



# ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

## SUMARIO

- INTRODUCCIÓN
- FORMAS, GRAVEDAD Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL  
-PREVENCIÓN  
-PROTOCOLO
- GLOSARIO IGUALDAD



# ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

## INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son reconocidos como una cuestión que afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad) se hace partícipe de esta realidad al señalar la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones.

En su **Artículo 7, acoso sexual y acoso por razón de sexo** define:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso **discriminatorios** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por lo tanto, todas las entidades deben profundizar en la necesidad de elaborar un protocolo de actuación para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## FORMAS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### A. ACOSO SEXUAL - CHANTAJE SEXUAL

(quid pro quo): la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo. Implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada (toda persona jerárquicamente superior). Por ello se le denomina también "acoso vertical".

### B. ACOSO SEXISTA - ACOSO AMBIENTAL:

"Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se producen en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".

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

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/as.
- **Acoso vertical descendiente:** mando - subordinado/a.
- **Acoso vertical ascendiente:** subordinado/a - mando.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

## GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

### LEVE

Expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada.

### GRAVE

Situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual y/o contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

### MUY GRAVE

Contactos físicos no deseados y presión verbal directa.

## PERSONAS IMPLICADAS EN EL ACOSO

**Quién realiza el acoso:** son generalmente personas de trato aparentemente normal en el entorno laboral que, sin embargo, no ven a quienes acosan como compañeras o compañeros de igual valor, intentando demostrar su poder y afirmar su superioridad.

No existe un único perfil de persona acosadora, pero sí se les atribuyen ciertos patrones de comportamiento que se repiten con asiduidad pudiéndose extraer ciertos rasgos comunes.

**Quien sufre el acoso:** toda actuación de acoso busca la anulación de la otra persona y no necesariamente en términos físicos, sino también –y de forma prioritaria– la anulación identitaria. Se

trata de un fenómeno del que nadie está a salvo. Cualquier persona puede estar afectada por una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, aunque se da en mayor medida entre las mujeres.

### Quien presencia el acoso y la red de apoyo

**social:** el impacto que produce en la vida de una persona el acoso sexual en el trabajo –como elemento gravemente estresante– desborda e inunda otros ámbitos de la vida, y consecuentemente no se limita a lo estrictamente laboral. Por ello, es esencial en los casos de acoso sexual que el resto de las personas se posicionen claramente en contra, sin volver la cara para que se pueda parar de manera inmediata, minimizando así las secuelas para las personas y para las organizaciones.

## CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

**Para la persona que sufre acoso:** sufre consecuencias en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) tanto en el aspecto psicológico como en el físico, viéndose afectada su calidad de vida.

Además, en muchas ocasiones, cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas, su promoción profesional se ve condicionada.

Lo que en un primer momento ha comenzado como acoso sexual al final puede llegar a convertirse también en un caso de “*mobbing*”.

### Para la organización:

- Disminución de la productividad, el absentismo, los costes derivados de las bajas, etc.
- Empeoramiento del ambiente laboral con las consecuencias negativas que eso conlleva.
- La pérdida de valores de la organización, en los que ha estado basado su funcionamiento.
- La mala imagen pública de la organización al no atender y combatir este tipo de prácticas en el seno de su organización.

## Para la plantilla:

**Si el entorno desconoce lo que sucede,** la percepción que tendrá es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, con cambios de humor, está despistada, cambia su apariencia, trata de pasar desapercibida y empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre quien está sufriendo el acoso.

**Si el entorno conoce lo que está sucediendo,** aunque intente mantenerse al margen, se posicionará de un lado u otro dependiendo de las percepciones personales que se tengan de las personas implicadas: credibilidad de las personas implicadas, el prestigio, la proximidad personal, etc. Es importante que si la plantilla es consciente de un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, lo ponga en conocimiento de quien corresponda para evitar que se mantenga y para evitar que se vuelva a repetir.

## ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

### PREVENCIÓN

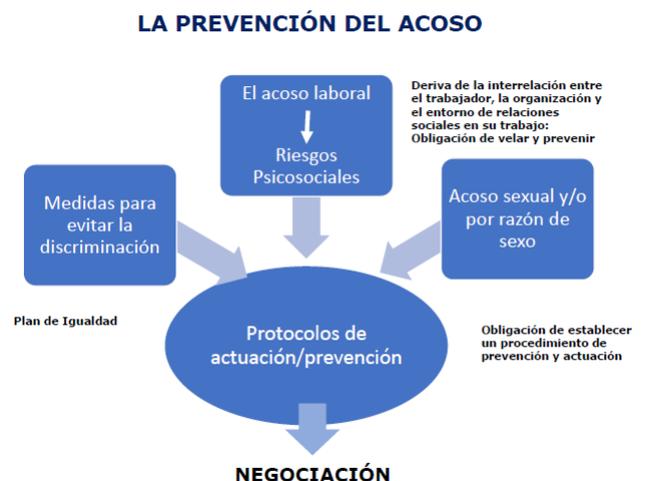
La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular. Es preciso que los valores de igualdad entre todos/as los/as miembros de la plantilla sean compartidos por todas las personas integrantes de la entidad, tanto entre los puestos de gerencia como en los puestos técnicos y no cualificados.

El objetivo de las medidas de prevención es sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello.

Las medidas prioritarias deben de ser de PREVENCIÓN, y no de sanción ya que son más positivas y brindan a las plantillas la posibilidad de participar activamente en su implementación, lo que favorece la sensibilización en cuestiones de género.

Dentro de las **medidas de prevención** podemos realizar:

- Declaración de principios: dónde recoger el compromiso de la dirección y toda la plantilla con la erradicación del acoso y la defensa de la dignidad de las personas que trabajan en la organización.
- Difusión: dar a conocer los cauces que posea tanto a los/as trabajadotes como a los clientes con los que trabaja el rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- Elaboración de manuales de buenas prácticas: donde se recogen buenas praxis en comunicación y en trabajo en equipo.
- Información: facilitar a la plantilla información sobre las conductas que se consideran acoso sexual y las consecuencias de esos comportamientos.
- Formación: realizar acciones formativas en cuestiones de género, cuyos contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas y no permisivas frente a actitudes sexistas.



# PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

## MARCO JURÍDICO

La *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece, en su Artículo 48, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.**
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a **prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo** mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Además, dicha Ley, así como el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, recogen la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como una de las materias que al menos contendrá tanto el diagnóstico como el Plan de Igualdad de las empresas.

Por su parte, el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* indica en su **artículo 12 Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo** que serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:**

### **1.- Designación de una Comisión de Asesoramiento**

Será la que se encargue de decidir las medidas a adoptar y de resolver los conflictos que puedan surgir. Ha de ser elegida de común acuerdo por el Comité de Empresa y la Dirección General de la misma.

Como norma general, la Comisión de Asesoramiento estará formado por miembros de la empresa de los departamentos de **Recursos Humanos** o del área de **Prevención de riesgos laborales**. También es frecuente que haya algún cargo directivo y que cuente con el soporte de asesores internos y externos.

### **2.- Elaboración de la normativa interna y medidas preventivas**

La Comisión de Asesoramiento será la encargada de debatir las **medidas** a adoptar para evitar el acoso sexual laboral o la discriminación por razón de sexo. En algunos casos, esta normativa interna puede venir marcada por el **Convenio colectivo** de aplicación vigente en el sector.

En cualquier caso, esta Comisión debe fijar un **plazo** para la aplicación de las medidas y comunicar las mismas a las personas trabajadoras y/o sus representantes. Asimismo, es la encargada de establecer los planes de **formación** necesarios para una implantación eficaz del Protocolo.

