

*“Una herramienta para la prevención y
tratamiento de los casos de acoso sexual y
acoso sexista en el trabajo”.*

“BERDINTASUNERAKO TRESNAK ERAKUNDEETAN”
“INSTRUMENTOS PARA LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES”
Semana Europea de la Calidad y la Excelencia 2010eko Kalitate eta
Bikaintasunaren Europar Astea
17 de noviembre de 2010eko azaroaren 17a

OLGA FOTINOPOULOU BASURIO
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO
OLGA.FOTINOPOULOU@EHULES/EUSKAL_HERRAUNIBERTSITATEA



Esquema de la exposición:

- ◎ **1.- Presentación: Consideraciones generales en relación con el Acoso sexual y acoso sexista en el trabajo.**
- ◎ **2.- Descripción de los mecanismos de Tutela reparadora o reactiva.**
- ◎ **3.- Tutela preventiva frente al acoso sexual o acoso sexista.**
- ◎ **4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.**

1.- Presentación: Consideraciones generales en relación con el Acoso sexual y acoso sexista en el trabajo.

- 1.- El acoso sexual y sexista en el trabajo son una violación a la integridad humana, y cuando se produce en el ámbito laboral una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.
- 2.- Las víctimas pueden ser hombres y mujeres, pero la mayoría de ellas son mujeres. Así, el acoso sexual y sexista se consideran formas de discriminación por razón de sexo que se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.
- 3.- Es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y una forma de violencia de género.
- 4.- El acoso sexual y sexista es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder. Por eso las mujeres están mucho más expuestas, dado que han carecido tradicionalmente del citado poder y porque se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras en la vida social y económica, y por ende, en el mercado de trabajo.

1.- Presentación: Consideraciones generales en relación con el Acoso sexual y acoso sexista en el trabajo.

- Antes de describir los mecanismos de tutela reparadores existentes, conviene hacer alusión al marco de que urge la protección de la indemnidad sexual o por razón de sexo localizado –además de en el art.14 CE- en el art. 18.1 CE (intimidad). Vigencia directa ex art. 53.2 CE.
 - Los mecanismos son de tres tipos:
 - A) Tutela penal: CP.
 - B) Tutela administrativa: LISOS.
 - C) Tutela laboral: ET.
 - **El objetivo general** de estos mecanismos es garantizar un **triple resultado**:
 - a) El más urgente destinado al cese inmediato de la conducta dañosa.
 - b) Satisfacción de la víctima.
 - c) Evitar la reiteración del comportamiento: efecto disuasorio.
- Problemática: la perspectiva reparadora o reactiva –mecanismos defensivos o correctivos- no consiguen esos objetivos en la realidad. Por eso, nuestra legislación interna –sobre todo a partir de la LOI- entiende necesario abogar por una intervención previa o preventiva con el fin de evitar los supuestos de violencia de género en el trabajo.

2.- Descripción de los mecanismos de Tutela reparadora o reactiva.

● 1) Tutela penal.

CP: art. 184 –delito de acoso sexual.

Tipifica el delito de acoso sexual a través de un tipo básico y tres agravados.

Tipo básico: solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para tercero.

Tipo cualificado 1: se sustenta en el prevalimiento de una situación de superioridad laboral.

Tipo cualificado 2: acoso sexual realizado con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus legítimas expectativas.

Tipo cualificado 3: acoso sexual cualificado por la especial vulneración de la víctima por razón de edad, enfermedad o situación.

2) Responsabilidad civil derivada del delito.

A la responsabilidad penal se la habría de añadir una indemnización destinada a compensar a la víctima (art. 109; 110; 120 CP)

2.- Descripción de los mecanismos de Tutela reparadora o reactiva.

● 3.- Tutela Administrativa

● LISOS: art. 8.13 y art. 8.13 bis.

● 8.13 LISOS: *“El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.*

● 8.13 bis LISOS: *“...el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.*

● Otros: Art. 46.bis LISOS (introducido por la LOI)- exclusión de los empleadores condenados mediante sentencia firme por actuaciones discriminatorias, de la posibilidad de obtener bonificaciones, subvenciones, exenciones o ventajas fiscales, así como la pérdida de las que vinieran percibiendo.

2.- Descripción de los mecanismos de Tutela reparadora o reactiva.

- ⊙ 4.- Tutela laboral: Trinomio sanción-Indemnización-extinción.
 - 4.1.- Trabajador:
 - 4.1.1.- La rescisión indemnizada de su contrato de trabajo (art. 50 ET)
 - 4.2.2.- El proceso especial de tutela de derechos fundamentales (arts. 175 y ss. LPL).
 - 4.2.3.- Indemnización por daños y perjuicios.
 - 4.2.- Empresario: **El ejercicio de los poderes empresariales como instrumento garante de la indemnidad físico-psíquica del trabajador.**
 - 4.2.1.- La movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y la modificación sustancial de las condiciones como vías de solución frente al riesgo psicosocial.
 - 4.2.2.- La sanción disciplinaria a quien con su comportamiento provoque o favorezca el riesgo psicosocial.

3.- Tutela preventiva frente al acoso sexual o acoso sexista.

- ⊙ Como ha venido sucediendo con otras manifestaciones de violencia en el trabajo, la perspectiva preventiva del acoso sexual y sexista es esencial.
 - 1.- Antes de la LOI:
- ⊙ CE: art. 15 (Derecho a la vida y a la integridad física y moral); art. 40.2 (los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo).
- ⊙ ET: art. 4.2.d) y art. 19
- ⊙ LPRL: art. 14 y 15 –obligación empresarial de adoptar medidas organizativas suficientes para prevenir la violencia en los lugares de trabajo.

3.- Tutela preventiva frente al acoso sexual o acoso sexista.

- ◉ A partir de la LOI: art. 5.4 LPRL (Política de prevención por parte de las AA.PP en materia de igualdad de género).
- ◉ Art. 48 LOI.
- ◉ La idea que inspira la regulación de la LOI en torno al acoso sexual y por razón de sexo es que una adecuada política de empresa en esa materia contribuye a que no se generen esas conductas. De ahí que al hilo de la regulación de los planes de igualdad en las empresas (artículos 45 a 49 LOI), se señale como contenido posible de los mismos medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y que se dedique un precepto al tratamiento de las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48 LOI).

3.- Tutela preventiva frente al acoso sexual o acoso sexista.

- ◉ La idea clave que inspira la regulación de la LOI en esta materia es que difícilmente se puede contribuir a la erradicación del acoso sexual y sexista si no se cuenta con la colaboración y el apoyo de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes (art. 48.2 LOI).
- ◉ De ahí la trascendencia de que los convenios colectivos integren en sus contenidos estas materias, en tanto manifestación del acuerdo entre empresas y/o sus representantes y la representación del personal en la lucha contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones, moral, sexual o por razón de sexo.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- ⊙ **1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
- ⊙ **2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
- ⊙ **3.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES**
- ⊙ **4.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.**
- ⊙ **5.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.**
- ⊙ **6.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.**
- ⊙ **7.- POLÍTICA DE FORMACIÓN.**
- ⊙ **8.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

⊙ **1.- Declaración de principios:**

El primer paso en la prevención de estos fenómenos es la elaboración de declaraciones de principios en las que se establezca expresamente que no se tolerará el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo. Podría decirse que las declaraciones de este tipo son inútiles reiteraciones de los deberes derivados de la vigencia del derecho constitucional a no ser discriminado ni discriminada por razón de sexo, deberes que vinculan a empresas y trabajadores y trabajadoras a pesar de que no la integren en los convenios colectivos. No obstante, su inserción en ellos es muy recomendable ya que constituye el primer paso en la instauración de medidas para prevenir el acoso sexual (art. 48 y 62 LOI).

La declaración de principios debe ir acompañada de una descripción de lo que se entiende por acoso sexual y de acoso por razón de sexo en tanto conductas que no se han de tolerar, definiciones que deben acomodarse a las legalmente establecidas (3.-NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES).

2.- Ámbito de aplicación: Empresas de más de 50 personas en plantilla.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

4. PROCEDIMIENTO.

El presente protocolo se articula entorno a dos modalidades procedimentales en función de la calificación que haya de darse a las actuaciones de acoso:

- Así, en el caso de que esas actuaciones puedan ser calificadas como leves se seguirá el procedimiento INFORMAL.
- En el caso de que las actuaciones sean constitutivas de acoso grave o muy grave o cuando víctima no satisfecha con resultado procedimiento informal se seguirá el procedimiento FORMAL.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- ⦿ 4. PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL: ¿ANTE QUIÉN SE PRESENTAN LAS DENUNCIAS?
- ⦿ La base del éxito del procedimiento de prevención y del procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias, es que quienes hayan sido objeto de acoso sepan a quien recurrir y que esa persona goce de su confianza. La idea es que no se perciba la empresa como un ámbito hostil a la denuncia de estas conductas, por el contrario que resulte fácil decir no y que el procedimiento inspire confianza.
- ⦿ Es conveniente que exista en la empresa una persona de confianza, tanto para empresario como para trabajadores, con una formación adecuada y específica en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, que además de atender las denuncias y prestar asesoramiento y ayuda a quien lo solicite, pueda llevar a cabo las tareas de sensibilización de los trabajadores y de formación de personal y difusión de la política preventiva en la empresa.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- 4. PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL: ¿ANTE QUIÉN SE PRESENTAN LAS DENUNCIAS?
- Supuesto a): En aquellos supuestos en que en el convenio de aplicación se haya creado y exista de hecho una *Comisión de Igualdad*, la persona competente para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión.
- Supuesto b): En caso de que no exista este órgano, será competente para la recepción de denuncias aquella persona que, siendo integrante del Comité de Empresa o del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sea elegida de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación.
- la persona receptora de las denuncias se denominará **Asesor o Asesora Confidencial**, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- PROCEDIMIENTO INFORMAL.
- Ámbito de aplicación: Supuestos calificados como leves.
- Objetivo del procedimiento: resolución del problema extraoficialmente (en ocasiones basta con manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su comportamiento).
- Plazo: 7 días, ampliable en 3 días más en casos excepcionales y de imperiosa necesidad.
- Procedimiento:
- A) Recepción de la denuncia verbal o escrita por la Asesoría confidencial (AC). Protección de confidencialidad del procedimiento: asignación códigos numéricos a las partes afectadas.
- B) Aunque se parte de la credibilidad de la denuncia; La AC iniciará búsqueda de indicios que confirmen la veracidad de aquélla.
- C) Confirmada la veracidad de la denuncia, la AC entrará en contacto – de manera confidencial- con la persona denunciada (sola o con la denunciante) para comunicarle existencia de queja sobre su conducta e informarle de las responsabilidades disciplinarias en las que pudiere incurrir.
- D) La persona denunciada podrá explicarse convenientemente.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- PROCEDIMIENTO INFORMAL.
- Durante el procedimiento se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.
- Del resultado del procedimiento informal la *Asesoría* dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- PROCEDIMIENTO FORMAL.
- Ámbito de aplicación: Supuestos graves o muy graves o cuando la víctima no esté satisfecha con la solución alcanzada en procedimiento informal.
- Plazo: 10 días, ampliable en 3 días más.

Inicio del Procedimiento: Denuncia, Valoración previa y medidas cautelares.

