

GUÍA SINDICAL DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL





© Ministerio de Igualdad
Centro de Publicaciones
C/ Alcalá, 37 - 28071 Madrid

Abril, 2021.

Esta guía ha sido promovida y coordinada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y realizada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autores/as y su publicación no significa que la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género se identifique con el mismo.

NIPO:

Correo electrónico: dgviolenciagenero@igualdad.gob.es

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA LEY DE IGUALDAD	5
DE LA TEORÍA A LA REALIDAD: LA SITUACIÓN EN LAS EMPRESAS	7
CONVENIOS COLECTIVOS	9
Cláusulas a corregir en los convenios y acuerdos colectivos	9
Ejemplos de buenas prácticas presentes en convenios colectivos	10
Recomendaciones para la negociación colectiva	12
PLANES DE IGUALDAD	14
Aspectos a incluir en la negociación de Planes de Igualdad	14
Competencias de la comisión de la igualdad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo	15
CONTENIDO DE LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	16
MEDIDAS CAUTELARES	17
LA ACTUACIÓN DE DELEGADAS Y DELEGADOS ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	18
BIBLIOGRAFÍA	19

INTRODUCCIÓN

A pesar de que los avances normativos y culturales han posibilitado el desarrollo de políticas de igualdad y que se pongan de relieve los derechos de las mujeres, todavía persiste una diferenciación por el hecho de ser mujer. Esta diferenciación está en la base de la aparición de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral que afectan especialmente a las mujeres.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el ámbito laboral suponen una de las formas más comunes de violencia contra la mujer en nuestra sociedad; ambas acciones tienen efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y, fundamentalmente, sobre la persona que lo padece a nivel laboral, psíquico, emocional, físico, social...

Por estas consecuencias, el tratamiento de ambas acciones entra de lleno en el ámbito de las competencias sindicales, dada su consideración normativa de discriminación, contraria al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. La integración y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la acción sindical y en la negociación colectiva, a través de los convenios colectivos y de los planes de igualdad, supone un avance importante para facilitar su identificación, negociación y aplicación de medidas destinadas a su eliminación.

Esta guía forma parte del proyecto “**Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España**”, realizado por CCOO a instancias de la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, del Ministerio de Igualdad.

El objetivo general de dicho proyecto es analizar la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, así como el nivel de implementación de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas y su grado de eficacia.

Para alcanzar dicho objetivo se ha realizado un cuestionario online que ha sido contestado por 1.119 mujeres que han sido víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo así como de grupos de discusión realizados con delegadas de empresas de diferentes tamaños y sectores y trabajadoras de entidades que prestan su apoyo a las víctimas.

El objetivo de esta guía es proporcionar indicaciones que redunden en mejorar el contenido de los convenios colectivos así como de los planes de igualdad en cuanto al tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo se refiere, además de poner de manifiesto buenas prácticas ya existentes para que se conviertan en apoyo e impulsoras de otras que redunden en ese mismo objetivo.

EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA LEY DE IGUALDAD

En el marco normativo nacional¹ la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge las definiciones jurídicas de acoso sexual y acoso por razón del sexo:

Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

Estas definiciones incluyen, entre los comportamientos reprochables, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental:

El **chantaje sexual** es el producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

El **acoso ambiental** es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

De ambas definiciones se extraen una serie de elementos comunes que se pueden considerar claves para detectar el acoso:

- **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:
 - a. **Conductas físicas de naturaleza sexual incluyendo el contacto físico.** Pueden ser de naturaleza e intensidad muy variada abarcando desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizcos” o roces con el cuerpo, hasta el intento de coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales.
 - b. **Conductas verbales de naturaleza sexual**
 - Observaciones sugerentes.
 - Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona.

¹El marco normativo en extenso queda recogido en el Informe sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. En la guía se hace referencia al contenido de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, al ser la norma directamente relacionada con buenas prácticas.

- Petición de favores sexuales que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.
- Comentarios o insinuaciones obscenos.
- Llamadas telefónicas de naturaleza sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas.

c. Conductas no verbales de naturaleza sexual

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
 - Transmisión o entrega de materiales escritos de contenido sexual.
 - Miradas o gestos obscenos.
 - Uso de gráficos, viñetas o materiales descargados de Internet de contenido sexual explícito.
- **Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:**
 - Falta deliberada de ocupación efectiva provocada por la no asignación de tareas o la asignación de tareas inútiles.
 - Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional de la persona trabajadora, por debajo su cualificación y competencia.
 - Desconsideración profesional de la persona trabajadora ante terceras personas (clientes, proveedores, ...).
 - Cuestionamiento del desempeño de sus funciones o de sus decisiones profesionales de forma ofensiva.
 - Minimización de los esfuerzos, logros y aciertos de la persona trabajadora exagerando sus errores.
 - Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros.
 - Dificultar el acceso a la formación interna y a la promoción profesional.
 - Denegación del disfrute de permisos, licencias y derechos que le pudieran corresponder.

