

Guía Sindical

LA ACCIÓN SINDICAL FRENTE AL ACOSO SEXUAL



*secretaría confederal
de la mujer*





**secretaría confederal
de la mujer**



Subvencionado por:



PRESENTACIÓN	5
1. EL ACOSO SEXUAL. NATURALEZA Y DEFINICIÓN	7
2. EL TRATAMIENTO INSTITUCIONAL Y LEGAL DEL ACOSO SEXUAL	15
2.1. Marco Internacional	16
a. Supraeuropeo	16
b. Unión Europea	18
2.2. Marco español	22
a. Normativa	22
b. Planes nacionales	35
3. LA ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL	37
3.1. La responsabilidad empresarial	38
a. Unión Europea	38
b. Derecho español	39
3.2. Tutela administrativa y judicial	40
3.2.1. La Inspección de Trabajo	40
3.2.2. Tutela judicial	41
3.3. La política sindical y la negociación colectiva	42
3.3.1. La formación y la sensibilización	44
3.3.2. Orientaciones y criterios.	45
Propuesta de procedimiento interno de denuncia	46
3.3.3. Asistencia sindical y jurídica	49
ANEXO	51
Información adicional sobre la prevención, tratamiento y sanción del acoso sexual en los convenios colectivos	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
DIRECTORIO SECRETARÍAS DE LA MUJER	56

Edita:

Secretaría confederal de la Mujer de CCOO

Elabora:

Gabinete Jurídico confederal de CCOO

Secretaría confederal de la Mujer CCOO

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Impresión: Seg Color

Depósito legal: M-15743-2009

© CS. de CC.OO. [abril 2009]

PRESENTACIÓN

La guía que presentamos pretende ser un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones ante un problema relevante como es el acoso sexual en el ámbito laboral, una forma de violencia de género que pone de manifiesto la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Una realidad muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para combatir y eliminar las graves consecuencias que produce a la persona afectada, por lo que se requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación: mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres, visualizar las causas y los efectos que el acoso sexual provoca, prevenir, sensibilizar y abordar adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan, de forma que avancemos en la eliminación de una conducta que atenta contra los principios constitucionales de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

En esta guía recogemos los recientes cambios normativos producidos así como los criterios, orientaciones y propuestas, para la adecuada aplicación de mecanismos de actuación frente al acoso sexual que venimos incorporando a la acción sindical.

Con la elaboración y difusión de esta Guía sindical, desde Comisiones Obreras nos dirigimos a delegadas y delegados sindicales así como al conjunto de la población trabajadora para avanzar en la comprensión, sensibilización y tratamiento del acoso sexual. Asimismo esperamos sea de utilidad a las personas implicadas en los procesos de negociación colectiva, Secciones Sindicales y Comités de Empresa, en el objetivo de contribuir a eliminar comportamientos que vulneran derechos fundamentales de las personas y derechos laborales básicos.

Carmen Bravo Sueskun

Secretaria confederal de la Mujer de CCOO

1 EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. NATURALEZA Y DEFINICIÓN



1. EL ACOSO SEXUAL, NATURALEZA Y DEFINICIÓN

El acoso sexual es un fenómeno social, de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por diferentes investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad del acoso sexual en el ámbito laboral. La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Diversos estudios e informes han puesto de manifiesto que el acoso sexual no es una conducta patológica y fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres.

Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada, etc. Estas conductas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Otro componente a tener en cuenta es la falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y la superficialidad con que, en determinadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

Esta dificultad se traslada a los distintos operadores jurídicos, quienes mantienen opiniones encontradas con diferencias, a veces profundamente ideológicas, y con desconocimiento normativo en la materia y falta de sensibilización lo que dificulta la adecuada comprensión del problema.

La incorporación de la lucha contra el acoso sexual a la acción sindical y su tratamiento en el ámbito de la negociación colectiva ha conseguido avances importantes en la visualización y prevención del mismo, lo que se une al avance normativo para la detección y prevención y para la garantía en los procedimientos de tutela que posibilita la *Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Ley que refuerza el papel de complementariedad de la negociación colectiva y posibilita abordar el problema desde una estrategia global incorporando las necesarias medidas de sensibilización, preventivas y sancionadoras para avanzar en la erradicación de este grave problema social.

LA IMPORTANCIA DE UNA DEFINICIÓN

Es imprescindible definir con claridad los conceptos, las conductas, las causas y los efectos del acoso sexual, para una mejor comprensión del mismo y una mayor eficacia en la prevención y en la actuación.

