

MÁSTER UNIVERSITARIO EN IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO

TRABAJO FIN DE MÁSTER



Acoso sexual y por razón de sexo: Desarrollo de dos propuestas de mejora para la efectividad de su tratamiento y resolución en las microempresas

ALUMNA: ADELA VALLDECABRES GIMENO

TUTORA: JUANA AZNAR MÁRQUEZ

Curso 2018/2019 - 2º Convocatoria

Palabras clave: acoso sexual y por razón de sexo; microempresa; propuestas; Convenios Colectivos sectoriales; Servicios de Prevención Ajenos

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO	3
3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	4
3.1. Normativa Internacional	4
3.2. Normativa Europea	5
3.3. Normativa Estatal	6
3.4. Normativa autonómica Comunitat Valenciana	8
4. EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL. CONCEPTO .	9
4.1. Tipología del acoso	11
5. DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	12
5.1. Obligaciones de la dirección de la empresa	12
5.2. Responsabilidades de la dirección de la empresa	13
5.2.1. Responsabilidad administrativa.....	14
5.2.2. Responsabilidad penal.....	15
5.2.3. Responsabilidad civil.....	16
5.3. Obligaciones y responsabilidades de la representación laboral	17
5.4. Obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras	17
6. ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA.....	18
6.1. Compromiso de la empresa. Declaración de principios	19
6.2. Políticas de igualdad y organización del entorno de trabajo	20
6.3. Promoción del compromiso de las personas trabajadoras	21
7. VÍAS DE RESOLUCIÓN	21
7.1. Vía interna de resolución	21
7.2. Vía externa de resolución	25
7.2.1. Resolución por vía administrativa	25
7.2.2. Resolución por vía judicial	25
8. PEQUEÑAS EMPRESAS, MICROEMPRESAS Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	26
9. PROPUESTA DE MEJORA DEL TRATAMIENTO Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS MICROEMPRESAS A PARTIR DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES.....	29

10. PROPUESTA DE MEJORA DEL TRATAMIENTO Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS MICROEMPRESAS A PARTIR DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS DE RIESGOS LABORALES	39
11. CONCLUSIONES	42
12. BIBLIOGRAFÍA.....	43
ANEXOS.....	46
ANEXO 1.....	47
ANEXO 2.....	48

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Categorías de las empresas según la Unión Europea	27
--	----

1. INTRODUCCIÓN¹

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es reconocido como una realidad en las relaciones laborales, que afecta, no sólo a la víctima, sino que representa un problema grave que tiene también importantes consecuencias para la empresa y el resto de las personas que en ella desempeñan su trabajo. El impacto físico y psicológico que causa en la persona acosada repercute en todos los ámbitos de su vida, pero indudablemente afecta también a la organización en la que desarrolla su trabajo: disminución de la productividad, absentismo, bajas laborales, empeoramiento del ambiente laboral, etc.

Los movimientos feministas, en los años 70, en su lucha contra la violencia de género, evidenciaron y dieron visibilidad al problema del acoso sexual en el mundo laboral, que afecta muy mayoritariamente a las mujeres, y a su denuncia contribuyó también el movimiento sindical², pero el hecho de haberse considerado la violencia de género y dentro de ella el acoso sexual en cualquier ámbito, un problema de derechos humanos³, ha permitido que desde lo jurídico, político, social o económico se trate de garantizar esos derechos, estableciendo mecanismos para prevenir y sancionar, y para formar y sensibilizar a la sociedad para luchar contra todos los tipos de violencia contra la mujer.

En el ámbito laboral, el camino para lograr la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo supone un gran esfuerzo y desde disposiciones normativas, leyes, organizaciones institucionales, sindicales y sociales se intenta incidir en su prevención y erradicación, se diseñan medidas y herramientas que a veces, en la realidad, no resultan todo lo efectivas que se desearía por los múltiples factores que intervienen en su desarrollo y aplicación. Uno de estos factores que condicionan en muchos casos la aplicación de las herramientas diseñadas es que la empresa dónde se vaya a desarrollar tenga poco personal, que cuente con poca estructura para su aplicación.

Sin embargo, la obligación legal de garantizar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la protección en materia de seguridad y salud, en qué está incluida la

¹ Según el sistema jurídico de cita clásico, las referencias bibliográficas del presente Trabajo Fin de Máster, por el objeto de éste, se realizarán a pie de página.

² Bosch Fiol, Esperanza; Ferrer Pérez, Victoria. *El papel del movimiento feminista en la consideración social de la violencia contra las mujeres: el caso de España*. Revista Labrys 10, 2006, págs. 1-20.

³ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres: Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejosescolares/archivos/declaracion_sobre_la Eliminacion_de_la_violencia_contra_la_mujer.pdf

protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, afecta a todo tipo de empresas con independencia de su tamaño y estructura. Del mismo modo, los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo se producen en todo tipo de empresas, sean muchas o pocas las personas que en ella trabajen.

Por ello, el objeto del presente Trabajo Fin de Máster (TFM) es proponer soluciones a este tipo de empresas para que puedan resolver internamente situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de forma que el procedimiento a seguir ofrezca garantías de objetividad y eficacia a la víctima, que no se vea condicionado por la falta de estructura o personal de la empresa.

Así el presente TFM se ha estructurado en los siguientes apartados: tras esta introducción y el planteamiento de los objetivos que se pretenden alcanzar, se pasa a revisar en el apartado tres el marco normativo y legal referente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, tanto en el ámbito internacional como la normativa europea existente y las principales normas estatales y también las autonómicas de la Comunitat Valenciana. En el apartado cuatro se define, según clasificación comúnmente aceptada; el concepto de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, sus tipologías y características.

El quinto apartado, refiere una recopilación de los derechos, obligaciones y responsabilidades establecidos en las leyes, que incumben tanto a la dirección de la empresa, como a las personas trabajadoras y a sus representantes, para garantizar los derechos frente al acoso sexual y por razón de sexo, dedicando una mayor extensión, por su especial relevancia, a las responsabilidades de la dirección de la empresa, administrativa, penal y civil. Para pasar en el apartado seis a revisar las principales estrategias e instrumentos diseñados y comúnmente utilizados para dar efectividad al cumplimiento de las obligaciones legales frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En el apartado siete se tratan las vías de resolución que habitualmente se siguen para dar respuesta a los comportamientos y situaciones de acoso sexual y por razón de sexo mientras que en el apartado ocho se plantea la situación y dificultad en que se encuentran las microempresas o muchas de las pequeñas empresas, para poder utilizar vías internas de resolución a los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. En los apartados nueve y diez, se desarrollan las dos propuestas que se elaboran en este TFM como objetivo general del mismo. La primera de ellas tiene como base para su aplicación la Negociación Colectiva en los Convenios Colectivos sectoriales, y la segunda propuesta se articula mediante la utilización de los Servicios

de Prevención Ajenos. Por último, el trabajo finaliza con las conclusiones obtenidas del estudio y propuestas realizadas.

2. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

Objetivo General: Desarrollar dos propuestas para facilitar a las microempresas la aplicación efectiva de procedimientos internos para la resolución de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos específicos:

- Realizar una aproximación de la situación actual del abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Mostrar los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones y responsabilidades de las empresas en relación con el acoso sexual y por razón de sexo.
- Especificar las diferentes estrategias, instrumentos y vías de resolución frente al acoso sexual y por razón de sexo según la normativa vigente.
- Considerar la oportunidad que ofrece la negociación colectiva a través de los convenios colectivos sectoriales, como vía de intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en las microempresas.
- Considerar la oportunidad que ofrece la prevención de riesgos laborales a través de los Servicios de Prevención Ajenos, como vía de intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en las microempresas.

Justificación del trabajo:

La elección del tema que desarrolla el presente TFM, surge a partir del conocimiento de un caso real que se planteó en la asesoría jurídica en que trabajo: la consulta de una mujer que solicitaba asesoramiento sobre sus derechos y como actuar legalmente ante el continuo acoso sexual al que la tenía sometida un compañero de trabajo. En la empresa eran seis personas trabajando. Ante este supuesto se consideró oportuno valorar los medios que se le ofrecían para enfrentarse a esta situación, conseguir el cese de esta conducta y lo fundamental para esta persona, no tener que verse obligada a ser ella la que tuviera que abandonar su puesto de trabajo, ante la tensión y angustia que le suponía el acudir cada día a trabajar.

Al realizar las prácticas de Máster en una Consultora de género, pude constatar la falta de recursos prácticos que tienen las empresas con poco personal para dar una solución, una vía interna de resolución del conflicto, que dé a la víctima garantías de

seriedad, seguridad y objetividad, que pueda en ocasiones finalizar con el acoso, con el reconocimiento y protección del derecho de la víctima, con la sanción al acosador si procediera, todo sin perjuicio de poder acudir a los juzgados o a la Inspección de trabajo.

Por todo ello, se ha considerado elaborar en el presente Trabajo dos propuestas que proporcionen a este tipo de empresas y a las personas que en ellas trabajan medios eficaces para la gestión y actuación interna ante la denuncia de acoso sexual y por razón de sexo.

3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Como uno de los objetivos para hacer efectiva la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, surge la necesidad de abordar una expresión de la violencia contra la mujer, concretamente el acoso sexual y por razón de sexo. En este sentido, desde los diferentes ámbitos normativos, internacional, europeo, estatal o autonómico, han ido dictándose disposiciones y normas con el propósito de luchar contra la discriminación por razón de sexo, constituyendo el acoso sexual un claro ejemplo de esta discriminación.

3.1. Normativa Internacional

Siguiendo un criterio cronológico, cabe destacar que ya en 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su art. 5 establece que “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”⁴. Esta idea de no permitir el trato degradante es recogida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que en el Convenio nº 111 de 1958⁵ “sobre la discriminación, empleo y ocupación” señala que los estados parte del Convenio adquieren el compromiso a impulsar la legislación contra la discriminación y exclusión en cualquier forma. Posteriormente, la Comisión de Expertos para la Aplicación de los Convenios de la OIT, confirmó que una de las formas de discriminación sexual a la que se refiere el Convenio, lo constituye el acoso sexual.

⁴ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 217A de 10 de diciembre de 1948
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

⁵ Convenio nº111 de la O.I.T relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 25 de junio de 1958. BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968.