La propia ley de igualdad, en su artículo 48, hace referencia al establecimiento de medidas destinadas a la prevención de ambas acciones en la empresa; medidas que, señala, deberán ser negociadas con las delegadas y delegados. Este mismo artículo también indica la obligación de las empresas de *“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 este articulado la ley de igualdad pone el foco de atención en un problema persistente hoy en día, con el ánimo de poner de manifiesto la importancia y trascendencia que su erradicación tiene no sólo para las víctimas sino para la empresa y la sociedad en su totalidad, además de indicar líneas de actuación destinadas a la prevención y eliminación de ambos tipos de acoso.

DE LA TEORÍA A LA REALIDAD: LA SITUACIÓN EN LAS EMPRESAS

Considerando la bibliografía existente en torno al acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de las sentencias emitidas, declaraciones de mujeres, de delegadas, delegados y otras personas que trabajan con las víctimas es posible afirmar que el acoso sexual y acoso por razón de sexo son acciones que se producen en las empresas de forma más habitual de lo que realmente trasciende. Las mujeres cuando han sido víctimas de acoso no tienden a denunciarlo; esta actitud está motivada por el miedo a posibles represalias, la posibilidad de perder el empleo, la falta de credibilidad ante las instancias en las que se formule la denuncia o queja, tanto en la empresa como ante la policía, o en el juzgado. Un factor importante es que la noticia trascienda a toda la plantilla convirtiéndose ellas en el centro de habladurías y cotilleos...

la primera ayuda casi siempre se pide fuera de la empresa, es decir, hay miedo a no ser creída o a ser estigmatizada si tú denuncias o pides ayuda

yo he ido con compañeras a la guardia civil, no había policía, y le decían "eso no será que has estado en una fiestecilla liada y ahora...". Eso lo he oído yo.

ir en contra de alguien que es popular y que se lleva muy bien con todo el mundo puede suponer que te aislen

Esta situación guarda estrecha relación con que son pocas las empresas que tienen códigos de conducta así como medidas preventivas destinadas a erradicar este tipo de acciones; pocas empresas cuentan con protocolos ante situaciones de acoso, y es menor el número de empresas que tiene protocolos diferenciados según acoso sexual y acoso por razón de sexo del acoso laboral².

nosotros lo tenemos todo junto, si que está explicado cada tipo de acoso con sus definiciones y tal, pero el procedimiento, la comisión de investigación es igual para todo tipo de acoso

tenemos todo pero luego hay partes diferenciadas

Un aspecto a tener en cuenta es la forma en que la empresa afronta los procesos de denuncia.

Las mujeres cuando van a denunciar tampoco las creen. Es porque quieres subir en la empresa, es porque no sé qué, es porque quieres liarte con él...

al principio a una compañera nuestra que era delegada de CCOO no se le hizo caso, con grabaciones y todo.

Aunque lo puse en conocimiento de mis superiores no hicieron caso, riéndose...

Hay determinadas actitudes (chistes y comentarios de contenido sexual...) que son formulados de forma consciente o inconsciente, que resultan molestos u ofensivos para las personas que están próximas.

en el trabajo la gente es muy maja, la mayoría son chicos, agradables pero te sueltan un chiste que a mí... me río yo por las narices. No me hacen ninguna gracia porque son machistas esos chistes y digo: "¿qué pasa, que soy la única persona que se da cuenta de esto?"

bromas ofensivas e inapropiadas, al ser la mayoría hombres hablan de las mujeres solo en plan sexual sin importarles que estemos ahí las compañeras.

²Ver Informe sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España.

No actuar ante este tipo de comentarios incide en la generación de un mal ambiente de trabajo y en la relación entre las trabajadoras y trabajadores.

Si tú eres responsable de una determinada área, eres responsable de lo que suceda a esa plantilla tanto si es a nivel laboral como si es el ambiente de trabajo que se crea.

La dificultad estriba en tomar la decisión de llamar la atención a quien realiza dichos comentarios.

si lo haces constatar el bicho raro eres tú. Te tienes que morder la lengua a pesar de que estás viendo lo que hay

Es preciso hacer frente a estas situaciones,

Hablé con él y le dije: "o cambias y esto se acaba o te pongo una denuncia".

