionales, sociales yespirituales de cada persona. Se conforma por los elementos biológicos, psicológicos y sociales.

Género: Hace referencia lo que se espera de la persona por el hecho de ser hombre o mujer. Alos roles, responsabilidades y oportunidades asignados a uno u otro sexo, a lo femenino y lo masculino... Es, por tanto, una construcción social, política y económica, pero no tiene nada quever con la biología.

Diversidad sexual: Hacer referencia a la existencia de diferentes orientaciones e identidades sexuales.

Orientación sexual: Es la dirección que toma la necesidad de satisfacción sexual. Es la atracción emocional, sexual o afectiva hacia otra persona. Está relacionada con los sentimientosy el autoconcepto y no sólo con el comportamiento sexual. Se clasifica en:

Heterosexual: Personas que se sienten atraídas por otras de su sexo opuesto.

Homosexual: Personas que se sienten atraídas por otras de su mismo sexo.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Bisexual: Personas que se sienten traídas por personas de su mismo sexo y del opuesto.

Identidad sexual: Construcción individual y representación del yo que permiten reconocer lapertenencia a un sexo biológico.

Persona intersexual: Persona que nace con una anatomía reproductiva o genital que no pareceencajar en las definiciones típicas de masculino y femenino.

Persona trans: Persona que se identifica con un sexo diferente o que expresa su identidad de sexual de manera distinta al que le asignaron al nacer.

LGTBI: Siglas que designan a personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales.

EQUIPO DE ASESORAMIENTO EN SALUD LABORAL CCOO DE MADRID

C/ Pedro Unanue 14, 28045 Madrid

Teléfono: 91 536 52 12

www.saludlaboralmadrid.es

slmadrid@usmr.ccoo.es

EQUIPO DE ASESORAMIENTO EN SALUD LABORAL CCOO DE MADRID

C/ Pedro Unanue 14, 28045 Madrid Teléfono: 91 536 52 12 www.saludlaboralmadrid.es slmadrid@usmr.ccoo.es