La importancia de definición es tanto mayor al enfrentarnos a concepciones sociales –dominantes o al menos muy extendidas– sobre lo que se considera una conducta “normal” tanto masculina como femenina en sus relaciones mutuas, de forma que no es raro conocer situaciones en que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Resulta por tanto de gran valor el avance que ha supuesto incorporar el concepto de acoso sexual en la recientemente aprobada LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone la Directiva 2002/73/CEE, actualmente refundida en la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio.¹ La norma nacional recoge los distintos tipos de acoso de forma que asegura y garantiza los derechos de las personas afectadas.

1 La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), no es una nueva regulación de las condiciones de igualdad entre los géneros, sino una unificación de todas las normas que se venían implantando en las últimas décadas con la finalidad de dar congruencia a dicha normativa que contenía conceptos reiterativos, y así, ofrecer un conjunto coherente que contemplara todos los aspectos relativos a la igualdad en el salario, seguridad social, pensiones y condiciones de trabajo. El objetivo de esta refundición es aportar claridad a la fragmentada regulación e incorporar ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Accesible en: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10940.htm>.

DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL

El Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual elaborado en cumplimiento de 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, incorpora la siguiente definición:

“El acoso sexual es 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 por parte de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y 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 y/o 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 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. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo”.



De la definición anterior se desprende la existencia de **dos tipos de acoso sexual**, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como **chantaje sexual y acoso ambiental**:

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



Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo puede influir en las decisiones del superior jerárquico.

Acoso ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.



A diferencia del chantaje, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que al afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7 incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón del sexo, y los declara discriminatorios. Igualmente considera como acto de discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.



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.

La Ley atiende la exigencia de transposición normativa y mejora la definición contenida en la Directiva 2002/73/CE donde se señala que el comportamiento ofensivo debe ser “no deseado” lo que se puede interpretar como la exigencia expresa de no consentimiento. En la LO 3/2007 se elimina esta referencia, ya que la antijuridicidad de estas conductas obedecen al comportamiento que atenta contra la dignidad de la persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Esta definición incluye, entre los comportamientos censurados, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

2 EL TRATAMIENTO INSTITUCIONAL Y LEGAL DEL ACOSO SEXUAL



2. EL TRATAMIENTO INSTITUCIONAL Y LEGAL DEL ACOSO SEXUAL

2.1. MARCO INTERNACIONAL

A) MARCO SUPRAEUROPEO

Distintos organismos defensores de los Derechos Humanos han reconocido la gravedad y trascendencia de la violencia hacia las mujeres en todo el mundo.

La ONU, la OMS o la UNESCO han denunciado las graves consecuencias que la violencia de género tiene para la población femenina del mundo y han elaborado propuestas de actuación para promover cambios sociales y legislativos, lo que ha favorecido abordar un problema hasta ahora tolerado, silenciado o escasamente tratado.

Hay que señalar la importancia histórica de la *“Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”* resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979. Otro momento histórico se produce en la II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, en ella se reconoce expresamente *“que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”*. De suma importancia es la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* de NNUU en 1993, que define *“la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer...”*. Y explicita que la violencia abarca *“el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”*.

Distintas Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre la mujer han recogido la violencia contra las mujeres como un área específica de actuación. En la **IV Conferencia Mundial de NNUU sobre la Mujer**, celebrada en **Pekín en 1995**, se afirma que la violencia contra las mujeres en todas sus formas constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres *“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 y es una de las más graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres”*.

La **Plataforma de Acción de Pekín**, define la violencia de género 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”*.

Como seguimiento de la Conferencia de Pekín, la Asamblea General de NNUU celebró un periodo de sesiones, cinco y diez años después (**Pekín+5 y Pekín+10**) para examinar el desarrollo de la Plataforma de Acción. Los gobiernos asistentes se comprometieron a nuevas iniciativas como el fortalecimiento de la legislación y adopción de políticas para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

El objetivo asumido por la normativa internacional es instar a los Estados miembros de las organizaciones respectivas a que adopten medidas preventivas y sancionadoras adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia en todos los ámbitos en que ésta pueda producirse sobre la base de que la violencia contra las mujeres se puede producir tanto en el ámbito privado como en el público, en el ámbito doméstico, en el social y en el laboral.