La formación es la base para corregir estas actitudes, a la vez que se erige como el procedimiento central para prevenirlas: es evidente la necesidad de poner de manifiesto qué acciones pueden ser molestas además de constituir acoso de forma que se puedan corregir y erradicar. Además, contribuye a transmitir confianza a cualquier mujer víctima de acoso.

es cuestión de educación y sobretodo no terminamos de llegar a las plantillas, a los centros de trabajo, a explicarles esto es una agresión verbal, física, conductual, como sea. Cuando lleguemos a explicar eso a la gente, a todo el mundo, ellas y ellos, ellos se darán cuenta que lo que están haciendo no las percibe la otra persona como agradables o simpáticas, y la persona que las está sufriendo entiende y empieza a poner palabras a cosas que está sintiendo

la única manera es repitiéndolo y recalcándolo una y otra vez y si no es con formación y en la empresa y presencial ¿eh?, por supuesto, si no es presencial tampoco sirve de mucho

Ante estas situaciones existentes en muchas empresas es necesario desarrollar argumentos y estrategias que permitan a las mujeres hacer frente a la situación de la que son víctimas, tanto a la hora de ser conscientes que están siendo víctimas de acoso como a la hora de tomar la decisión de solicitar ayuda a las delegadas y delegados como en el momento de tomar la decisión de ponerlo en conocimiento de la comisión instructora existente en la empresa o, incluso, iniciar un proceso de denuncia por vía judicial.

CONVENIOS COLECTIVOS

El convenio colectivo, acuerdo suscrito entre la representación legal de los trabajadores y la empresa para fijar las condiciones de trabajo, es el documento en el que se establece el procedimiento pactado para actuar ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se pueden dar en las empresas graduando la gravedad de dichas acciones, así como adoptar las medidas oportunas destinadas a prevenir la comisión de las mismas. En el caso que dichas medidas no figuren recogidas en el convenio, la negociación colectiva dispone de otra herramienta destinada a complementar al convenio: el plan de igualdad.

En este punto hay que situar el contenido del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual es muy preciso en cuanto a dar orientaciones en relación a esas medidas a adoptar por parte de las empresas: códigos de buenas prácticas, campañas informativas, acciones de formación, medidas, todas ellas, que requieren la participación de las delegadas y delegados. En este artículo la ley no se limita a pautar una serie de acciones sino que promueve la alianza entre los diferentes actores implicados para alcanzar un objetivo común: **prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**³.

Cláusulas a corregir en los convenios y acuerdos colectivos

Las siguientes cláusulas han sido extraídas de convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) en el periodo 2018 y 2019. Sin cuestionar la buena fe de las partes negociadoras, es necesario reflejarlas para explicar la justificación por la cual precisa su corrección:

Rechazo al acoso sexual

En la siguiente redacción, al incluir no deseado, se está responsabilizando a la víctima a actuar, cuando ésta puede no ser consciente de lo que sucede o no sabe cómo afrontarlo:

“No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca 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. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca 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, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En este ejemplo se determina de forma explícita que es la persona afectada quien tiene que manifestar la negación ante determinadas conductas:

“Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas no deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad”.
Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste se convertirá en acoso sexual.”

Incluir el término indeseado implica que la persona afectada debe manifestar su rechazo:

³Título del artículo 48 LOI.

“...velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de estas, incluidas aquéllas de carácter sancionador”.

Ejemplo de definición de acoso sexual distinta a la que determina la ley de igualdad:

“Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores”.

Las cláusulas más frecuentes susceptibles de modificarse son aquellas que recogen la definición de acoso sexual distinta a la contemplada en la ley de igualdad; en su mayoría incluyen la referencia a conductas no deseadas.

En el caso del acoso por razón de sexo, las pocas veces que se define en un convenio se hace reproduciendo la definición de la ley.

Ejemplos de buenas prácticas presentes en convenios colectivos

A continuación se reproducen cláusulas extraídas de convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) en los años 2018 y 2019. A diferencia de otras, este conjunto de buenas prácticas constituyen una excepción en el conjunto de cláusulas al ser novedosas algunas, reproducir el artículo 48 de la ley de igualdad en su totalidad como aspecto central de la declaración contra conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizar la confidencialidad de todas las partes implicadas.

Extracto de una declaración de principios contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo: se trata de una reproducción casi literal del artículo 48 de la ley de igualdad:

“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. Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Garantía de seguridad de las personas que puedan verse implicadas de diferente forma en el proceso de investigación que se lleve a cabo ante una situación de acoso:

“La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria”.