### **3.- Procedimientos para denunciar estos comportamientos**

- Procedimiento Informal

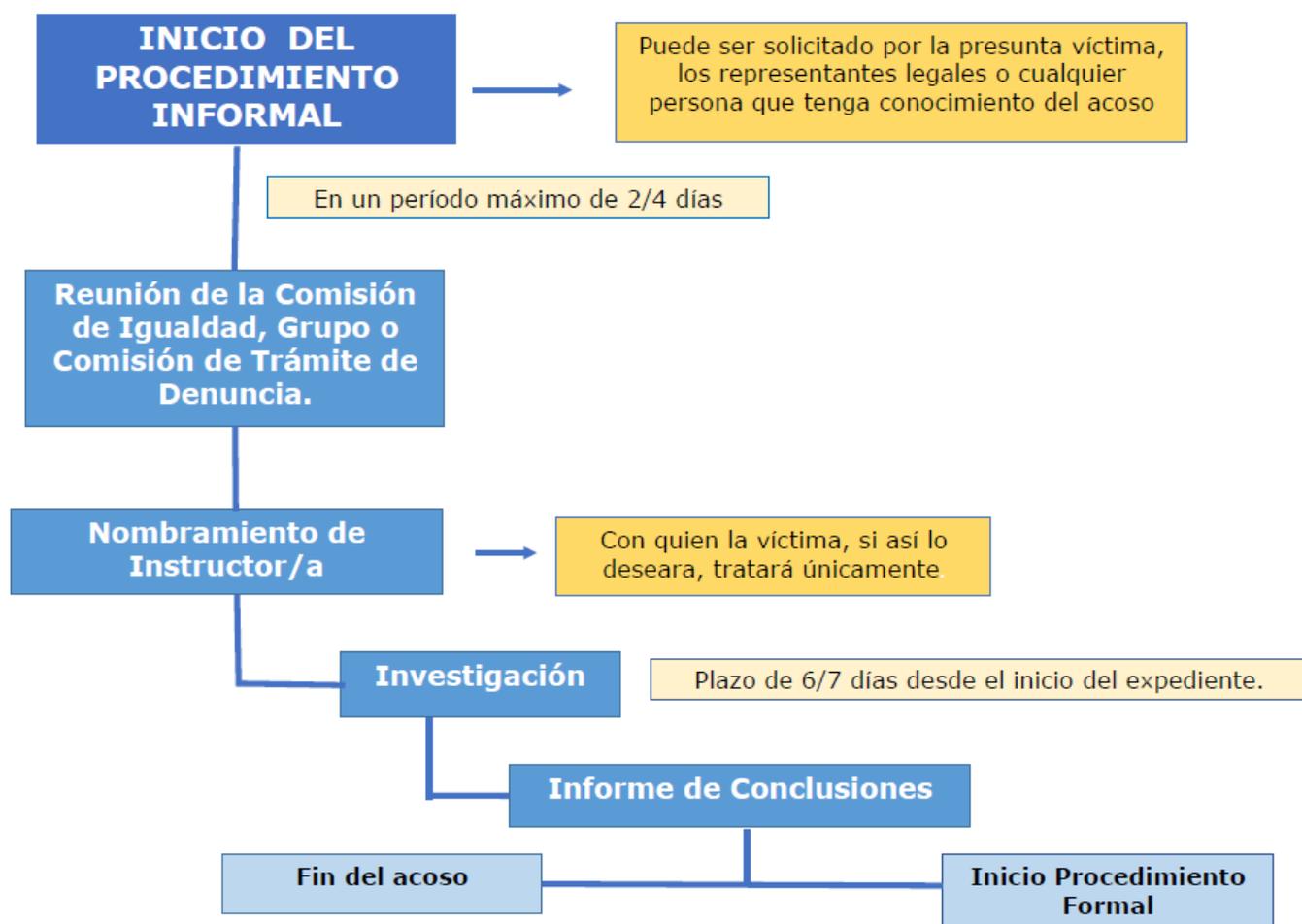
Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la comisión o grupo creado para la tramitación de las denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Jefatura de Personal, quién convocará una reunión de grupo o comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días.

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.



- Procedimiento Formal

Las **denuncias formales** se han de realizar por escrito. Se debe diseñar una plantilla específicamente para ello, la cual debe estar disponible para los empleados.