B) MARCO UNIÓN EUROPEA

Desde 1986 la UE ha venido mostrando su preocupación y relevancia a la problemática del acoso sexual, que se concretó en distintas disposiciones y en la elaboración del Informe Rubestein², cuyos contundentes resultados favorecieron el conocimiento de la incidencia real del fenómeno y las posibilidades de actuación comunitaria.

Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo³ y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual⁴.

Estas disposiciones, que no tienen carácter vinculante y obligatorio, fueron el fruto de la preocupación existente en torno al fenómeno del acoso sexual en cada uno de los países miembros de las Comunidades Europeas y respondían a los objetivos establecidos en el III Programa de Acción Comunitario (1991-1995).

La *Recomendación* insta a los Estados miembros a que *adopten medidas que permitan combatir determinados comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de las personas y expone*

2 “La dignidad de la mujer en el trabajo: Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas”, de Michael Rubestein. Octubre 1987.

3 Aprobada por la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991.

4 El Código se presenta de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DO nº C 157 de 27-6-1990, p.3. punto 2 del apartado 3) y como acompañamiento a la Recomendación de la Comisión.

Ambos documentos accesibles en:

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10917a.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10917b.htm>

claramente que *“la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, es inaceptable y puede ser en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad”* tal como se formulaba en la posteriormente modificada Directiva 76/207 relativa a la aplicación del principio de Igualdad.

Por su parte el *Código de Conducta* se presenta como acompañamiento a la Recomendación y su objetivo es proporcionar una orientación práctica para las organizaciones empresariales y sindicales y trabajadores y trabajadoras sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo con recomendaciones para la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva, medidas preventivas, programas formativos y procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual.

La Resolución de 1997 del Parlamento Europeo sobre una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres señala que, aunque el acoso sexual en el lugar de trabajo entraña muy a menudo un abuso de poder por parte de los superiores, las mujeres también pueden ser acosadas por compañeros y clientes y son más vulnerables a esta situación cuando ejercen un trabajo precario o si el trabajo conlleva desplazamientos fuera del lugar de trabajo.

Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre modifica la *Directiva 1976/207/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*. (Ahora refundida en la *Directiva 2006/54/CE*⁵ del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación).

*Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo*⁶, ha sido suscrito en el contexto del diálogo social firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos (CES, UEAPME, CEEP, ETUC y el Comité de enlace EUROCADRES/CEC) con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo.

Según este Acuerdo las empresas establecidas en Europa, deben adoptar una política de tolerancia cero respecto de este tipo de comportamientos y diseñar y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones. Las partes firmantes se comprometen a implementarlo, en el plazo de tres años, con procedimientos y prácticas específicos que rigen en los Estados miembros. La intención de las partes no es que se convierta en Directiva comunitaria sino aplicarlo mediante la negociación colectiva.

⁵ Ver nota al pie nº 1.

⁶ Recogido en la prórroga para 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2007).

Accesible en: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20ES.pdf?PHPSESSID=6940233a2b5e706ed8daa4a69d58f21e

Programas Daphne

- ✓ La Comisión Europea ha aprobado tres convocatorias del programa de acción comunitaria **Daphne**, para los periodos 1997-1999, 2000-2003 y 2004-2008, cuyo fin es financiar y apoyar medidas preventivas destinadas a combatir y prevenir la violencia ejercida sobre los niños, los adolescentes y las mujeres.
- ✓ Los distintos **Programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, han recogido acciones para la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo:
 - **III y IV Programa (1991-1995 y 1996-2000)**. Señalan expresamente acciones específicas para el “Fomento de la dignidad de mujeres y hombres en el lugar de trabajo”.
 - **La estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) y su V Programa de Acción**, recogía específicamente “*Luchar contra la violencia sexista y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual*”, así como reforzar y financiar la prevención y lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres, en particular mediante los programas comunitarios Daphne y Stop.
 - **El Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)** recoge entre sus seis áreas prioritarias de actuación “la erradicación de todas las formas de violencia de género”.

Desde la Unión Europea se han impulsado investigaciones y realizado Guías de Buenas Prácticas para paliar los efectos de la violencia contra las mujeres y conseguir su erradicación, que han recogido expresamente buenas prácticas de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito del trabajo⁷.

⁷ Guía de Buenas Prácticas para paliar los efectos de la violencia contra las mujeres, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.

2.2. MARCO ESPAÑOL

A) NORMATIVA

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978



Artículo 1.1:

“España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.



Artículo 9.2:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la integración de todos los individuos en la vida política, económica, cultural y social”.



Artículo 14:

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



Artículo 18.1:

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



Artículo 35.1:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través

del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.