En esta misma línea se sitúa la Resolución 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de diciembre de 1993⁶. Concretamente, en su artículo 2.b, dispone que se entenderá como violencia contra la mujer el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, y en su art. 4 apartados d y f señala que los Estados deben promover y aplicar "...políticas encaminadas a establecer en la legislación nacional sanciones penales, civiles, laborales, administrativas para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia...", así como elaborar "...enfoques preventivos y medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia..."

Destacar también que en el párrafo 178 de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995⁷, se incluye como una forma de discriminación y violencia contra la mujer el acoso sexual y se recomienda a los diferentes agentes que intervienen, gobierno, sindicatos, empresarios y empresarias, y sociedad civil en general, que influyan para que se promulguen leyes contra el acoso sexual y que los y las empleadoras elaboren políticas y estrategias de prevención.

Por último, citar el Convenio nº 190 de 2019⁸ de la OIT, pendiente de ratificación por el Estado español, en el que se recogen medidas que deben adoptar los países para poner en práctica políticas contra la violencia y el acoso, iniciativas de prevención, sanciones y herramientas contra ella.

3.2. Normativa Europea

Por lo que se refiere a la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de 2000⁹, en su art. 23 obliga a los Estados a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Este principio general ha sido base de numerosas Directivas Europeas que han desarrollado y profundizado en esta cuestión, y en algunas especialmente el acoso sexual. Cabe destacar por lo que al propósito de este trabajo se refiere:

⁶ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: Resolución de la Asamblea General de la ONU 48/104 de 20 de diciembre de 1993.

⁷ ONU, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Plataforma de Acción. Beijing 1995. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

⁸ Convenio nº190 de la O.I.T relativo a la violencia y el acoso de 21 de junio de 2019.

⁹ Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Diario Oficial de las Comunidades Europeas C364/1 de 18 de diciembre de 2000. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

- La Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre¹⁰ aprobada por el Parlamento Europeo, que en su art. 2.2 párrafos 3 y 4 hace una definición de acoso y de acoso sexual. Define el acoso como “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” mientras que explica el acoso sexual como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.
- Por lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio¹¹ considera que el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, tanto esta normativa como la anterior indican que se deberán prohibir los comportamientos que constituyan acoso sexual en el lugar de trabajo e igualmente se deberá promover la adopción de medidas para alentar a la prevención del acoso en este ámbito.

3.3. Normativa Estatal

La Constitución Española de 1978¹², garantiza y exige la protección contra el acoso sexual en su articulado. Así en su art. 9.2 establece que “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...”. En el artículo 10.1, art. 14, art. 15 y art. 18 se considera la dignidad de la persona y el respeto a los derechos de los demás como fundamento del orden político, y garantiza la no discriminación por razón de sexo, la integridad física y moral no pudiendo ser sometidos a tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen. Cabe citar también otros artículos relacionados, como el art. 35, que reconoce el derecho al

¹⁰ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de la UE nº L269 de 5/10/2002, págs. 15-20.

¹¹ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Diario Oficial de la UE nº L204 de 26/7/2006, págs. 23-36

¹² BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, págs. 2913-29424.

trabajo, el art. 24 referente a la tutela judicial efectiva, o el art. 40.2 que hace referencia a la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En la línea ya apuntada por el artículo 40.2 se encuentra la Ley 31/1995 de 8 de noviembre¹³ de Prevención de Riesgos Laborales. En su art. 14 recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a tener una protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, e impone un deber al empresario o empresaria a garantizarla, adoptando todas las medidas que sean necesarias para la protección del personal de cualquier riesgo laboral que afecte a la salud, incluyéndose en este supuesto el acoso. En ese mismo año, la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre¹⁴, del Código Penal, en su art. 184 tipifica el acoso sexual en el ámbito de una relación laboral como delito, estableciendo penas de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses y agrava la pena cuando el autor se prevale de una situación de superioridad laboral. Por otra parte, el art. 191 requiere la denuncia de la persona agraviada.

Ya en el año 2000, el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto¹⁵ por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su art. 8.13 y 13 bis considera como infracción muy grave el acoso sexual, y por razón de sexo en el ámbito de la empresa con independencia de quién sea el acosador.

Especialmente relevante para el propósito de este trabajo es la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo¹⁶ para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH). Esta Ley dedica el Título I al Principio de Igualdad y Tutela contra la discriminación, y concreta en su art. 7 la definición y conductas o comportamientos que se considera acoso sexual y por razón de sexo. En el Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades incorpora medidas para garantizar la misma tanto en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye también la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo como derecho laboral de trabajadores y trabajadoras. El art. 43, relativo a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva refiere la conveniencia de establecer a través de la negociación colectiva la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. El art. 48 recoge expresamente la obligatoriedad de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como de contar con procedimientos específicos para su prevención

¹³ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

¹⁴ BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

¹⁵ BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

¹⁶ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, págs. 12611-12645.

y para dar recorrido a las denuncias o reclamaciones que formulen quien haya sido víctima de ello.

Finalmente, destacar también la Ley 36/2011 de 10 de octubre¹⁷, Reguladora de la Jurisdicción Social que reconoce en su art. 117.1 la legitimación de cualquiera que haya visto lesionados sus derechos, incluyendo el tratamiento discriminatorio y el acoso, para solicitar su tutela. Igualmente, en su art. 96.1 en los casos de discriminación la carga de la prueba correrá a cargo de la parte demandada, siempre que se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación en cualquiera de sus facetas, correspondiendo además a esta parte la justificación objetiva y razonable de la adopción de medidas y su proporcionalidad.

3.4. Normativa autonómica Comunitat Valenciana

Con anterioridad a la publicación de la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres a nivel nacional, ya había sido aprobada la de la Comunitat Valenciana, estamos haciendo referencia a la Ley 9/2003 de 2 de abril¹⁸ de la Generalitat Valenciana. Esta norma será posteriormente modificada por la Ley 13/2016 de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, que tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres, determinando acciones básicas que deben ser implementadas.

Asimismo, la Ley Orgánica 1/2006 de 10 de abril¹⁹ de reforma de la Ley Orgánica 5/82 de 1 de julio del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana en sus artículos 10 y 11 establece como prioridad de la Generalitat Valenciana la igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo y velará por la plena participación de hombres y mujeres en la vida laboral sin discriminaciones de ningún tipo.

¹⁷ BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

¹⁸ DOCV núm. 4474, de 4 de abril de 2003. BOE núm. 110, de 8 de mayo de 2003.

¹⁹ DOCV núm. 5238, de 11 de abril de 2006. BOE núm. 86, de 11 de abril de 2006, págs. 13934-13954.

4. EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL. CONCEPTO

El acoso sexual y por razón de sexo constituye una expresión de la violencia de género, en cuanto ésta es manifestación de la discriminación, de la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

La definición de estos conceptos ha sido realizada desde varias instancias, tanto por personas estudiosas de la materia²⁰, a través de las interpretaciones efectuadas por los Tribunales, en diferentes leyes (como se ha revisado en el apartado anterior), o bien se han conceptualizado realizando una tipología de las conductas que se consideran acoso sexual o por razón de sexo. Sin embargo, las diferentes normas que se refieren a ellos en las relaciones laborales no suelen incluir una definición, y únicamente utilizan estos conceptos para calificarlos como conductas sancionables.

Para el propósito de este trabajo se considera, acoso sexual y por razón de sexo todas aquellas conductas recogidas en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo o en la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Es decir, cualquier tipo de comportamiento que atentando contra la dignidad de las personas entren dentro del concepto que refieren.

Así, en la Directiva 2006/54/CE se define como acoso sexual: “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Mientras que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en su artículo 7 caracteriza el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Concretamente en el art. 7.1 señala que “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.” Y en el art. 7.2 afirma que: “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 un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

²⁰ Por ejemplo: Pérez Guardo, Rocío. Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. Universidad de Valladolid. Valladolid, 2012, págs. 199-219.

Existe una importante diferencia entre ambos conceptos, acoso sexual y acoso por razón de sexo, pues cuando hablamos de acoso sexual se evidencia un claro componente sexual, mientras que el acoso por razón de sexo tiene su fundamento en la discriminación bien de naturaleza psicológica u hostil, por razón de pertenecer a determinado sexo. Como expone M^a Ángeles Bustamante Ruano (2011), *tiene un componente de carácter colectivo, quienes lo padecen, lo padecen por pertenecer a un grupo determinado de personas*²¹.

Ambos tipos de acoso tienen en común que son conductas no deseadas por quienes las sufren, son comportamientos impuestos, sin reciprocidad, no consentidos y producen importantes daños en las personas acosadas, y de la lectura del art. 7 de la LOIMH se deduce que, aunque la intencionalidad es relevante, no lo es de manera absoluta ya que basta con que este tipo de comportamientos resulten molestos u ofensivos para quien los recibe. Es evidente que, si solo dependiera de la existencia de intención de perjudicar, la víctima se vería abocada en muchas ocasiones a aceptar conductas ofensivas que el autor podría fingir no hacer con esa intención o incluso no pretenderlo.

Las definiciones que se han referido introducen también un elemento objetivo para la valoración de la conducta como acoso sexual, y es que atente contra la dignidad de las personas, tanto si se tiene el propósito como si produce el efecto, apreciándose su gravedad por el ambiente que de forma objetiva genera.

Desde una perspectiva de la Doctrina jurídica, así como de la Jurisprudencia, hay un elemento que hay que considerar también, y es que los hechos tengan una conexión directa con la relación laboral. Es decir, no es necesario que la conducta se produzca dentro del espacio físico del trabajo, sino que el acoso se produzca en el ámbito laboral, utilizando los acosadores su posición dentro de la relación laboral, sea ésta jerárquica o no.

Otra cuestión para tener en cuenta es que en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo no se hace ninguna referencia explícita al sexo de autores/víctimas. Los estudios realizados han puesto de manifiesto que las víctimas en ambos casos son muy mayoritariamente del sexo femenino, lo cual es lógico por la íntima relación que presentan con la violencia de género, en este caso manifestada en el ámbito laboral, ya que el carácter discriminatorio que presentan sólo se puede entender a

²¹ Bustamante Ruano, M^a Ángeles. *El acoso sexual en el trabajo. Convenios Colectivos y Planes de Igualdad de las empresas*. UGT-PV, Valencia, 2011, pág. 93

través del concepto género y de los estereotipos asociados, que es lo que determina la conducta del acosador²².