Declaración de rechazo al acoso bajo cualquier circunstancia con independencia de quien lo promueva:

“La prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá

respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa)”.

Definición de acoso por razón de sexo incluyendo la orientación sexual y el cambio de sexo:

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función da orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.”

Cláusula positiva y educativa:

“Son ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.”

Establecimiento de medidas cautelares:

“En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), mediante escrito que dirigirá al Departamento de Personas y Valores de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.”

Cláusula garantista y protectora de la víctima:

“La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes para el caso de que desee emprender acciones legales”.

Medida formativa:

“Formación personas expertas: diseñarán los contenidos formativos que deban recibir las personas que vayan a ser nombradas asesoras confidenciales. El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, versará sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo...”

Recomendaciones para la negociación colectiva

A continuación se proponen una serie de medidas a incluir en los textos de los convenios colectivos destinadas a contribuir a erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas.

1. Declaración de principios en el convenio colectivo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El recurso a la inclusión de esta declaración es una recomendación sindical que procede del Código de Conducta Europeo de 1991⁴. En dicha declaración quedará fijado el rechazo de la empresa a cualquier práctica o conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, así como el compromiso expreso de prevenir y erradicar ambos tipos de acoso. Se debe dejar claro el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, agilidad y confidencialidad y que se protegerá a los trabajadores y trabajadoras contra posibles represalias.

En la práctica, esta declaración se incluye en el protocolo contra el acoso, constituyendo el primer apartado del mismo.

2. Tipificar el acoso sexual y acoso por razón de sexo regulando un procedimiento sancionador que corresponda con la gravedad de lo sucedido.

Se recomienda tipificar el acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro del régimen sancionador del convenio o acuerdo colectivo teniendo en cuenta diferentes graduaciones en función de la proporcionalidad de la gravedad de la conducta. Se ha de dejar claro que puede ser causa de despido disciplinario conforme al artículo 54.g del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que recordar que las empresas, en caso de no haber tomado las medidas preventivas establecidas por ley, también pueden ser sancionadas cuando se produce un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su interno.

Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el acoso sexual así como el acoso por razón de sexo, cuando se produce dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección de la empresa y cualquiera que sea el sujeto activo, constituye una falta muy grave siempre que, siendo conocido por la dirección de la empresa, ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

En el caso de los convenios objeto de análisis en este estudio, el acoso sexual y acoso por razón de sexo figura tipificado como falta muy grave. El tipo de sanción que se aplicará en estos casos tiene las siguientes redacciones:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

Degradación de categoría, remoción del puesto, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

3. Introducir en los convenios colectivos los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los protocolos de acoso tienen que estar accesibles a la plantilla en todo momento. La razón por la cual sindicalmente se ha apoyado que los protocolos formen parte de los convenios, es que éstos son objeto de consulta por las trabajadoras y trabajadores en todo momento.

Desde la entrada en vigor de la ley de igualdad se hizo habitual que dichos protocolos se anexaran a

⁴Declaración del Consejo, de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo

los planes de igualdad; esta práctica lejos de ser errónea intensifica la reclamación sindical de vincularlos al convenio dado que los propios contenidos del plan de igualdad deben pasar a formar parte del convenio colectivo en su siguiente negociación, reforzándolo.

4. Incluir en el plan de formación de la empresa cursos sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Esta formación tiene que estar destinada a la totalidad de la plantilla, a mandos intermedios, gestores y dirección de la empresa.

Esta formación debe abordar las acciones que son constitutivas de considerarse acoso sexual y acoso por razón de sexo, y los efectos que dichas acciones tienen sobre la víctima tanto a nivel psicológico, emocional, físico como en el entorno laboral, social y familiar. De la misma forma debe contribuir a corregir los problemas de la cultura organizacional que pueden dar lugar a climas que fomentan el acoso sexual y acoso por razón de sexo, como la valoración de los comportamientos tradicionalmente masculinos, la diferencia jerárquica y el abuso de poder.

PLANES DE IGUALDAD

La corrección y eliminación de las acciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo requiere que se modifiquen los patrones de poder desigual persistentes en las empresas. Las acciones que se emprendan tienen que dirigirse:

- A la prevención de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- A la provisión de mecanismos de actuación ante estas situaciones de acoso en el entorno laboral, con el establecimiento de procedimientos y garantías en el proceso de denuncias y su posterior resolución.

Aspectos a incluir en la negociación de Planes de Igualdad

1. Acordar la negociación e implantación de medidas preventivas

Es fundamental que se acuerde la implantación de medidas preventivas cuyo objetivo es evitar la comisión de acciones constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La implantación de estas medidas está concretada en el artículo 48 de la ley de igualdad.

2. 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 su artículo 48 insta a las empresas a promover las condiciones necesarias para que no se produzca el 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 funciones que 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.

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 superioridad o subordinación jerárquica quedará automáticamente invalidado. También si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

La parte 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 formación específica 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.

3. Acordar protocolos de actuación que establezcan el procedimiento interno de denuncia

Negociar y acordar el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo en aquellos casos en los que éste no forme parte del convenio de referencia. El objetivo es determinar las actuaciones a seguir, los plazos de resolución ante las denuncias o reclamaciones de posibles víctimas de ambos tipos de acoso.

Una pequeña parte de los planes de igualdad de los años 2018 y 2019 publicados en el Boletín Oficial del Estado⁵, incluyen el protocolo por acoso sexual y acoso por razón de sexo como única acción ante estas

⁵Ver Informe sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España.

conductas sin contemplarse otras medidas de carácter preventivo.

Competencias de la comisión de la igualdad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Negociar y acordar protocolos de actuación que establezcan un procedimiento interno de denuncia así como procedimientos específicos para la prevención de ambos tipos de acoso.
- Asumir la concienciación de todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de los trabajadores y las trabajadoras relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar porque la información llegue a las personas destinatarias de modo directo, claro y eficaz, así como supervisar que los canales de comunicación y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.
- Participar en la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.
- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si corresponde, a la dirección de Recursos Humanos a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, como consecuencia de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Velar por las garantías establecidas en los protocolos de actuación negociados y acordados en la empresa.
- Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en los protocolos.

CONTENIDO DE LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La primera característica que tiene que contener los protocolos es asegurar la participación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores en todo el procedimiento, es decir, desde el inicio de negociación del protocolo hasta que finaliza el procedimiento de denuncia.

Los protocolos si se hacen de forma consensuada con los responsables de cada lugar y contando con las características, cuanto más consensuado, es más eficaz a la hora de ponerlo en marcha.

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. Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo no siempre se reflejan las definiciones conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino que se recurre al uso de definiciones diferentes a la contemplada en la ley.
- 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.

... que es el camino que vamos andando poco a poco y que vamos visibilizando, pero le queda para que los protocolos sean transparentes, que tengan garantías para la víctima, que no se vuelvan contra la víctima o la penalicen después

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 sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Cuando se solicita una medida cautelar, se produce una suspensión de empleo o lo que sea, ella es a la que se la traslada de puesto de trabajo, es a ella a la que se perjudica

El art. 13 de la Ley Orgánica de Igualdad establece la inversión automática de la carga de prueba en 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.

LA ACTUACIÓN DE DELEGADAS Y DELEGADOS ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A continuación se detallan diferentes actuaciones que pueden llevar a cabo las delegadas y delegados en el caso que una víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo solicite su intervención:

- Escuchar a la víctima. Se trata de dejar que la víctima narre los hechos sin realizar ningún cuestionamiento ante los mismos.
- Animar 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.
- Acompañar a la víctima en caso 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.
- Acompañar 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.
- aconsejar a la víctima que acuda a su médico o médica de cabecera cuando acontecen los hechos, sirve para constatar médicamente las repercusiones psíquicas o 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.
- Asesorar a la víctima en caso de denuncia ante la policía o en el juzgado.

BIBLIOGRAFÍA

- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid, 2000
- Secretaría de la Mujer. Federación de Enseñanza de CC.OO: *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*. Madrid, 2000.
- Secretaría de Política Social, Mujer e Inmigración de CCOO Cantabria: *El acoso sexual, laboral y por razón de sexo. Las epidemias del s. XXI*. Santander, 2005.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: *La acción sindical frente al acoso sexual*. Madrid, 2009.
- Secretaría de la Mujer de CCOO de Aragón: *Acosos en el trabajo*. Zaragoza, 2011.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: *La acción sindical frente al acoso sexual*. Madrid, 2011
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Istas): *Mujeres, trabajos y salud*. Madrid, 2013.
- Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía: *Guía sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo*. Sevilla, 2013
- Federación de Industria de CCOO: *Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo entre personas afiliadas a CCOO de Industria*. Madrid, 2015
- Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Industria de CCOO: *Combatir el acoso sexual y laboral. Recomendaciones desde Salud Laboral*. Madrid, 2019.