Artículo 53.2:

“Todos los ciudadanos pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1.^a del capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional”.

Código Penal



Artículo 184: Del Acoso Sexual

“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 y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superior 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 arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce 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 del presente artículo”.

Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema

de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

“1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

Artículo 13. Prueba

“1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Los establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales”.

 Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

 Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud

“3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

 Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

“2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

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

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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



Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.



Artículo 61. Formación para la igualdad

“2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”.



Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.

Estatuto de los Trabajadores



Artículo 4.2:

“... En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.



Artículo. 54:

“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales



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.”

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



Artículo 8.

Infracciones muy graves.- Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

“11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.



Artículo 12.

Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

“7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.



Artículo 40.

Cuantía de las sanciones:

“1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros”.

Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

Artículo 27 apartado 2:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley».

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”.

Libro II. Título II.

Capítulo XI: De la tutela de los derechos de libertad sindical

En este capítulo cuya denominación genérica es “tutela de los derechos de libertad sindical” se regula el procedimiento especial a

seguir en los supuestos de violación de los derechos fundamentales incluido el de discriminación por razón de sexo, siendo de especial interés el conocimiento de los siguientes artículos:



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”.



Artículo 181:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores».

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo 14. Derechos individuales

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

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

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

Artículo 95. Faltas disciplinarias

“2. Son faltas muy graves:

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

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud

Artículo 17. Derechos individuales

“1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:

f) A que sea respetada su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados.

k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.



Artículo 72. Clases y prescripción de las faltas

“2. Son faltas muy graves:

p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.

3. Tendrán consideración de faltas graves:

e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo”.

B) PLANES NACIONALES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el ámbito institucional España ha desarrollado, a instancias de los planes de acción comunitaria, distintos **planes nacionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** que han venido recogiendo distintas estrategias para abordar el acoso sexual en el ámbito laboral:

- ✓ **I Plan 1988-1990.** Actuaciones destinadas a estudiar y prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo.
- ✓ **II Plan 1993-1995.** Desarrollo de programas dirigidos a mujeres víctimas de toda violencia física, psíquica y sexual.
- ✓ **III Plan 1997-2000.** La promoción de medidas tendentes a eliminar el acoso sexual en los centros de trabajo y actuaciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo.
- ✓ **IV Plan 2003-2006.** Establece diversas acciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo priorizando las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, asumiendo el compromiso de incluir la definición de acoso sexual en la normativa laboral.
- ✓ **Plan Nacional Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).** Incluyendo en su eje 2: Participación Económica, objetivos referidos a “Impulsar campañas de sensibilización e información de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al entorno empresarial y sindical, de manera particular, en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

3 LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL



3. LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

3.1. LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Tanto en el marco de la Unión Europea como en el derecho español se hace hincapié en la responsabilidad empresarial en cuanto el empresario ostenta el poder de dirección en la empresa.

A) UNIÓN EUROPEA

El **Código de Conducta europeo** configura la responsabilidad del empresario de una manera muy amplia y recoge las siguientes recomendaciones a los empresarios:

- ✓ Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso sexual.
- ✓ Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores, subrayando el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- ✓ Incidir en la responsabilidad de cada una de las partes de la relación laboral, en garantizar un entorno laboral exento de acoso sexual.
- ✓ Formación específica a directivos y personal que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia, que garantice la prevención y la resolución eficaz del problema.
- ✓ Promover procedimientos de resolución del problema, asesoramiento, asistencia, investigación y denuncia: Es deseable la designación de una persona que se responsabilice del desarrollo y consiguientes actuaciones, se haga de común acuerdo con los sindicatos o los trabajadores y proceda de los departamentos de personal o de las Comisiones de Igualdad de Oportunidades que existan en las empresas.

B) DERECHO ESPAÑOL

Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

En el art. 48 se obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

El artículo 2.1 dispone que el empresario es sujeto responsable respecto de las infracciones en que incurran en la relación laboral.

El artículo 5 califica como infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

El artículo 8, como ya se ha visto anteriormente⁸, incluye como falta muy grave, el acoso sexual.

Código Penal

Así mismo cuando el empresario incurre en el tipo delictivo previsto en el artículo 184 del Código Penal es autor de un delito de acoso sexual.