4.1. Tipología del acoso

No existe una clasificación o tipología reglada, sin embargo, tradicionalmente, se viene utilizando la clasificación creada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos de América en 1980²³:

- El **acoso de intercambio o acoso “quid pro quo”**, viene a ser un claro chantaje sexual, puesto que la persona acosadora limita las condiciones del trabajo, la contratación, la estabilidad o cualquier otro beneficio laboral al sometimiento de la víctima a una propuesta de características sexuales. No es necesaria la existencia de una relación jerárquica, siendo suficiente una posición de ventaja que pueda hacer efectiva la amenaza. Puede manifestarse de una manera directa, haciendo directamente la proposición, o bien de una manera indirecta, cuando no hay un requerimiento directo. Pero como muestra Ana Mejías (2001) el observar que *otras trabajadoras en idénticas o similares circunstancias profesionales ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, incita implícitamente a su aceptación*²⁴.

Cabe destacar, tal como expresa la Sentencia 1099/2004 de 7 de abril²⁵ de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana (TSJCV) que el acoso de intercambio “una vez constatado, raramente requerirá la concurrencia de comportamientos repetitivos y continuados en el mismo sentido para entender que constituye acoso sexual”. Por lo tanto, para que los tribunales consideren que existe acoso de intercambio no es necesaria su repetición.

- El **acoso ambiental** se define fundamentalmente por sus efectos como son la creación de un ambiente en el trabajo desagradable, intimidatorio, humillante, hostil, amenazador, o inseguro para la persona acosada. La Sentencia del

²² Hirigoyen, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo*. Ed. Paidós, Barcelona, 2001.

²³ Esta clasificación es empleada por la legislación estadounidense en la materia, y es utilizada desde 1980 cuando la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EUA estableció un estándar legal que definió el acoso sexual. En España, es incorporada en sus estudios por la Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO 2009 y UGT Mujer en 2001. A nivel institucional también se prefiere esta clasificación.

²⁴ Mejías García, Ana. *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. UGT-PV, Secretaría de la Mujer, Valencia, 2001, pág. 20.

²⁵ STSJCV Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 1099/2004 de 7 de abril.

TSJCV anteriormente citada, muestra que el acoso ambiental parte de una situación instalada con carácter de permanencia o continuidad en la empresa que es lo que termina por constituir dicho ambiente laboral como intimidatorio u hostil.

En opinión de Teresa Pérez del Río, *no es fácil distinguir entre los dos tipos de acoso caracterizados en este apartado, e incluso en muchas ocasiones están relacionados. Situación que se da generalmente cuando hay más de una persona implicada o variedad de conductas*²⁶.

Esta misma autora apunta que la base del acoso sexual y el acoso por razón de sexo se encuentra en el machismo y en la desigualdad entre mujeres y hombres, y que es mayoritariamente reconocido, que, aunque el acoso sexual tenga como base una conducta sexual, en el fondo la motivación de dicha conducta no obedece generalmente a un deseo sexual, sino a una afirmación de poder, o a una finalidad de dominio. De la misma manera en el acoso por razón de sexo las agresiones humillaciones o vejaciones repetidas demuestran el desprecio que la mujer merece al acosador, que pretende colocar a la víctima en el lugar que para él le correspondería por ser mujer.

5. DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ante el problema que presenta el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, y para tratar de prevenirlo, evitarlo y también para actuar frente a los casos y situaciones concretas en que éste se produce, la normativa legal ha establecido una serie de obligaciones y responsabilidades para garantizar los derechos tanto para la dirección de la empresa como para las personas trabajadoras y la representación legal de éstas.

5.1. Obligaciones de la dirección de la empresa

En el presente apartado se analiza cuáles son estas obligaciones y responsabilidades que desde el punto de vista legal incumben a la empresa y cuyo incumplimiento, puede además suponer indemnizaciones y/o sanciones.

²⁶ Pérez del Río, Teresa. *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 91, 2007, pág. 184.

Sus obligaciones vienen determinadas por una variada normativa, básicamente la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y también y con carácter general, los Convenios Colectivos que resulten de aplicación.

La dirección de la empresa debe:

- Garantizar los derechos que tienen las personas trabajadoras a no sufrir discriminación sexual y por razón de sexo, a su integridad física y psíquica, y al respeto a su intimidad y dignidad, en cuyo concepto queda incluido la protección frente al acoso.
Para ello, la dirección de la empresa está obligada a adoptar las medidas adecuadas que garanticen estos derechos, que deben ser negociadas, preferiblemente con la representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo determinado por la legislación laboral.
- Promover unas condiciones y un entorno de trabajo que evite el acoso sexual. Esta obligación se concreta, por una parte, en el respeto y garantía de los derechos referidos en el párrafo anterior y en el respeto a las condiciones de trabajo a las que tienen derecho las personas trabajadoras que vienen recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, en los Convenios Colectivos de aplicación, y aquellas medidas que la propia empresa haya adoptado para ello. Por otra parte, la obligación de garantizar la salud en la relación laboral de las personas trabajadoras, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su articulado recoge la gestión de medidas preventivas a través de la evaluación de riesgos.
- La dirección de la empresa está obligada también a contar con procedimientos que prevengan el acoso, pero que además den cauce a las denuncias que por este motivo se formulen. Procedimientos que han de contar con medidas para la prevención, pero también con procedimientos de seguimiento e investigación ante el conocimiento o la denuncia de una situación de acoso.

Generalmente, para el cumplimiento de estas obligaciones, las empresas elaboran protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

5.2. Responsabilidades de la dirección de la empresa

El incumplimiento de sus obligaciones por la dirección de la empresa conlleva responsabilidades, que le son exigidas vía administrativa o judicial. A la Inspección de

Trabajo compete, en vía administrativa, el control y vigilancia del cumplimiento de las normas. La vía judicial, corresponde a los juzgados y tribunales laborales y penales.

5.2.1. Responsabilidad administrativa

La Inspección de Trabajo, como órgano encargado de velar por el cumplimiento de las normas y obligaciones de la empresa, ante un posible incumplimiento detectado, y tras un proceso de investigación, puede concluir que efectivamente se ha producido una infracción. Cabe recordar en este punto que el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, considera el acoso constitutivo de infracción en materia de relaciones laborales.

Los incumplimientos pueden consistir:

- En cuanto a Relaciones Laborales
 - El incumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que en el artículo 7.10 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS) está tipificado como infracción administrativa grave, y que consiste en no disponer de procedimientos y medidas específicas para la prevención y/o procedimientos para encauzar las denuncias que se presenten por las personas trabajadoras o contar con dichos procedimientos, pero no aplicarlos ante una denuncia.
 - Existencia de acoso. Se considera una infracción administrativa muy grave tipificada en los artículos 8.13 y 8.13 bis del TRLISOS, que se produzca una situación de acoso, en la esfera de las competencias de la dirección empresarial, con independencia de quién sea el acosador, cuando sea conocida esta conducta por la dirección y no se adopten las medidas para impedirla. Para exonerar de esta responsabilidad a la empresa, ésta no solo debe demostrar el desconocimiento de la situación de acoso, sino que también debe acreditar que dispone y aplica una política antiacoso eficiente, lo que incluye entre otras cosas disponer de un procedimiento de actuación. Entendiendo que el conocimiento por parte de la empresa debe considerarse en un sentido amplio, no formalista.
- En cuanto a la prevención de Riesgos Laborales

- La falta de evaluación de riesgos psicosociales entre los que se incluye la situación de acoso sexual y/o la falta de adopción de medidas para prevenir o corregir estas situaciones suponen un claro incumplimiento tipificado como infracción grave en el artículo 12.1.b y 12.6 del TRLISOS.
- Otras responsabilidades administrativas

El acoso sexual y por razón de sexo en cuanto que supone un daño a la salud ocasionado con motivo del trabajo debe calificarse como accidente laboral. Por lo que en el supuesto de declararse enfermedad común debe solicitarse al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) el cambio de contingencia. Una vez declarado como accidente de trabajo y constatado incumplimiento por la dirección de la empresa ésta puede ser responsable del denominado Recargo de Prestaciones, del artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social²⁷, que conlleva el recargo de todas las prestaciones que se deriven del accidente de trabajo entre el 30 y el 50% con cargo exclusivo a la empresa.

5.2.2. Responsabilidad penal

El acoso sexual está tipificado en el artículo 184 del Código Penal, como delito, y considera punible:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de 6 meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

²⁷ BOE núm. 154, de 29 de junio de 1994.

Por otra parte, **el acoso por razón de sexo** es igualmente considerado como conducta punible, y se integra en el artículo 173 del Código Penal que castiga con la pena de prisión de 6 meses a 2 años a quien someta a una persona a un trato degradante menoscabando gravemente su integridad moral. Igualmente, el acoso por razón de sexo queda integrado como delito en el Título XV dedicado a los “delitos contra los derechos de los trabajadores”. Concretamente, en el art. 314 dice: “Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 12 a 24 meses.”

5.2.3. Responsabilidad civil

La empresa puede igualmente incurrir en responsabilidad civil, derivada del propio contrato de trabajo, como consecuencia del incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras de su plantilla.

Según Doctrina de la Sala de lo Civil y de lo Social del Tribunal Supremo²⁸, para existir la responsabilidad empresarial derivada del incumplimiento del contrato (de un “ilícito laboral”) debe existir incumplimiento por acción u omisión de la normativa de seguridad y concurrir tres elementos: existencia de un daño, una actuación negligente o culposa y una relación causal entre el daño sufrido y la conducta empresarial.

Esta responsabilidad se traduce en la obligación de reparar el daño ocasionado, compensando o indemnizando a la víctima de forma adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente los daños y perjuicios ocasionados (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales).

El ejercicio de esta acción de responsabilidad civil puede ejercitarse por la víctima en el procedimiento penal, o bien de forma independiente ante la jurisdicción laboral.

²⁸ STS Sala 1ª de lo Civil. Sentencia nº 841/2002 de 24 de septiembre de 2002 y STS Sala 4ª de lo Social, Sentencia nº recurso 124/1997 de 2 de febrero de 1998.

Igualmente, la víctima de acoso sexual o por razón de sexo, aun sin la concurrencia de un daño específico, puede exigir una indemnización en base a la responsabilidad civil a través de una demanda ante los juzgados de lo social en solicitud de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, solicitando la declaración de nulidad de la actuación de acoso y el restablecimiento de su derecho y de la situación anterior al momento de producirse la lesión del derecho fundamental, así como la indemnización que proceda, tanto por daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como por los daños y perjuicios ocasionados. Posibilidad que viene regulada en los artículos 177 a 184 de la Ley 36/2011 de la Jurisdicción Social.

5.3. Obligaciones y responsabilidades de la representación laboral

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, determina en su artículo 48 que una de las labores que corresponde a la representación laboral, es proteger a las personas trabajadoras frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Esta representación laboral que, según el Estatuto de los Trabajadores, pueden ser, según el tamaño de la plantilla, comités de empresa o delegados y delegadas de personal, deben realizar esta función sensibilizando y concienciando al personal trabajador ante el acoso sexual y por razón de sexo, e informando a la dirección de la empresa de aquellas conductas o comportamientos de los que sean conocedores o que los puedan propiciar.

En base a esta obligación legal, la representación de las personas trabajadoras, deberá implicarse en la política de la empresa frente al acoso sexual y por razón de sexo, ser partícipe en la elaboración del Protocolo, garantizar los compromisos y procedimientos que se establezcan para actuar, dar apoyo a la víctima de estas situaciones, así como garantizar la aplicación de las sanciones y medidas que se acuerden, o la inexistencia de represalias hacia las personas implicadas en casos de acoso sexual o por razón de sexo que se puedan producir.

5.4. Obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras son el objeto de numerosa normativa para lograr la protección a sus derechos fundamentales cuya vulneración supone el acoso sexual y por razón de sexo, pero también tienen una responsabilidad y un importante papel a desarrollar para contribuir a crear un entorno laboral que impida el acoso sexual y que éste se considere inaceptable. Ha de sensibilizarse, mantener una conducta y

propiciar en los demás unas actitudes, para con el resto de la plantilla que en ningún caso resulten ofensivas y sean respetuosas, manifestar ante comportamientos inadecuados, su rechazo, y dar apoyo a las personas que los sufran. Todo ello ayudará a garantizar unas condiciones en el trabajo que no acepte este tipo de conductas.

Por otra parte, es obligación legal, según determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 29.2 apartado 4 y 6, de todas las personas trabajadoras informar, ante cualquier situación que pueda suponer según su criterio, un riesgo para la salud y seguridad de cualquiera de ellas, a aquellas personas designadas para realizar actividades de protección o prevención, a su superior jerárquico directo, o al servicio de prevención.

6. ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

La existencia de normas legales es imprescindible para contar con recursos eficaces para una actuación contra el acoso, pero no resulta suficiente para tratar de evitar que se produzcan las situaciones de acoso. Para evitar que éstas continúen o que se produzcan represalias ante una denuncia, es necesario además contar con la elaboración de políticas y acciones dirigidas a luchar contra la discriminación estructural de las mujeres que es la base en que se sustentan estos comportamientos y que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Al objeto de facilitar a las empresas cumplir con sus obligaciones en materia de prevención y resolución de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, desde las distintas administraciones, organizaciones sindicales, institutos de la mujer u organismos e instituciones especializadas en igualdad de género se facilita asesoramiento, directrices y guías para hacerlas efectivas²⁹. Estrategias, instrumentos, procedimientos a seguir y elaboración de protocolos con los que tratar de combatir esta discriminación y violencia en el ámbito laboral, y que siguen fundamentalmente las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Comisión Europea³⁰. Las cuales proponen como estrategias y acciones para crear un

²⁹ Por ejemplo: Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Junio 2011.

³⁰ Por ejemplo: la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018 sobre medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la UE. Documento 2018/2055 (INI).

ambiente igualitario en el marco de las relaciones laborales, con tolerancia cero ante el acoso, contar con un compromiso por parte de la empresa mediante una declaración de principios, la elaboración y puesta en práctica de políticas de igualdad, una organización y entorno de trabajo que dificulte los casos de acoso sexual y por razón de sexo, y la existencia de un compromiso y responsabilidad de las personas que lo integran en asegurar ese entorno respetuoso con los derechos de las personas trabajadoras.

6.1. Compromiso de la empresa. Declaración de principios

Siguiendo las recomendaciones del Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo del Instituto de la Mujer³¹, resulta esencial que la dirección de la empresa manifieste su compromiso explícito en mostrar su implicación en la erradicación del acoso, prohibiendo el acoso sexual, defendiendo el derecho de todo el personal a ser tratado con igualdad y dignidad y asumiendo el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual, poniendo en marcha la elaboración e implementación de un Protocolo a seguir. Este compromiso para su ejecución y efectividad es importante que sea conocido por la totalidad de la plantilla y que se fomente el consenso y la colaboración de todas las personas que la integran para poner en marcha todas las actuaciones y decisiones que se acuerden. Téngase en cuenta que la LOIMH ordena que las actuaciones para hacer frente al acoso deben ser negociadas con la representación de las personas trabajadoras, de ahí que resulta fundamental su implicación en la confianza de que la dirección de la empresa tiene una voluntad clara de luchar y no tolerar el acoso sexual. Las personas trabajadoras han de ser conocedoras de que la empresa tiene un firme compromiso en no tolerar el acoso, que tienen unos derechos cuando éste se produce y que cuentan con un procedimiento para su denuncia y sanción. En este sentido resulta también positivo que el compromiso se formalice en algún tipo de documento corporativo, como medida para difundirlo y hacerlo extensivo, lo que mejora la actitud favorable de las personas trabajadoras y en especial de aquellas responsables de implementar las medidas que se acuerden.

El Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de la Comisión Europea. Diario Oficial 49 de 24/2/1992.

³¹ Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, junio de 2015.

6.2. Políticas de igualdad y organización del entorno de trabajo

Un determinado entorno laboral o de estilo de gestión y organización del trabajo que no tenga en cuenta las desigualdades de género, es decir que mantenga la discriminación, afecta a la salud y seguridad de las personas que trabajan en ese contexto laboral, y en consecuencia afecta a su productividad. Por ello, la empresa debe desarrollar políticas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo incorporando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, e incorporando la transversalidad de género en todos los instrumentos de los que se valga para la implantación y seguimiento de las medidas, Planes de Igualdad y Protocolo de acoso sexual.

Hay entornos o contextos en los que se desarrolla el trabajo que contribuyen a propiciar supuestos de acoso sexual, como son aquellos en los que la proporción entre hombres y mujeres es muy desigual, o en los que la diferencia de poder o estatus de los hombres y de las mujeres es muy significativa, donde son muchas mujeres las que se encuentran bajo el mando de unos pocos hombres, entornos sexistas en los que es habitual las bromas, imágenes e incluso estrategias comerciales en las que la utilización del sexo fuera de contexto es algo común, etc. En estos entornos conviene la implantación de medidas de prevención que permita estar alerta ante indicios de acoso, para lo cual resulta eficaz llevar a cabo acciones de información, formación y sensibilización como estrategias para dificultar o evitar que se produzcan los casos de acoso.

Aunque la utilización de estrategias, como las propuestas, pueden resultar eficaces, la eficacia se potencia si al mismo tiempo se establecen medidas específicas que garanticen la igualdad efectiva de las mujeres en ese entorno laboral, medidas que se instrumentalicen a través de un Plan de Igualdad.

La respuesta que dé la propia organización ante actitudes y comportamientos de acoso, es un condicionante importante para lograr un entorno laboral que dificulte estas conductas, de ahí que el compromiso explícito contra el acoso sexual, la desaprobación de las actitudes discriminatorias u ofensivas, y la aplicación de medidas disciplinarias, son estrategias que sirven para demostrar una tolerancia cero ante las conductas de acoso sexual y por razón de sexo y que sin duda, favorecen la contención y crean un clima de confianza en las personas trabajadoras que permite la denuncia. Por ello, es fundamental contar con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que haga frente y permita dar cauce a las denuncias y comunicaciones.

6.3. Promoción del compromiso de las personas trabajadoras

Una forma efectiva de evitar los comportamientos de acoso es conseguir unas relaciones profesionales entre las personas trabajadoras que estén basadas en el respeto y la libertad. Como estrategia para conseguir este fin, la información, formación y sensibilización permite que la plantilla de la empresa asuma a nivel individual su propia responsabilidad, conociendo y entendiendo que ciertas actitudes y comportamientos resultan ofensivos, discriminatorios, sexistas e inapropiados, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral que sea respetuoso, que promueva un cambio de actitud hacia el rol de la mujer en el trabajo y que sea consciente de que hay que evitar los comportamientos que hagan sentir a la persona incómoda o excluida.

7. VÍAS DE RESOLUCIÓN

Ante una situación de acoso en la empresa, ésta debe contar con los sistemas o medios para dar una respuesta, que permita el asesoramiento, la investigación de los hechos y adoptar una resolución, procedimientos que vienen a integrarse y definirse normalmente en los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (vía interna).

Además, existe una vía externa a la empresa para resolver estos supuestos: la vía administrativa y la judicial. Estas posibilidades de actuación o vías de resolución no son excluyentes entre ellas.

7.1. Vía interna de resolución

La vía interna, debe fundamentarse principalmente en dos objetivos o requisitos:

- El primero, para poder resolver las situaciones de acoso con la mayor garantía posible, es necesaria la definición de los procedimientos de manera clara y precisa.
- El segundo, definir y establecer mecanismos que apoyen y asistan a las personas que pueden estar sufriendo acoso sexual o por razón de sexo.

Siguiendo las recomendaciones elaboradas por la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Catalunya³², el procedimiento a seguir por vía interna es aconsejable, a su vez, que contemple la intervención en tres fases:

Fase 1: Comunicación y Asesoramiento

En esta fase se trata de informar, asesorar y acompañar a la víctima, así como ayudarla a preparar la fase de denuncia e investigación interna, si es necesario. Esta fase se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso, esta comunicación puede efectuarla bien la persona afectada o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de este tipo. Los hechos sucedidos deben comunicarse lo más pronto posible, por el impacto emocional que estos producen y comportan. Generalmente podrá dirigirse a la persona o personas encargadas, como pueda ser la responsable de recursos humanos, la Comisión de Igualdad, Comité de empresa, delegada sindical, de salud laboral, etc. Conviene informar que el asesoramiento puede también buscarse fuera de la empresa.

Fase 2: Denuncia e Investigación

En esta fase, una comisión de investigación revisará de manera exhaustiva los hechos, con el objetivo de emitir un informe vinculante sobre la situación de acoso y proponer medidas para su intervención. La investigación se inicia a partir de la denuncia interpuesta por la víctima, ésta debe aportar únicamente los indicios que puedan fundamentar las situaciones de acoso, y corresponde al acosador probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba. Todas las personas que intervienen en esta fase y en todo el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad, no pueden transmitir ni divulgar información sobre las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación. En esta fase se detallarán los pasos a seguir por la empresa, efectuando todas las diligencias que sean necesarias, como entrevistas a las personas implicadas, a testigos, recogida de pruebas, etc.

Fase 3: Resolución

En esta última fase se toman medidas para actuar, teniendo en cuenta las recomendaciones y propuestas presentes en el informe vinculante de la investigación.

³² Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo. Generalitat de Catalunya, 2017.

Los resultados del informe vinculante que elabora la Comisión de Investigación, la dirección de la empresa o la persona en quien se delegue esta función para emitir la resolución del caso, pueden ser:

- Que haya evidencias probadas de la existencia de una situación de acoso y por tanto, se procede a la apertura de expediente sancionador y a la adopción de medidas correctoras.
- Que no haya evidencias probadas de la existencia de una situación de acoso y por tanto, se archiva la denuncia.

En cualquier caso, la resolución ha de suponer y garantizar que ha dejado de haber acoso.

En la fase de resolución debe elaborarse un informe escrito y constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones emitidas por la Comisión de Investigación. Debe enviarse una copia autenticada de la resolución tanto a la persona denunciante como a la denunciada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras. Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no, debe hacerse una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona denunciante.

El procedimiento interno de la empresa se puede iniciar bien en la primera fase con la comunicación y la necesidad de asesoramiento, o bien directamente en la segunda fase cuando la persona acosada interpone directamente la denuncia. La comunicación puede efectuarla cualquier persona conocedora de los hechos, no necesariamente la víctima, aunque la denuncia sí que debe ser únicamente interpuesta por ésta.

El procedimiento interno debe garantizar una serie de principios como son:

- Respeto y protección: para poder proteger la intimidad y la dignidad de las personas es necesario actuar con discreción, debe existir el máximo respeto a todas las personas implicadas. Además, es conveniente que durante el procedimiento las personas afectadas puedan estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas que sean de su confianza en la empresa.
- Confidencialidad: la información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del Protocolo ha de tener carácter confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del Protocolo.

- Derecho a la información: todas las personas implicadas en el proceso tienen el derecho de ser conocedoras del procedimiento, en qué punto se encuentra, y el resultado de las diferentes fases.
- Personas formadas: es importante que las personas que intervienen en las diferentes fases tengan formación, sobre todo la persona o personas de referencia en la fase de comunicación y, en la fase de denuncia la Comisión de Investigación, para poder así garantizar el procedimiento.
- Diligencia y celeridad: el procedimiento debe completarse en el menor tiempo posible y respetando las garantías, por ello, debe llevarse a cabo de manera profesional y con diligencia, sin demoras injustificadas. Es importante informar sobre los plazos de resolución de las diferentes fases para conseguir así una mayor rapidez en la resolución de la denuncia.
- Trato justo: debe garantizarse durante todo el proceso la imparcialidad y el trato justo, a todas las personas implicadas. Debe investigarse la verdad y el esclarecimiento de los hechos que se denuncian.
- Garantizar la protección ante la posibilidad de represalias: debe existir la garantía de la no discriminación, ni represalia por iniciar este procedimiento. En los expedientes de las personas implicadas únicamente debe constar la resolución de la denuncia investigada y probada.
- Colaboración: todas las personas que se requieren durante el proceso deben implicarse y colaborar en todo aquello que sea necesario.

Medidas cautelares

Las personas encargadas de las diferentes fases del procedimiento pueden proponer a la dirección de la empresa la necesidad de adoptar medidas cautelares según el riesgo y/o daño de la persona que está siendo acosada. Estas medidas deben tomarse una vez iniciado el procedimiento y hasta el cierre de éste o siempre y cuando se tengan indicios de acoso. Estas medidas deben ser aceptadas por la víctima y en ningún caso deben perjudicarla o influir en sus condiciones de trabajo. Las medidas cautelares deben tomarse como garantía de protección de las personas implicadas, sobre todo deben prestar a la víctima una atención integral, protección y recuperación para poder evitar la victimización secundaria, pero no pueden predisponer la resolución del proceso.

Medidas preventivas

Las medidas preventivas como pueden ser la formación y la información ayudan a combatir el riesgo de sufrir acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. La dirección de la empresa debe proporcionar a toda la plantilla la información y formación necesaria para poder evitar situaciones de acoso, evitar comportamientos discriminatorios por desconocimiento...La información debe estar al alcance de todo el personal, la normativa relacionada con la prevención del acoso, etc. debe efectuarse haciendo uso de todos los canales de comunicación posibles y se debe velar por tener un entorno de trabajo seguro y saludable.

7.2. Vía externa de resolución

La resolución o tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo, a través de la vía administrativa o judicial dependerá de las circunstancias o factores a considerar, de su conveniencia u oportunidad.

La intervención de la Inspección de Trabajo (vía administrativa) además de la inmediatez y el seguimiento de oficio de la investigación, tiene el beneficio de que los hechos constatados por ésta tienen presunción de veracidad y certeza, lo cual puede utilizarse en una vía judicial posterior. Por otra parte, si la conducta puede constituir delito, la vía judicial penal debería utilizarse desde el momento mismo de su comisión.

7.2.1. Resolución por vía administrativa

La Inspección de Trabajo ante una denuncia o petición, realiza su actuación con carácter preferente y se asigna a personal debidamente formado en esta materia. Su función consiste en efectuar una investigación sobre como ha procedido la empresa ante el conocimiento de comportamientos o hechos de acoso puesto que es la encargada de procurar que las condiciones de trabajo sean las adecuadas para impedir el acoso, que cuenta con medidas y estrategias para impedirlo y prevenirlo y para la investigación de las denuncias o comunicaciones que se efectúen.

7.2.2. Resolución por vía judicial

La utilización de esta vía a su vez lo puede ser a través de la jurisdicción laboral o de la penal.

La jurisdicción social o laboral prevé una acción para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a las que se hacía referencia en el apartado 5.2.3 relativo a la responsabilidad civil de la dirección de la empresa.

Igualmente, cabe por parte de la persona acosada la solicitud de extinción de la relación laboral concretamente por incumplimiento grave de las obligaciones de la empresa.

La Jurisdicción penal, se utiliza en cuanto que el acoso sexual en el trabajo está tipificado como delito en el Código Penal.

8. PEQUEÑAS EMPRESAS, MICROEMPRESAS Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El derecho de las personas trabajadoras a efectuar su trabajo en un ambiente libre y protegido frente al acoso sexual y sexista es un derecho reconocido, y es objetivo prioritario en la lucha contra la discriminación y por la igualdad de género en las relaciones laborales. La protección mediante la prevención y la resolución de los posibles casos de acoso es obligación para todas las empresas, sea cual sea su estructura o número de personas trabajadoras que las integren. Pero visto el contenido de esta obligación de protección que tiene una parte preventiva y otra sancionadora, y la complejidad que este deber empresarial en la práctica presenta, tanto en su estructura como en su contenido, no resulta igual de complejo o efectivo para las distintas realidades empresariales. Así, las empresas con escaso número de personal se encuentran muy limitadas e incluso ajenas a la posibilidad de resolver los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo, mediante una vía interna de resolución.

Actualmente la definición de PYME es la misma en todos los estados de la Unión Europea. La Comisión Europea ha realizado una definición de Pyme que está recogida en el Anexo I del Reglamento (UE) nº 651/2014³³, en donde se definen los tipos de empresa y fija el método para poder calcular, según los límites financieros y el número de personas empleadas, la categoría en la que se encuadran. En la tabla 1 aparecen las diferentes categorías.

³³ Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014. DOUE núm. 187, de 26 de junio de 2014, págs. 1-78.

Tabla 1. Categorías de las empresas según la Unión Europea

Categoría de empresa	Efectivos	Volumen de negocio	Balance general
Mediana	<250	<= 50 millones EUR	<= 43 millones EUR
Pequeña	<50	<= 10 millones EUR	<= 10 millones EUR
Micro	<10	<= 2 millones EUR	<= 2 millones EUR

Fuente: Ministerio Industria Comercio y Turismo. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. Gobierno de España

El encuadre o consideración de una empresa en una u otra categoría tiene relevancia para la aplicación de las políticas, medidas o programas tanto comunitarios como autonómicos o locales, así como para definir sus obligaciones legales en todos los niveles y ámbitos.

Según los datos publicados por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad de 2019³⁴, el número total de empresas existentes en España a fecha 1 de enero de 2018, era de 3.335.403. De éstas, el 55,31% no contaba con personal asalariado, el 40,13% tenía entre 1 y 9 personas asalariadas, y solo el 0,13% eran empresas con más de 250 personas asalariadas. Se observa pues que el conjunto empresarial en el Estado español está constituido mayoritariamente por pequeñas y microempresas.

En la Comunitat Valenciana de un total de 356.321 empresas, 355.942 son PYMES y de éstas 148.631 son microempresas (de 1 a 9 personas en plantilla), y 191.252 no cuentan con ninguna persona asalariada. Estamos pues ante una situación bastante similar a la del total nacional.

Partiendo de estos datos nos encontramos con una realidad, y es que la puesta en práctica de las medidas procedimientos de resolución interna para hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo choca con numerosas dificultades en las empresas que tienen menos de 10 personas trabajadoras, sin que por el hecho de contar con una reducida plantilla dejen de existir comportamientos de acoso sexual. Es

³⁴ Estadísticas PYME. Evolución e indicadores. Datos a 1 de enero de 2018. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, marzo de 2019 <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Estadisticas-PYME-2018.pdf>

por ello por lo que la persona acosada acaba viéndose abocada a acudir como única vía de resolución a las vías externas, anteriormente citadas.

Cabe destacar también que las cuestiones que plantea la aplicación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las pequeñas y microempresas, en principio no ha de presentar diferencia ni dificultad añadida con respecto al resto de empresas con mayor número de personas trabajadoras en cuanto a asumir un compromiso y formular una declaración de principios, por la que la empresa muestre su implicación en la defensa de la igualdad y dignidad de todas las personas que desempeñan allí su trabajo, y en la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, en dar a conocer a toda la plantilla este compromiso y en promover la implicación de todo el personal.

Igualmente, la incorporación de la perspectiva de género en su gestión, actuación y en la prevención de riesgos laborales, son políticas de igualdad que deben asumirse por cualquier organización empresarial incluidas las pequeñas y microempresas. Pero donde fundamentalmente, este tipo de empresas presenta especial dificultad en la aplicación del Protocolo es en ofrecer una vía interna de resolución ante los casos o comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo que a pesar de la aplicación de medidas o políticas para evitarlos se puedan producir.