- Denuncia: oral o escrita ante AC por la víctima o tercera persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso.
- - Si ha habido procedimiento informal previo, entonces la denuncia constará por escrito.
- - En caso contrario (no procedimiento previo), una vez confirmada la verosimilitud de la denuncia, la AC recabará la denuncia por escrito y firmada convenientemente por la víctima.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- PROCEDIMIENTO FORMAL.
- Denuncia (Cont.): La AC debe valorar en esta fase la denuncia (fuente, naturaleza o seriedad de la denuncia). Búsqueda de indicios suficientes que corroboren ésta y en caso afirmativo actuará de oficio investigando la situación.
- - Garantía de confidencialidad de todas las denuncias formales.
- - Comunicación a la dirección de la empresa para la adopción de medidas cautelares (particularmente el alejamiento sujeto activo y pasivo), que no supongan para la víctima ningún perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo.
- - Se informará a la Comisión de Igualdad, si existe.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- 2ª fase del Procedimiento formal.
- Superada la fase de denuncia y confirmados los indicios, la AC procederá a recabar –a través de los procedimientos de investigación que considere convenientes- datos suficientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia.
- Durante este proceso la AC debe preservar los derechos fundamentales de las personas implicadas, particularmente la intimidad y la dignidad de ambas.
- A continuación deberá notificar lo más rápidamente posible a la persona denunciada de la existencia de la denuncia contra su persona.
- Asimismo, deberá darle audiencia (en presencia o no de la víctima a elección de ésta última). Tanto denunciante como denunciado podrán solicitar la presencia de otra/s persona/s integrantes de los órganos de representación o, si lo consideran pertinente, de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- A ser posible, este procedimiento se llevará a cabo con una única explicación por parte de la víctima (salvo que resulte imprescindible otras entrevistas).
- Garantía de confidencialidad y trámite ágil.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- ◉ Procedimiento formal: conclusión.
- ◉ En 10 días laborales contados a partir de la denuncia, la AC elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto (plazo ampliable en 3 días más en casos excepcionales).
- ◉ Contenido del Informe: conclusiones alcanzadas, circunstancias agravantes y atenuantes existentes, y procederá a proponer medidas disciplinarias.
- ◉ Traslado del Informe a la dirección de la empresa de manera inmediata y, si existiera, a la Comisión de Igualdad.
- ◉ Publicidad: Del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionadora fue llevada a cabo.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- ◉ Procedimiento Formal: Garantías.
- ◉ - Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones sobre acoso. En el caso de que se produzcan represalias, éstos serán restituidos a las condiciones en las que se encontraban con anterioridad.
- ◉ - Asimismo, Se garantizará que no se produzcan represalias sobre otras personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo.
- ◉ En el caso de que se produzcan represalias contra las personas denunciantes, testigos o coadyuvantes, los sujetos serán sancionados.
- ◉ Por su parte, se sancionará a las personas responsables en el caso de que las denuncias, alegaciones o declaraciones se demuestren fraudulentas o dolosas (sin perjuicio de otras acciones que correspondieren en derecho).
- ◉ Si la AC no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia sea considerada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar con el denunciado. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

◎ 5.- TIPIFICACIÓN FALTAS Y SANCIONES.

Tipificación: se clasifican en Faltas muy graves; graves y leves. Asimismo se atiende a circunstancias agravantes y atenuantes.

Sanciones: en función de la calificación de la falta atendiendo al principio de proporcionalidad.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

Faltas muy graves	Faltas graves	Faltas leves
a) chantaje sexual b) acoso ambiental y el acoso sexista c) adopción de represalias d) hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial	a) invitaciones impúdicas o comprometedoras; b) gestos obscenos dirigidos a compañeros, compañeras o inferiores; c) contacto físico innecesario, rozamientos; d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios; e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual; g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; h) la impartición de órdenes vejatorias; i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; j) la orden de aislar e incomunicar a una persona; k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.	a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; b) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
Agravantes: abuso de superioridad Reiteración de conductas ofensivas; alevosía		Atenuantes: No sanción anotada en expediente; haber procedido a reparar o disminuir los efectos de la falta.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

SANCIONES POR FALTAS LEVES	SANCIONES POR FALTAS GRAVES	SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES
Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.	Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.	- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

4.- Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- ◉ Otros aspectos del Protocolo:
- ◉ **6.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.**
- ◉ **7.- POLÍTICA DE FORMACIÓN.**
- ◉ **8.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

***“Una herramienta para la prevención
y tratamiento de los casos de
acoso sexual y acoso sexista en el
trabajo”.***

Muchas Gracias /Eskerrik asko