8 Ver apartado 2.2.a) Normativa.

3.2. TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

3.2.1. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

La Inspección de Trabajo es el servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia y exigir el cumplimiento de las normas del orden social, y a cuyos efectos podrá levantar acta de infracción contra empresarios, aplicando para ello la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El art. 3 de la Ley de Infracciones y Sanciones dispone que no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penalmente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamentos, por lo que la Inspección de Trabajo, paralizará el expediente sancionador hasta que se dicte sentencia por el juez Penal. La Inspección de Trabajo está obligada a dar cuenta al juez competente o al Ministerio Fiscal si a resultas de una denuncia o de una actuación de oficio, constatan que los hechos pudieran ser constitutivos de un ilícito penal (delito de acoso o agresión sexual).

Propuestas y demandas sindicales para una actuación más eficaz de la Inspección de Trabajo:

- ✓ Reforzar como objetivos y criterios de actuación preferente la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas que prohíben la discriminación por razón de sexo, en concreto el acoso sexual y de las obligaciones relativas a evitar el acoso sexual.
- ✓ Hacer un seguimiento especial de las empresas a las que se hubiere levantado Acta de Infracción por discriminación o acoso sexual, reiterando periódicamente inspecciones.

- ✓ Aplicar con rigor las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones cuando se constate que se ha producido acoso sexual en el ámbito de la empresa.
- ✓ Dar preferencia absoluta a las denuncias que se interpongan por acoso sexual.
- ✓ Recibir formación específica en materia de discriminación por razón de sexo, y en concreto en acoso sexual.
- ✓ Remitir a las organizaciones sindicales más representativas información sobre las denuncias presentadas -por discriminación por razón de sexo, con datos específicos sobre la causa de dicha denuncia, así como de las actas de infracción levantadas por dicha causa.
- ✓ Informar a las empresas y a la RLT de la necesidad de incluir en el plan de igualdad, medidas de prevención contra el acoso sexual cuando la autoridad laboral obligue a una empresa a elaborar un plan de igualdad (artículo 45.4 de la Ley de Igualdad y artículo 46 bis 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

3.2.2. TUTELA JUDICIAL

Posibles acciones a interponer ante la Jurisdicción Social en los casos de acoso sexual

- ✓ Acción de extinción del contrato (art. 50 del Estatuto de los Trabajadores) por el que la trabajadora solicita la extinción de su contrato de trabajo con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente. A dicha acción se puede acumular la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios sufridos.
- ✓ Acción por violación del derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo (libro II, capítulo de la Ley de Procedimiento Laboral), por lo que la trabajadora solicita la nulidad radical de la conducta de acoso sexual, el cese inmediato de dicha conducta y la reparación de los perjuicios sufridos, incluida la indemnización que proceda.

3.3. LA POLÍTICA SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El acoso sexual en el trabajo como manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder, entre mujeres y hombres, en los distintos ámbitos laborales y sociales, entra de lleno en el ámbito de las competencias sindicales, por su consideración legal de discriminación por razón de sexo, contraria al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Comisiones Obreras ha venido trabajando en los últimos 20 años en la eliminación del acoso sexual en el trabajo, actuando desde la prevención y sensibilización⁹, incorporando su tratamiento a la actuación sindical cotidiana, impulsando actuaciones dirigidas a la sanción y erradicación de estos comportamientos y asegurando el asesoramiento sindical y jurídico para la denuncia y actuación ante los organismos legales competentes.

Así mismo ha impulsado la adopción de modificaciones legales, su adecuado tratamiento en el marco de la negociación colectiva incorporándolo a distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, su prevención y sanción en los convenios colectivos así como el desarrollo de campañas de sensibilización y acciones formativas.

9 Acción Sindical frente al acoso sexual. Secretaría confederal de la Mujer CCOO. Varias ediciones de 1990 a 1994; Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo. Secretaría confederal de la Mujer CCOO. Marzo 2003.

En el conjunto de las organizaciones de Comisiones Obreras y en el marco de la iniciativa comunitaria DAPHNE aprobada por la Comisión Europea para promover medidas para combatir la violencia contra las mujeres, se han realizado diversos estudios y materiales¹⁰, que supusieron un avance importante en la detección e identificación del acoso sexual, impulsando estrategias y medidas que han mejorado sustancialmente el tratamiento para su prevención y eliminación, en el marco de la negociación colectiva.

CCOO en el ámbito confederal y en sus organizaciones confederadas, ha tenido un claro posicionamiento a favor de medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual desarrollando distintas estrategias tanto en el conjunto de su política sindical como en el ámbito interno mediante la incorporación de medidas específicas en sus Estatutos y Reglamentos.

La CES (Confederación Europea de Sindicatos) se ha manifestado en este sentido, adoptando el 2-3-1992 una “Resolución sobre la protección de la dignidad de hombres y mujeres en los lugares de trabajo”. Así mismo ha elaborado distintas campañas de sensibilización y guías para abordar el acoso sexual.

La CSI (Confederación Sindical Internacional) ha elaborado recientemente una *Guía sindical con orientaciones para abordar el acoso sexual en el trabajo*¹¹. La CSI cuenta con una política de actuaciones frente al acoso sexual, así como diversos sindicatos nacionales han desarrollado igualmente políticas al respecto.

10 El alcance del acoso sexual en el trabajo en España, Secretaría Confederal de la Mujer CCOO, Madrid 2000.; El acoso sexual en el trabajo en España, Madrid, 2000.; La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo, Begoña Pernas[et al.] CCOO. Confederación sindical. Secretaría de la Mujer. Madrid, 2000., “Afrontar” el acoso sexual. Formación para mujeres y hombres sindicalistas. Secretaría de la Dona de la CONC. Barcelona 1999.

11 <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique209&lang=es>

3.3.1 LA FORMACIÓN Y LA SENSIBILIZACIÓN

Desde las Secretarías de la Mujer de CCOO planteamos las siguientes actuaciones dirigidas a mejorar el conocimiento y detección del acoso sexual y poner en marcha estrategias de prevención y sensibilización que contribuyan a mejorar la atención y tratamiento de los posibles casos que se produzcan:

- ✓ Actualizar y difundir los documentos existentes sobre esta materia en el conjunto de la estructura sindical.
- ✓ Formación y sensibilización de personas con responsabilidades sindicales, incluidas quienes ostenten representación sindical en el ámbito de empresa.
- ✓ Promover debates internos para la definición de estrategias de actuación y propuestas para la negociación colectiva.
- ✓ Edición de folletos y otros materiales para la prevención y sensibilización.
- ✓ Campañas para la sensibilización de trabajadores y trabajadoras
- ✓ Difundir las obligaciones que el art. 48.1 de la LOI 3/2007 establece en relación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que *“deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”*.

3.3.2. ORIENTACIONES Y CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Utilizar la negociación colectiva como instrumento para luchar contra la discriminación por razón del sexo en general, y contra el acoso sexual (artículo 48 de la LOI 3/2007) en particular, y a tal efecto los convenios colectivos o, en su caso los acuerdos colectivos deberán:

- ✓ Aplicar y desarrollar el nuevo marco normativo que propicia *LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, con especial atención a lo dispuesto en los artículos 46, 48, 62 y 64.
- ✓ Incorporar la definición de acoso sexual que recoge el art. 7 de la *LO 3/2007*.
- ✓ Tipificar el acoso sexual y establecer la adecuada regulación de un procedimiento sancionador que se corresponda con la gravedad de los hechos, abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental, evitando formalismos innecesarios y garantizando la confidencialidad.
- ✓ Acordar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y que favorezcan un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual que resulten discriminatorios y afecten a la dignidad de las personas trabajadoras.
- ✓ Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, estableciendo a tal efecto un Protocolo de actuación que establezca los cauces y fije un procedimiento interno de denuncia en los supuestos de acoso sexual.
- ✓ Elaborar códigos de conducta y buenas prácticas.
- ✓ Pactar la realización de campañas informativas.

- ✓ Establecer el carácter prioritario de las acciones formativas para la prevención del acoso sexual.
- ✓ Asegurar en todo el proceso la participación de la representación legal de los/as trabajadores, y en su caso, dotar de competencias a las Comisiones Paritarias, las Comisiones de Igualdad, o las que se establezcan al efecto, para el adecuado tratamiento, asesoramiento, garantía de confidencialidad y seguimiento de la denuncia, dando una respuesta eficaz al problema, apoyando a la víctima y evitando cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante o testigos.

PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA

La Comisión que tenga competencias en materia de acoso sexual deberá:

- ✓ **Asesorar** sobre las posibles actuaciones a seguir ante un caso de acoso sexual, interviniendo activamente, tanto a nivel interno como de testigo en un procedimiento judicial si la persona acosada lo solicita.
- ✓ **Garantizar** que las denuncias sean tratadas con seriedad, eficacia, agilidad y confidencialidad de los trámites.
- ✓ **Hacer seguimiento** de la denuncia, dando una respuesta eficaz al problema y apoyando a la víctima en todo momento, evitando cualquier tipo de represalia.

Fases del procedimiento:

- a. La mayoría de las personas afectadas por acoso sexual, simplemente desean que éste cese, se recomienda, en principio, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita. Como primera medida bastará, con un **procedimiento informal**:
 - ✓ Que la persona que se sienta acosada, acompañada o no, según prefiera, de un miembro de la Comisión designada al efecto, explique clara y directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en las condiciones de trabajo.
- b. Cuando la persona interesada considere inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente o no haya dado un resultado adecuado, comenzará el **procedimiento formal**:
 - ✓ La persona que se sienta acosada podrá presentar denuncia ante los organismos internos de solución de conflictos a los que se haya otorgado dicha competencia en la empresa, ello con independencia de las acciones legales que pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial. El procedimiento interno de denuncia se deberá efectuar preferentemente por escrito o de cualquier otra forma que conste fehacientemente la voluntad de denunciar y se hará una exposición suficiente de los hechos y de los efectos que el acoso haya tenido para la persona afectada.
 - ✓ La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

- ✓ A la hora de llevar a término la investigación se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
 - ✓ Las partes intervinientes habrán de guardar confidencialidad y reserva absolutas, ya que afecta directamente a la intimidad y dignidad de las personas.
 - ✓ El proceso se deberá resolver en un breve plazo de tiempo.
- C.** Constatada la existencia de acoso sexual se deberá, entre otras medidas, abrir expediente sancionador a quien resulte ser sujeto activo, siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa, en caso contrario la empresa está obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso (contratas, subcontratas, ETTs.).
- ✓ A estos efectos el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas que correspondan en razón a la gravedad de los hechos constitutivos de acoso.
 - ✓ El chantaje sexual, se considerará siempre como una falta muy grave, el acoso ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, especificando las circunstancias agravantes o atenuantes.

3.3.3. ASISTENCIA SINDICAL Y JURÍDICA

Sin perjuicio de acudir al procedimiento interno al que anteriormente hacemos referencia, la víctima de acoso sexual podrá ejercer las acciones legales que correspondan¹².

En este sentido los Gabinetes y Asesorías Jurídicas de CCOO asesoran y atienden a las personas que manifiesten haber sido objeto de acoso sexual.

Esta asistencia se realiza, generalmente, con la implicación y apoyo de las Secretarías de la Mujer, de Acción Sindical y de Salud Laboral cuando puedan producirse efectos sobre la salud de la persona afectada.

En el hipotético caso de que una persona trabajadora, que haya sido acusada de ejercer acoso sexual, solicite la prestación de asistencia jurídica, será preceptivo que previamente el órgano de dirección competente del sindicato determine la procedencia o improcedencia de prestar dicha asistencia.

¹² Ver apartado 3.2.2. Tutela judicial.

ANEXO



INFORMACION ADICIONAL SOBRE LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

A continuación hacemos referencia a determinadas publicaciones y estudios de convenios colectivos, llevados a cabo por personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que han analizado y comentado un determinado número de convenios, poniendo de relieve lo que está bien en el convenio (buenas prácticas o cláusulas modelo) y lo que no está tan bien (malas prácticas o posibles insuficiencias). En relación al tratamiento y regulación del acoso sexual, encontramos, que en términos generales, se pone de manifiesto la siguiente casuística:

- ✓ **Convenios que incluyen una definición de las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual**, abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental y establecen mecanismos de prevención y sanción y procedimientos de actuación.
- ✓ **Convenios que remiten a la Comisión Paritaria** (sea la propia del convenio o sea una especializada en Igualdad y no discriminación), para la concreción de criterios específicos, o bien para la posterior elaboración de Procedimientos o Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual.
- ✓ **Convenios que incorporan Acuerdos, Procedimientos y Protocolos de acoso sexual**, que tienen por objetivo definir y regular la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, estableciendo estrategias para la prevención y garantía de los derechos de las personas –tomando en consideración las normas constitucionales y laborales–, así como procedimientos de actuación para dar una rápida y eficaz solución ante los posibles casos que se produzcan.