Una vez enviada la denuncia a la Comisión, esta se encargará de valorar hechos, indicios, fuentes y otros aspectos, entrando de oficio a investigar si encuentra **pruebas** suficientes.

Por otro lado, el Comité también apoyará a la víctima si ésta decide denunciar el caso por alguna de las vías disponibles fuera de la empresa.

Pruebas válidas para demostrar el acoso sexual laboral

Para denunciar con garantías una situación de acoso sexual laboral se deben reunir el mayor número de pruebas posible. En este sentido, pueden servir tanto **testimonios de testigos** como cualquier otra **prueba material** explícita: vídeos, fotografías, conversaciones de WhatsApp, mensajes de textos, correos electrónicos, mensajes por correo ordinario, audios, partes de baja por ansiedad o depresión, etc.

Otro punto importante es probar que el acoso ha afectado psicológicamente a la víctima. De nuevo, el Protocolo para la prevención del acoso sexual laboral debe indicar las líneas de actuación a seguir.

As, lo recomendable es obtener un **informe pericial** emitido por un/a **psicólogo/a** expert/a en procesos judiciales, principalmente en el ámbito laboral. El/la profesional evaluará el caso basándose en tres aspectos principales:

- Contexto laboral y personal de la persona: edad, sexo, cargo que desempeña, relaciones dentro de la empresa, situación civil, hijos o personas a su cargo, etc.
- Consecuencias psicológicas que la situación de acoso le haya provocado.
- Efectos que dichas consecuencias hayan tenido en su rendimiento laboral.

El **informe** de este perito psicológico, unido a los testimonios de testigos y a las pruebas materiales, son fundamental es a la hora de probar los hechos ante un juzgado.