En primer lugar, consideremos la fase de comunicación y asesoramiento con la que la víctima de acoso debe contar. Una empresa con escaso personal no dispondrá, no ya porque no haya exigencia legal, sino por imposibilidad material, con una Comisión de Igualdad, un departamento de Recursos Humanos, o un Comité de empresa que pueda tener encomendadas estas tareas. Pero es que, aun en el supuesto de que sea una sola persona la encargada, va a tropezar con la realidad de coincidencia, proximidad o incluso connivencia con el propio actor del acoso, lo que ya de entrada obligará a la víctima a buscar la solución o el asesoramiento fuera de la empresa, ante la extrema desconfianza que esta proximidad de la persona responsable con el entorno acosador le pueda causar.

En segundo lugar, la existencia de una Comisión de Investigación que lleve a cabo y desarrolle el proceso resulta prácticamente inviable ante la falta de personal. Pero aún en el supuesto de encomendarse este proceso a una sola persona, las presiones, y la distorsión de ambiente laboral para desarrollar un procedimiento de este tipo resulta de muy difícil gestión.

Estas consideraciones, por si solas, evidencian a mi parecer, que la resolución y tratamiento de los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo para las empresas

con escaso número de personas trabajadoras, a través del seguimiento de un Protocolo de actuación en la empresa, como vía interna de resolución, deja de ser una vía eficaz para lograr sus objetivos y garantizar los principios que deben informar todo el procedimiento.

Surge así la necesidad de trabajar en buscar herramientas y soluciones que faciliten a estas microempresas el contar con los medios para poder hacer efectivos estos procedimientos de los que servirse ante los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

A continuación, se presentan dos propuestas de mejora, fruto del trabajo y reflexión propia, con el objetivo de hacer viable a este tipo de empresas los procedimientos internos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

9. PROPUESTA DE MEJORA DEL TRATAMIENTO Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS MICROEMPRESAS A PARTIR DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

La Negociación Colectiva constituye la herramienta fundamental del diálogo entre las organizaciones empresariales y la representación de las personas trabajadoras, y a través de la cual pueden convenir y fijar las condiciones de trabajo, regular derechos y responsabilidades de las partes, determinar normas que regirán sus relaciones, etc. y cuyos resultados y expresión de dichos acuerdos lo constituyen los Convenios Colectivos.

El derecho a la negociación colectiva está recogido en la Constitución Española, en su artículo 37.1, así como la fuerza vinculante de los Convenios. Su importancia viene además otorgada en el artículo 53.1 cuando dice “los derechos y libertades reconocidos en Capítulo II del presente Título vinculan a todos los poderes públicos”.

Por otra parte, con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, la negociación colectiva adquiere una especial relevancia al considerarla como medio para desempeñar y hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres a la vez que se la considera garante del cumplimiento y efectividad de las acciones, medidas y disposiciones que sobre la materia se establezcan. La dificultad de acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, la discriminación salarial, la dificultad de promoción, la dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar, la violencia de género, incluyéndose en ella el acoso sexual y por razón de sexo, son

cuestiones sobre las que la LOIMH establece mandatos en los que la negociación colectiva tiene protagonismo. Por lo que se refiere a la propuesta que aquí se realiza, interesa resaltar el artículo 48 de la LOIMH donde se detallan las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, y es que, la negociación colectiva, a través de los convenios o los acuerdos colectivos se configura como instrumento a través del cual conseguir implantar y hacer viable esta normativa legal, con el valor añadido de efectuarse de forma consensuada por los propios protagonistas de la relación laboral.

Con la publicación de la Ley 3/2012 de 6 de julio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral³⁵, que supuso la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores priorizando los convenios de empresa frente a los convenios sectoriales (estatales, autonómicos o provinciales), se ha producido un descenso en el peso de los convenios colectivos sectoriales, pese a ello en la Comunitat Valenciana se ha puesto de manifiesto recientemente en un estudio realizado por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)³⁶, el compromiso y voluntad de todos los agentes que intervienen en la negociación colectiva, ya sea de manera directa o indirecta en impulsar los convenios colectivos sectoriales como instrumentos de importancia para conseguir la aplicación de la igualdad real entre mujeres y hombres.

El análisis de 106 convenios colectivos sectoriales suscritos y vigentes en la Comunitat Valenciana, realizado por la CEV, ha detectado un total de 134 cláusulas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo, de las que 132 son meramente declarativas y sólo 2 tienen un carácter más comprometido. Entre las meramente declarativas unas simplemente remiten a la norma legal y otras hacen una transposición más detallada de las mismas. No obstante, casi ningún convenio regula de forma positiva, con medidas de contenido concreto el acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta esta realidad se ha considerado en el presente TFM elaborar una propuesta de mejora a incluir en las cláusulas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo de los Convenios Colectivos sectoriales.

³⁵ BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012.

³⁶ Estudio del enfoque de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana. Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana en colaboración con Key Executive, Valencia, marzo 2019, disponible en <https://cev.es/wp-content/uploads/INFORME-ENFOQUE-DE-GENERO-INTEGRADO.pdf>

Nuestra propuesta consiste en que desde los Convenios Colectivos sectoriales se cree una Comisión Específica para el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el seno del propio convenio colectivo para que de esta manera las pequeñas y microempresas puedan desarrollar procedimientos internos de denuncia de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La Comisión de acoso sexual y por razón de sexo

La Comisión que tendrá la competencia para gestionar las actuaciones en casos de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo, recibirá las denuncias que se formulen, llevará a cabo las funciones de atención, asesoramiento, realización de las investigaciones, intervención en el procedimiento informal, intervención en el procedimiento formal, elaboración del informe de conclusiones, controlar el cumplimiento de las medidas que se acuerden o de las sanciones que se impongan.

La Comisión contará para ello con los medios necesarios y tendrá acceso a cuanta información o documentación, considere necesaria, que pueda estar relacionada con el caso, para lo cual, previo requerimiento, a la dirección de la empresa o a la delegación de personal de la misma, tendrá libre acceso a las dependencias de la organización en la que presuntamente hayan ocurrido los hechos. Igualmente podrá solicitar la participación y apoyo de personal técnico especialista.

Composición de la Comisión

La Comisión estará constituida por una persona en representación de las empresas, una persona de la representación de las personas trabajadoras, ambas con formación en Igualdad de género y dos personas técnicas en la materia.

El Instructor o Instructora

La Comisión nombrará un Instructor o Instructora para el caso concreto que se plantee, que deberá contar con la aprobación de la víctima, y que será la persona encargada de atender a quien manifieste ser víctima del comportamiento o situación de acoso sexual o por razón de sexo, a quien asistirá durante todo el procedimiento.

Al Instructor o Instructora incumbe la responsabilidad de seguir el procedimiento, y realizar las entrevistas a cuantas personas resulten afectadas, podrá mantener

reuniones con aquellas personas que estime oportuno, que puedan estar implicadas, efectuará la gestión ante la empresa para llevar a cabo aquellas medidas que se consideren convenientes, y efectuará el Informe con las conclusiones y medidas que se hubieran de adoptar que propondrá a la Comisión, para su resolución.

Incompatibilidades

Las personas integrantes de la Comisión y quién ostente el cargo de Instructor o Instructora del procedimiento en quién concurra alguna de las causas de incompatibilidad para formar parte de un procedimiento concreto, quedará invalidado para formar parte de la misma.

Se consideran causas de incompatibilidad:

- Ser pariente por afinidad o consanguinidad con el/la denunciante o denunciado/a.
- Tener amistad o enemistad con el/la denunciante o denunciado/a
- Ser el/la denunciante o denunciado/a.
- Ser trabajador o trabajadora de la misma empresa que el/la denunciante.

Funciones

La Comisión de acoso sexual y por razón de sexo tendrá entre sus principales funciones la **Elaboración de un Protocolo** que establezca el procedimiento a seguir ante comportamientos de acoso que se puedan producir en las empresas para su aplicación por la propia Comisión a solicitud o requerimiento de cualquier persona de la empresa o de la posible víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

Esta Comisión establecerá su reglamento interno de funcionamiento y además de la función anteriormente expuesta, y sin perjuicio de cualquier otra que se acuerde tendrá las siguientes funciones:

- **El asesoramiento y apoyo** a las empresas de su ámbito para cuantas cuestiones relacionadas con las obligaciones, la aplicación y puesta en marcha de medidas, acciones o protocolos sobre la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

- **El asesoramiento y apoyo** a la víctima de acoso para facilitarle la reparación del daño.
- **Formación.** La realización, u organización de formación en la materia, que al efecto se establezca en el Convenio, y en el que debería establecerse y especificarse los cursos a realizar, concretarse el contenido formativo, y la duración de estos.
- **La elaboración de propuestas, estudios o informes,** para la mejora del tratamiento de la prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- **Elaborar campañas informativas** y divulgativas para poner en conocimiento de todo el personal de las empresas del sector de su ámbito, con especial incidencia en las microempresas, y con independencia de la divulgación del propio Convenio Colectivo, la existencia y funciones de la Comisión para el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Elaboración de memoria anual.** Sobre las actuaciones realizadas y su evaluación.

Competencias

A la Comisión corresponderán las mismas competencias que si se tratara de una comisión interna para la aplicación del procedimiento establecido en el Protocolo de la empresa, y aplicándole los mismos principios:

- La información y el asesoramiento a la víctima del acoso sexual.
- La intervención mediante procedimiento informal.
- La intervención en el procedimiento formal de denuncia.
- Llevar a cabo la investigación de los hechos.
- La aplicación de medidas cautelares.
- Realización de informe vinculante.
- Determinar las sanciones y acciones para corregir la situación, así como las acciones complementarias que procedan, como proponer modificaciones de las condiciones laborales que puedan resultar beneficiosas.

- Garantizar la inexistencia de represalias para las personas de la empresa que hayan intervenido por cualquier concepto, no sólo la víctima, en el proceso, mediante vigilancia y control.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas y acciones que se hubieran propuesto.

Otras consideraciones

Dependiendo del ámbito geográfico del Convenio, y para facilitar y hacer viable la utilización de la Comisión por parte de las empresas y personas trabajadoras, se tendrá en cuenta el nombramiento o constitución de subcomisiones que como mínimo tengan un ámbito provincial.

Se considera positivo que la Comisión negociadora del convenio tenga en cuenta proponer que las personas que formen parte integrante de la Comisión frente al acoso sexual y por razón de sexo, como representantes de todas las partes cuenten con formación en igualdad y género.

Se ha elaborado un modelo de protocolo regulador del procedimiento a seguir por la Comisión ante la denuncia o conocimiento de comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo, que se presente por cualquier persona trabajadora de las empresas en el ámbito del Convenio Colectivo:

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y GESTIÓN DE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. COMISIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DEL CONVENIO SECTORIAL DE

Protocolo del procedimiento de actuación

Denuncia

La víctima o una tercera persona conocedora del acoso sexual o por razón de sexo, podrá poner en conocimiento de la Comisión la situación de acoso, mediante la formulación de denuncia ante la misma cumplimentando el modelo que se adjunta³⁷, o bien mediante escrito donde conste la identificación de las partes y la denuncia de los

³⁷ Ver Anexo 1.

hechos constitutivos de acoso producidos, el nombre y domicilio de la empresa y la fecha y firma, que se remitirá a la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo del Convenio en la dirección postal o a la dirección electrónica o bien de forma presencial en Presentada la denuncia se cursará acuse de recibo de la misma.

Para la actuación se podrán seguir dos procedimientos: Un procedimiento Informal y un procedimiento Formal.

a) Procedimiento Informal

1.- Recibida la denuncia o comunicación por la Comisión, en el plazo máximo de dos días se procederá a convocar reunión de la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo que deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días.

2.- Reunida la Comisión se procederá al nombramiento del Instructor o Instructora para el inicio del procedimiento de entre los miembros de la Comisión, se le asignará un número al expediente y su apertura será firmada por quién ostente la presidencia de la Comisión, y la persona designada para la Instrucción. La persona nombrada, así como todos los componentes de la Comisión tendrán la formación en este tema requerida para formar parte de la misma.

3.- Abierto el expediente, todas las actuaciones se efectuarán por el Instructor o Instructora designado, que conducirá el procedimiento y cuya apertura pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa afectada. En una primera actuación el Instructor o Instructora concertará entrevista con la persona denunciante y salvo que resulte imprescindible, la declaración de la víctima solo se efectuará en una ocasión y se le garantizará la confidencialidad y agilidad del proceso.

El Instructor o Instructora, podrá tener reuniones con la dirección de la empresa, y con el presunto agresor, con la finalidad de esclarecer los hechos y resolver el conflicto.

4.- En el plazo más breve posible desde el nombramiento del Instructor o Instructora (máximo 7 días), finalizará el procedimiento, se valorará la consistencia de los hechos denunciados, se indicará si se ha logrado o no la finalidad del procedimiento informal, proponiendo aquellas actuaciones consensuadas y preventivas que se considere convenientes y se pasará informe de conclusiones a la Comisión para su aprobación. No obstante, si la persona denunciante no resultara satisfecha con la solución propuesta, o bien el denunciado no cumple con la misma, podrá solicitar la continuación del procedimiento formal, presentando al efecto el escrito correspondiente.

Igualmente, si de la valoración y consistencia de los hechos, el Instructor o Instructora apreciara la existencia de indicios de acoso sexual o por razón de sexo se hará constar así y se iniciará el procedimiento formal directamente.

5.- En el expediente deberá quedar constancia escrita de todas las actuaciones y de las conclusiones, que será firmada al menos por la persona denunciante, y la Instructora o Instructor.

6.- El procedimiento será en todas sus fases confidencial, se protegerá la dignidad e intimidad de todas las personas afectadas y el expediente será custodiado por quién ostente la Secretaría de la Comisión.

b) Procedimiento Formal

El procedimiento formal, se seguirá como segunda fase del procedimiento informal cuando a consideración de la persona denunciante no se haya resuelto la situación de acoso, o bien cuando el/la Instructor/a considere la existencia de indicios suficientes de acoso.

El procedimiento formal podrá iniciarse directamente si la víctima solicita que se siga este procedimiento en primera instancia.

Sin perjuicio del seguimiento de los procedimientos formal e informal, la persona afectada podrá acudir, si así lo desea, a la vía judicial o administrativa correspondiente, tanto de forma simultánea como al finalizar cualquiera de los procedimientos.

Denuncia y solicitud de procedimiento formal

Podrá presentar denuncia para seguir directamente en primera instancia el procedimiento formal ante la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo, tanto la víctima como cualquier persona conocedora de actos de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de las empresas del ámbito del Convenio Colectivo.

Se realizará siempre por escrito, bien mediante la cumplimentación del modelo adjunto, o por escrito en el que se identifiquen los datos de la persona denunciante y denunciada, la empresa afectada.

La denuncia se remitirá a la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo del Convenio en la dirección postal o a la dirección electrónica o bien de

forma presencial en Presentada la denuncia se cursará acuse de recibo de la misma.

1.- Recibida la denuncia en primera instancia por la Comisión, o el informe del o la Instructora considerando la continuidad del expediente por el procedimiento formal, en el plazo máximo de dos días se procederá a convocar reunión de la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo que deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días.

2.- Reunida la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo, se procederá a designar al Instructor o Instructora, iniciando las actuaciones del mismo modo que en el procedimiento informal.

3.- En el supuesto de que el procedimiento formal se siga como consecuencia de la no conformidad de la víctima con el resultado obtenido en el procedimiento informal, o a instancias del o la Instructora ante la existencia de indicios de acoso sexual o por razón de sexo, la Instructora o Instructor realizará un informe sobre ello, y en el que se podrán proponer la adopción de medidas cautelares a que se refiere el apartado siguiente.

El procedimiento deberá finalizar en el plazo máximo de 7 días desde el inicio del procedimiento formal. El Instructor o Instructora, efectuada la investigación de los hechos, elaborará un Informe sobre el caso investigado, en el que se hará constar las conclusiones, circunstancias agravantes que hayan podido observarse, instando en su caso, cuando se haya constatado la existencia de acoso, la adopción de sanciones a la persona acosadora. El informe se someterá a la aprobación de la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo, quien, una vez aprobada y adoptada una resolución la pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa, para la aplicación de las medidas y sanciones propuestas.

La víctima podrá estar asistida durante todo el procedimiento de la persona técnica, o representante sindical que considere.

Medidas Cautelares

En los supuestos de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo, y hasta la finalización del procedimiento, cuando por el Instructor o Instructora se aprecien indicios de que existe acoso, podrá proponer a la Comisión la conveniencia de adopción de medidas cautelares, la cual lo comunicará a la dirección de la empresa para su valoración y oportunidad, principalmente la separación de la persona acosada y la acosadora, mediante la reordenación de horarios o departamento de trabajo o

cualquier otra que se considere apropiada y oportuna para tal fin. Estas medidas, en cualquier caso, no podrán suponer a la víctima perjuicio de ningún tipo, ni en cuanto a las condiciones de trabajo, salariales, o ambas.

Será la persona acosada, quién decida, sobre los cambios a adoptar, y si le han de afectar a ella o a la persona denunciada.

Confidencialidad del procedimiento

El procedimiento se llevará con total confidencialidad, y las investigaciones que se realicen se efectuarán con discreción y respeto tanto para la persona denunciante como para la persona denunciada. El Instructor o Instructora pondrá en conocimiento de todas cuantas personas intervengan en el procedimiento la obligación de mantener una total confidencialidad.

Circunstancias agravantes

El artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera como infracción muy grave el acoso sexual y por razón de sexo. Igualmente, el Convenio Colectivo en su Disposición.... considera como falta muy grave los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo. A los efectos de poder valorar la gravedad de los hechos producidos y determinar aquellas sanciones que procede imponer, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia de la persona acosadora en la realización de actos de acoso.
- Que sean más de una las víctimas.
- Que se constate que la persona acosadora intimida o realiza algún tipo de represalia a la persona acosada.
- Que la persona acosadora tenga poder para influir o decidir sobre la relación laboral de la persona acosada.
- Que la acosada presente alguna discapacidad.
- Que el comportamiento de acoso haya causado alteraciones acreditadas en el estado de salud de la víctima, tanto físico como psicológico.
- Que se ejerza coacción sobre la víctima, sobre los testigos o el entorno laboral o familiar, con el objeto de entorpecer o evitar la investigación.
- Que la situación laboral de la víctima sea temporal, en prácticas o en periodo de prueba.

Otras consideraciones

En el supuesto de finalización del expediente con sanción que no suponga el despido o traslado de la persona acosadora, se deberá velar por que se garantice la adopción de medidas que eviten la convivencia en el mismo lugar de trabajo.

Al Instructor o Instructora corresponderá supervisar la imposición de las sanciones y el efectivo cumplimiento, requiriendo a la dirección de la empresa para información, así como que no se han producido represalias sobre la denunciante.

En el supuesto de que los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delito la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo informará y asesorará a la víctima a los efectos de presentar la correspondiente denuncia ante los Juzgados o la policía, sin perjuicio de proseguir con el procedimiento iniciado.

10. PROPUESTA DE MEJORA DEL TRATAMIENTO Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS MICROEMPRESAS A PARTIR DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS DE RIESGOS LABORALES

Si en el apartado anterior considerábamos la negociación colectiva de los convenios colectivos sectoriales como una vía de mejora, en éste se propone la utilización de los Servicios de Prevención Ajenos para facilitar la gestión y realización de un procedimiento interno que garantice los derechos de las posibles víctimas de acoso sexual y por razón de sexo de una empresa con menos de diez personas en plantilla.

Las pequeñas y microempresas, al igual que el resto de las empresas, deben cumplir con las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les impone de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. El acoso sexual y por razón de sexo, como ya hemos apuntado anteriormente, está considerado como un riesgo psicosocial, frente al que la empresa debe garantizar a su personal la debida protección.

Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en el caso de microempresas, permite en determinados supuestos y siempre que se den una serie de requisitos, que sea el propio empresario o empresaria, quién asuma personalmente la actividad exigida en la prevención de riesgos, generalmente en este tipo de empresas o bien no suelen darse todas las circunstancias que les permitan asumir todas las obligaciones que exige la legislación en materia de prevención de riesgos

laborales, o simplemente por comodidad no desean hacerse cargo personalmente y se opta por la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno.

Los Servicios de Prevención Ajenos son empresas dedicadas a la Prevención de Riesgos Laborales que han de contar con acreditación oficial para asesorar, gestionar y dar soporte a las empresas, entre otros cometidos, para cumplir con los requisitos que les exige la LPRL. Los Servicios de Prevención Ajenos cuentan también con equipos multidisciplinares que les son exigidos para poder realizar sus funciones.

Según el último Informe ENGE³⁸ publicado, los Servicios de Prevención Ajenos constituyen la modalidad preventiva o el recurso más habitual y extendido en las empresas españolas para gestionar la seguridad y salud, siendo estos utilizados por el 73% de las empresas.

Nuestra propuesta es que el propio Servicio de Prevención Ajeno disponga del procedimiento al que podrá acudir la víctima, trabajadora de la empresa, con la que tiene contratada el servicio, y que vendrá detallado en el Plan de prevención que se haya efectuado a la empresa. De esta manera, **el Servicio de Prevención Ajeno puede proporcionar a la empresa que no cuenta con la estructura suficiente, un proceso interno de actuación frente a los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo** que no resulte viciado por las circunstancias expuestas al ser pocas las personas que trabajan en la empresa. Es más, dado que los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo suponen un riesgo para la salud en el ámbito laboral, es lógico que el Servicio de Prevención que cuenta con personal experto en la materia y con los medios necesarios para poder llevar a cabo el procedimiento sea el que intervenga para solucionar el problema, proponiendo las medidas y actuaciones necesarias.

Comunicación o denuncia

En este caso la víctima o cualquier otra persona conocedora de la situación podrá comunicar al Servicio de Prevención Ajeno, detallando los hechos, las conductas o información que considere oportuna. Iniciando así el Servicio de Prevención Ajeno su actuación. Los medios para formular la comunicación o denuncia constará igualmente en el Plan de prevención realizado a la empresa.

³⁸ Informe ENGE (Encuesta Nacional de Gestión y de la Seguridad y Salud en las Empresas). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009.

Técnica o Técnico responsable

El Servicio de Prevención Ajeno designará la persona técnica en prevención de riesgos laborales especialista en psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales, quien procederá a realizar las actuaciones procedentes.

Procedimiento de actuación

- Fase de información y recogida de datos

Recibida la denuncia o comunicación la persona responsable técnica en prevención realizará cuantas diligencias y entrevistas sean necesarias para esclarecer los hechos, mediante la toma de datos y recopilación de la información de que se disponga, incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales que tuviera previamente la empresa.

- Fase de evaluación

Recogida toda la información llevará a cabo la evaluación en la que se tendrán en cuenta las características particulares de la empresa y las condiciones de trabajo, se analizarán los factores que intervienen, originan o favorecen que se den este tipo de comportamientos, así como los que condicionan el mantenimiento de la situación. Igualmente se analizarán las consecuencias que el acoso sexual y por razón de sexo esté ocasionando, no solo en la víctima sino también en el resto de las personas que trabajan en la empresa.

- Informe

El o la técnica encargada elaborará un informe en el que deberá constar la identificación y descripción del problema existente, los antecedentes, las conclusiones y proponer las medidas adecuadas que se consideren tras todas las actuaciones que haya efectuado, incluido el ofrecimiento de tratamiento específico a la víctima si fuera necesario.

Este informe se comunicará a la dirección de la empresa para la aplicación de las medidas propuestas. La dirección de la empresa procederá a la vista de lo informado a ejecutar las medidas y a la apertura de expediente disciplinario a la persona acosadora en su caso.

El Servicio de Prevención Ajeno deberá efectuar el seguimiento de las medidas propuestas y su implantación, así como una evaluación de la eficacia de las mismas y su resultado.

El Servicio de Prevención Ajeno comprobará la existencia en la empresa de su compromiso e implicación contra cualquier conducta de acoso sexual y por razón de sexo, manifestándole la obligación existente en tal sentido, caso de que no fuera así,

de la obligación de comunicar a toda la plantilla la política antiacoso desarrollada por la empresa y la existencia de este procedimiento para efectuar la denuncia de estas situaciones, que serán tratadas con confidencialidad y rigor.

11. CONCLUSIONES

Los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo pueden ser una herramienta muy importante para prevenir y actuar, pero se dificulta su aplicación a medida que se reduce el tamaño de la plantilla, fundamentalmente cuando se trata de aplicar con efectividad procedimientos internos de actuación y denuncia.

Del análisis de la normativa, se puede constatar que la mayoría de las normas, guías y recomendaciones que se dan para gestionar e implantar procedimientos internos de resolución de los casos de acoso sexual y por razón de sexo no se ajustan a las diferentes estructuras de las empresas. Los procedimientos internos para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, tal y como se estructuran, requieren que el volumen de las plantillas permita tener o bien departamentos de RRHH, Comisiones de Igualdad, etc. que garanticen resolver con cierta distancia, objetividad y eficacia los casos que se produzcan. Sin embargo, esto choca con la realidad empresarial, pues la mayoría de las empresas que conforman el tejido empresarial en el Estado español son precisamente pequeñas empresas y microempresas.

Esta realidad lleva a la conclusión de que se deben abrir nuevos cauces o posibilitar soluciones que faciliten la aplicación de estos procedimientos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en este tipo de empresas. Pero teniendo en cuenta sus propias características, parece conveniente que para lograr su efectividad sería que el diseño e instrumentación de estos se realizara desde fuera de la empresa.

El determinar y precisar el cauce u órgano externo del que servirse para diseñar la actuación, pero que además ya tuviera una relación e implantación en la empresa, ha sido el principal reto y dificultad que se ha planteado en el desarrollo de propuestas de solución que constituyen la aportación de este TFM.

Con las propuestas que se realizan en este TFM, se ofrecen precisamente dos nuevos cauces o soluciones, de los que pueden servirse las víctimas para denunciar las situaciones que se produzcan, conseguir en muchas ocasiones el cese de estos comportamientos y encontrar una satisfacción y garantía de sus derechos. El tener la confianza de que fuera de la empresa se le ofrece esta posibilidad y que las soluciones propuestas van a estar supervisadas en su cumplimiento, puede contribuir

al empoderamiento de la víctima, a poder mantenerse en su puesto de trabajo y a obtener en muchos casos una solución de proximidad.

Las propuestas recogidas en este TFM dan protagonismo en primer lugar a una Comisión específica para el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el seno del propio convenio colectivo y en segundo lugar a los Servicios de Prevención Ajenos. Con cualquiera de ellos lo que se pretende es contar con instrumentos que permitan a la persona que sufre acoso acudir a una instancia que le va a permitir mostrar la situación a la que se enfrenta y que, estando íntimamente relacionada con la empresa, no es la propia empresa. Y a la empresa utilizar estos medios para cumplir con su obligación de contar con procedimientos internos de actuación que a su vez den mayores garantías a su personal.

Para que ambas propuestas puedan lograr su implantación se recomienda que todos los agentes implicados en la negociación colectiva tengan en cuenta la realidad de las microempresas en sus propuestas y reivindicaciones para mejorar y facilitar los medios con que incorporar la perspectiva de género y la igualdad, al igual que desde las Instituciones se dicten normas y faciliten soluciones.

Se recomienda igualmente, que los Servicios de Prevención Ajenos estandaricen y recojan específicamente entre sus funciones la de realizar para las empresas con las que contraten un procedimiento de actuación interno frente al acoso sexual y por razón de sexo conforme a la propuesta formulada en este TFM.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Bosch Fiol, Esperanza; Ferrer Pérez, Victoria. (2006) El papel del movimiento feminista en la consideración social de la violencia contra las mujeres: el caso de España. *Revista Labrys* 10, págs. 1-20
- Bustamante Ruano, M^a Ángeles. (2011) *El acoso sexual en el trabajo. Convenios Colectivos y Planes de Igualdad de las empresas*. Edita UGT-PV, Valencia, págs. 1-394. Depósito legal: V-4033-2011
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. (2008) *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid
- Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana en colaboración con Key Executive. (2019) *Estudio del enfoque de género en la negociación colectiva en la*

Comunitat Valenciana. Valencia, disponible en <https://cev.es/wp-content/uploads/INFORME-ENFOQUE-DE-GENERO-INTEGRADO.pdf>

- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo. Generalitat de Catalunya. (2017) *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.*
- Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. (2009) *La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario.* Ed. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Vitoria-Gasteiz
- Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. (2011) *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo.*
- EMER Estudios. (1994) *El acoso sexual de la mujer en el trabajo.* Institut de la Dona. València
- Gil, Juana María; Rubio, Ana; Daza, Mar y Marín, Ana. (2012) *Acoso sexual y acoso por razón de sexo como violencia de género. Algunas aclaraciones.* Universidad de Granada. Granada
- Hirigoyen, Marie-France. (2001) *El acoso moral en el trabajo.* Ed.Paidós, Barcelona
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015) *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.* Madrid
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2009) Informe ENGE (Encuesta Nacional de Gestión y de la Seguridad y Salud en las Empresas)
- Mejías García, Ana. (2001) *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención.* UGT-PV, Secretaria de la Mujer, Valencia
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. (2019) Estadísticas PYME. Evolución e indicadores.
- Navarro Abal, Yolanda. (2012) Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 30.2, págs. 542-545

- Pérez Guardo, Rocío. (2012) *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Universidad de Valladolid. Valladolid, págs. 199-219
- Pérez Guardo, Rocío; Rodríguez Sumaza, Carmen. (2013) Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de relaciones laborales* nº 31.1, págs. 195-219
- Pérez del Río, Teresa. (2007) La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 91, págs. 175-203
- Pérez del Río, Teresa. (2009) *Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- Rodríguez Soler, Eva. (2019) Acoso sexual, actúa antes de que suceda. Medidas para prevenir, detectar y detener el acoso sexual en la empresa. *Emprendedores* nº 261, págs. 38-41

ANEXOS

Modelo denuncia acoso sexual y por razón de sexo

Solicitante

Persona afectada Otra persona (especificar datos)

Nombre y Apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Datos personales de la persona afectada

Nombre y Apellidos

NIF

Teléfono de contacto

Correo electrónico

Puesto de trabajo

Datos de la empresa

Empresa

CIF

Dirección

Localidad

Provincia

C.P.

Descripción de los hechos

(reflejar detalladamente los hechos y cualquier información que se considere de utilidad para la investigación)

Anexa documentación

Sí (especificar) No

Solicitud

Solicito el inicio del procedimiento de actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo:

Informal Formal

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO 2 DIAGRAMA DE FLUJO PROCEDIMIENTOS (elaboración propia)