- ✓ *El acoso sexual en el ámbito laboral*; A.F. Roldán y J. Torrents. (pag. 300 a 305) en *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Coord. Escudero, R.¹³.V CCOO; Ediciones Cinca, Madrid 2008.
- ✓ *El principio de igualdad en la Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*. Coord. Lousada Arocheña, J.F., Colección Informes y estudios Relaciones Laborales, Edita: Ministerio de Trabajo y Emigración, Madrid 2008.
- ✓ *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva*. Coord. Escudero, R. Edita Instituto de la Mujer, Madrid 2008.
- ✓ Serrano García, J.M. “Tratamiento del acoso sexual en la negociación colectiva” en Revista de Derecho Social, nº 22, año 2003.
- ✓ En la página web de CCOO están disponibles distintos *Protocolos de Acoso sexual*¹⁴ acordados en determinadas empresas (La Caixa, Repsol YPF, Caja Canarias, CajaSol, Allianz, Caixa Ontinyent, Iveco Pegaso, S.L., Mercasevilla, S.A., entre otras).
- ✓ En la página web de COMFIA CCOO está disponible el *Protocolo para el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de casos de acoso sexual*¹⁵ (Recomendación de COMFIA CCOO a incorporar en la negociación de convenios sectoriales o bien como Acuerdo extraconvenio).

13 Accesible en: http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/observatorioNegociacion-Colectiva/menu.do?Observatorio:Publicaciones_del_observatorio

14 Accesible en: http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Igualdad_de_genero_en_la_negociacion_colectiva

15 Accesible en: www.comfia.net

DIRECTORIO SECRETARÍAS DE LA MUJER CCOO

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 12
28010 MADRID
91-7028095
www.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

C/ Trajano, 1-6ª
41002 SEVILLA
954 50 70 25
www.andalucia.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CCOO DE ARAGÓN

Paseo de la Constitución, 12
50008 ZARAGOZA
976 23 91 85
www.aragon.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS

Santa Teresa, 15 bajo
33005 OVIEDO
985 25 71 99
www.ccooasturias.es

COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA

Santa Clara, 9
39001 SANTANDER
942 22 77 04
www.cantabria.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-LEÓN

Plaza Madrid, 4-7ª
47001 VALLADOLID
983 39 33 55
www.castillayleon.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-MANCHA

Plaza Horno de la Magdalena, 1-1º
45001 TOLEDO
925 25 51 00
www.castillalamancha.ccoo.es

CONC

Via Laietana, 16
08003 BARCELONA
93 481 27 00
www.ccoo.cat; www.ccoo.cat/dona

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE EUSKADI

Uribitarte, 4
48001 BILBAO
944 24 34 24
www.ccoo-euskadi.net

UNIÓN REGIONAL DE EXTREMADURA

Avda. Juan Carlos I, 41
06800 MÉRIDA
924 31 99 61
www.extremadura.ccoo.es

SINDICATO NACIONAL GALICIA

Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981 57 44 00
www.galicia.ccoo.es

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE LES ILLES

Francisco de Borja i Moll, 3
07003 PALMA MALLORCA
971 72 60 60
www.ib.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS

Primer de Mayo, 17-1ª
35002 LAS PALMAS
928 44 75 04
www.canarias.ccoo.es

USMR

C/Lope de Vega, 38
28014 MADRID
91 536 51 98
www.ccoomadrid.es

UNIÓN REGIONAL DE MURCIA

Corbalán, 4
30002 MURCIA
968 95 50 30
www.murcia.ccoo.es

UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12
31003 PAMPLONA
948 24 42 00
www.ccoonavarra.org

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO PAÍS VALENCIA

Plaza de Nápoles y Sicilia, 5-3ª
46003 VALENCIA
96 388 21 00
www.pv.ccoo.es

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 66 /93 481 27 91
www.ccooagroalimentaria.org

UNIÓN REGIONAL DE RIOJA

Milicias, 1
26003 LOGROÑO
941 23 81 44
www.rioja.ccoo.es

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 02
www.pensionistas.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja, 1-2ª planta
51001 CEUTA
956 51 62 43
www.ceuta.ccoo.es

FECOHT

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 21
www.fecoht.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n 3ª planta
29803 MELILLA
952 67 65 35
www.melilla.ccoo.es

COMFIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 82
www.comfia.net

FITEQA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 40
www.fiteqa.ccoo.es

FEDERACIÓN DE SANIDAD

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409285
www.sanidad.ccoo.es

FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409230
www.ccooactividadesdiversas.org

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

[Fusión FCT y FSAP]
Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409295
www.fsc.ccoo.es

FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA

C/ Fernandez de la Hoz, 12
28010 MADRID
91 319 19 44
www.minerometal.ccoo.es

FECOMA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409216
www.fecoma.es

FEDERACIÓN ENSEÑANZA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 03
www.fe.ccoo.es