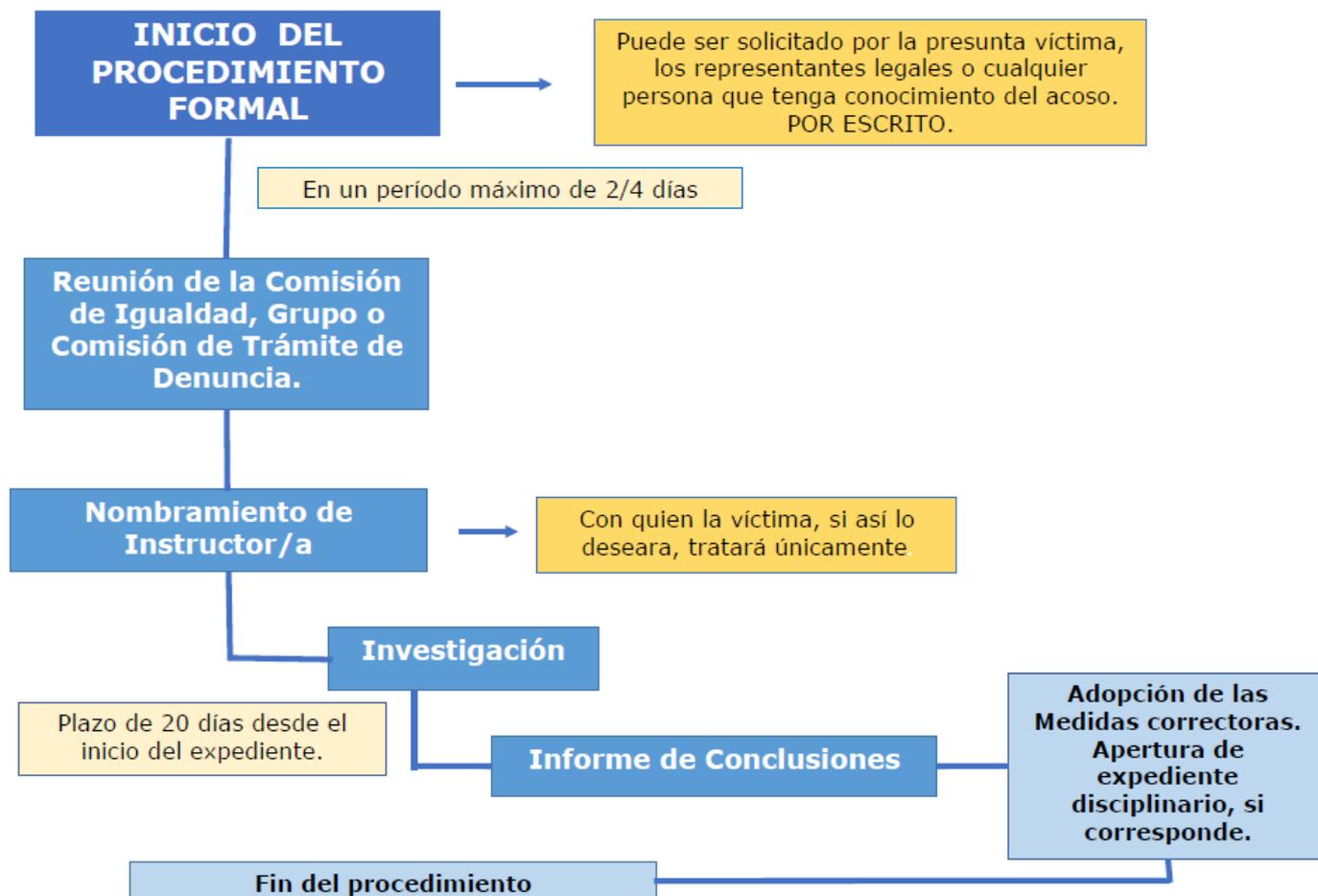
#### Sanciones aplicables

Las sanciones a aplicar depende de lo que el Comité establezca en el Protocolo de prevención del acoso sexual laboral o en el Convenio Colectivo de aplicación. Asimismo, en caso de que las denuncias lleguen a los tribunales las sanciones dependerán de la jurisprudencia social o penal.

En cualquier caso, además de la determinación de los hechos sancionables y sus sanciones, también se recomienda incluir otras conductas que actúen como agravantes en los casos de acoso sexual:

- El acoso se comete en virtud de una posición de poder sobre la víctima, es decir, haciendo uso del abuso de autoridad.
- La conducta del acosador sea reiterativa y persistente en el tiempo.
- Se actúe con alevosía, es decir, el acosador emplee mecanismos con el objetivo de salir indemne.
- La persona que realiza el acoso es reincidente en este tipo de comportamiento.
- Dos o más personas hayan sido víctimas de acoso.
- El objetivo del acosador es una persona con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- El agresor actúa de forma intimidatoria y amenazante hacia la víctima, testigos o el Comité encargado de evaluar estas situaciones en la empresa.

Hay que recordar que el Código Penal castiga hasta con dos años de prisión este tipo de delito. Asimismo, la víctima tiene derecho a solicitar la extinción del contrato como si se trata de un despido improcedente, además de pedir una indemnización por daños morales.



#### **4.- Divulgación**

El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral debe ser divulgado en diversos canales, con el objetivo de que sea conocido por todos los miembros de la empresa y los agentes que tengan algún tipo de relación con ella.

Para ello, se recomiendan las siguientes medidas de divulgación:

- Publicar el protocolo en la Intranet de la empresa.
- Garantizar un flujo de trabajo en la intranet que asegure la firma del Protocolo por todos los miembros de la empresa.
- Incorporar un mecanismo para que todas las personas que entren a trabajar en la empresa a partir de ese momento, también firmen el Protocolo.
- Incluir la firma de este Protocolo entre los documentos obligatorios a firmar para todas las empresa proveedoras que presten servicios a la entidad.
- Hacer extensiva la firma de dicho Protocolo a los empleados y empleadas de las empresas proveedoras de servicios.
- Publicar el Protocolo en una categoría específica de la web corporativa, a fin de hacerlo público a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.

# GLOSARIO IGUALDAD

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**ACOSO SEXUAL.** La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**ESTEREOTIPO.** Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

**GÉNERO.** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

**IGUALDAD DE TRATO.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

**PRINCIPIO DE IGUALDAD.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

**SEXISMO.** Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee. Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

**VIOLENCIA DE GÉNERO.** "Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada".