



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN DE PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

PROYECTO AEPI - UGT

Financiado por:



**GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN
LA NEGOCIACIÓN DE PROTOCOLOS
DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL
Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN
EL ÁMBITO LABORAL**

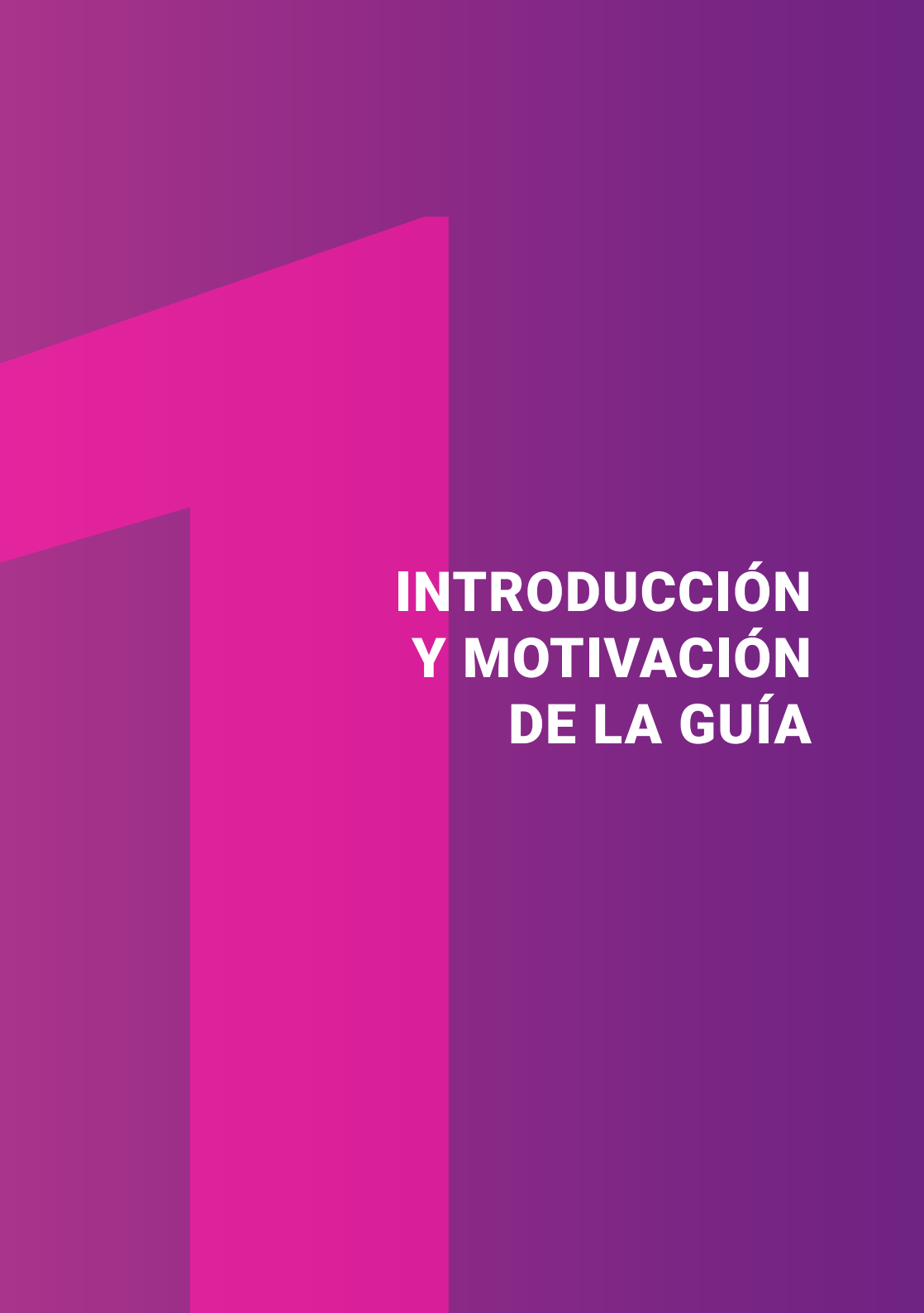
Edita: Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España

Avda. de América, 25 – 28002 Madrid

Edición: Febrero 2025

Depósito Legal: M-7135-2025

1. Introducción y motivación de la guía.	05
2. La importancia de actuar ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	09
3. Lo que no se nombra no existe. Historia del reconocimiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	13
4. Normativa aplicable.	17
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Conductas de discriminación en el ámbito laboral.	27
6. ¿Qué son los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo?	45
7. Buenas Prácticas y Recomendaciones para la Negociación Colectiva.	61
8. Consultas frecuentes en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y las violencias sexuales en el ámbito laboral.	67
9. Propuesta de modelo de protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.	87
10. Enlaces de interés.	153
11. Bibliografía de consulta.	157



INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN DE LA GUÍA

Esta guía pretende exponer las buenas prácticas de diversos protocolos de acoso sexual o por razón de sexo negociados por UGT como parte de la actividad sindical realizada por cientos de compañeras y compañeros que durante los últimos años han trabajado para reducir la discriminación de las trabajadoras a través de los planes de igualdad negociados. De su experiencia se nutre esta guía para que quienes se inicien en el ámbito de la negociación de planes de igualdad sigan un recorrido que busque el mismo objetivo sindical: la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Los planes de igualdad se han convertido en una herramienta sindical fundamental que permite avanzar en la consecución de la igualdad. Han fomentado el crecimiento sindical con el objetivo de luchar por reducir la desigualdad y ha permitido el reconocimiento de los trabajos realizados por muchas trabajadoras que no estaban siendo valoradas ni retribuidas correctamente.

La negociación colectiva para la igualdad se materializa a través de los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que deben implantarse en el ámbito laboral. El artículo 7 y el Anexo del RD 901/2020 establecen que el diagnóstico del plan de igualdad debe realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

Por otra parte, el artículo 48 de la LO 3/2007 determina que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, por lo que se deben incluir medidas de prevención y sensibilización al respecto.

Si tras realizar el diagnóstico previo se concluye que la empresa no dispone de medidas frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, en el Plan de Igualdad deberán negociarse acciones concretas para corregir esta situación.

La forma más adecuada de abordar estas acciones es a través de la negociación de un protocolo de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral que contenga un procedimiento específico para la prevención y resolución de los casos que puedan producirse.

El protocolo tiene como objetivo prevenir la aparición de las conductas contra la libertad sexual, estableciendo medidas disuasorias y acciones de información

y formación que promuevan una cultura de tolerancia cero frente a dichas conductas, en todo el ámbito de la empresa y en cualquiera de sus manifestaciones. Además, sirve para identificar y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual para eliminarlas, establecer un sistema de apoyo y reparación a la víctima, evitando su revictimización. Por último, el protocolo sirve para determinar sanciones que prevengan la aparición de otros casos. Las actuaciones preventivas incluirán acciones de fomento de la cultura de tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta o acto contra la libertad sexual difundiendo la tolerancia cero frente a ellas.

Esta Guía se ha elaborado en el marco del proyecto de Asesoramiento en Planes de Igualdad financiado por el Instituto de las Mujeres, al amparo de la subvención concedida mediante la Resolución Definitiva para la concesión de las subvenciones durante el ejercicio 2023, a organizaciones sindicales, dirigidas a financiar la formación, capacitación, apoyo y asesoramiento especializado necesarios para el ejercicio de funciones de negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad. Para la elaboración de la misma, hemos contado con la colaboración de las tres federaciones estatales (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo – FeSMC UGT, Servicios Públicos – UGT SP, y Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro – UGT FICA) que han aportado su experiencia negociadora, manifestando las principales dificultades y sus recomendaciones para solucionarlas.

Vicesecretaría General UGT

**LA IMPORTANCIA
DE ACTUAR ANTE
LAS SITUACIONES
DE ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO**

La obligatoriedad de negociar el protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas y administraciones ha ayudado a poner en evidencia la gravedad de los comportamientos ofensivos que atentan contra la dignidad de las personas en el entorno laboral.

El marco normativo, y en especial los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, inciden en la promoción de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo; haciendo especial énfasis en el acoso sexual, lo cual ha permitido negociar medidas de actuación no solo como respuesta a la denuncia, sino también para la prevención de las mismas.

La negociación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ha puesto el foco en las consecuencias nefastas que el acoso tiene en las trabajadoras, tanto en su salud psicológica y física, así como en sus relaciones sociales y en su vida laboral. Cuando una mujer sufre acoso en el lugar de trabajo tiende a buscar salidas que eviten el contacto con la persona acosadora, por lo que es frecuente que solicite bajas por depresión, el cambio de departamento o de horario, renuncie a situaciones como viajes, funciones o incluso a promociones y ascensos que le colocan en situaciones de riesgo, llegando incluso a optar por el abandono del puesto laboral cuando la situación es insostenible.

El acoso sitúa a la víctima en una situación de indefensión y aislamiento derivadas de las acciones de intimidación, chantaje, amenazas y descrédito. Por otra parte, en una situación de acoso es frecuente que la víctima tenga miedo a las consecuencias laborales, a ser juzgada por su comportamiento, a la exposición pública de los hechos y a ser cuestionada por la frecuente justificación social que señala que fue la víctima la que consintió o provocó la conducta de acoso.

Al aislamiento de la víctima, contribuye la creencia extendida de considerar como “normal” ciertas actitudes de los varones hacia las mujeres que se producen en el ámbito de la privacidad. Al tratarse de una relación entre personas que afecta a la intimidad e implica dificultad en la delimitación y explicación, las personas del entorno suelen evitar entrar en conflicto. Sin embargo, el hecho de que se produzca dentro del espacio privado no lo exime de tratarse de un ejercicio de poder y sometimiento del varón hacia la mujer, es decir, constituye una manifestación de violencia de género, y como otras manifestaciones, no suele pasar desapercibida. De algún modo se suelen conocer, tal vez no se sea consciente de la gravedad o de la transcendencia, pero el acoso suele dejar señales, porque en el acto de poder que se ejerce contra la mujer, existe una seguridad en la impunidad, configurándose además simultáneamente como una advertencia

sobre el dominio hacia las trabajadoras. Cuando decimos que si tocan a una nos tocan a todas hacemos referencia a este hecho. Si una trabajadora sufre acoso, el mensaje está dirigido al conjunto de las trabajadoras. Al igual que en otras violencias machistas, el acosador intimida e intenta dejar sola a la trabajadora frente a los compañeros y compañeras.

Este silencio y soledad acentúan la sensación de impotencia de la víctima, quien tendrá que reunir todo el valor del que disponga para enfrentarse y denunciar.

Sin embargo, si se actúa en cuanto hay una señal se produce el efecto disuasorio que aísla a la persona acosadora. Para lograrlo es necesaria la formación y sensibilización a toda la plantilla y en todos los niveles, así como incorporar estrategias de organización que aseguren que los espacios laborales son lugares seguros y de buen trato. Cuando se produce algún incidente, es imprescindible actuar inmediatamente de forma proactiva y preventiva aplicando el protocolo de acoso de forma eficaz y efectiva.

Nuestra apuesta sindical pretende poner en evidencia a aquellas justificaciones que desde los equipos de recursos humanos aluden a la no actuación previa con motivo de la ausencia de denuncia por parte de la trabajadora, o por su decisión de no querer hacer explícita la situación. Es decir, en otras palabras, que optó por pasar desapercibida para mitigar el daño. Dicho argumento empresarial responsabiliza a la trabajadora víctima para la corrección de la situación, ella, que está sufriendo la situación de acoso, debe responsabilizarse de la denuncia y de que se aplique la normativa. Consideramos que este es el gran error que se suele cometer al silenciar la violencia. La responsabilidad no debe recaer en la trabajadora, sino en el conjunto de la empresa o la organización. En el momento en que se perciben señales, ni siquiera es necesario señalar a la víctima, sino que se puede actuar con multitud de estrategias que van desde cambiar a la persona acosadora de puesto, iniciar un proceso disciplinario, realizar una acción de formación sobre clima laboral y acoso, reorganizar los equipos... Lo que sea necesario para evitar el acoso, y por lo tanto la violencia, garantizar los derechos de las trabajadoras y establecer una cultura de tolerancia cero.

En conclusión, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral es poner nombre a la violencia que se ejerce contra las mujeres trabajadoras, es prevenir y actuar para garantizar los derechos de las trabajadoras, desde el convencimiento que es una responsabilidad compartida y un deber de la dirección de las empresas y organizaciones. Ante todo, es evitar el daño.

**LO QUE NO SE
NOMBRA NO EXISTE
HISTORIA DEL
RECONOCIMIENTO
DEL ACOSO SEXUAL Y
EL ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO**

El acoso sexual y por razón de sexo, “es un nuevo término que describe un viejo problema”.¹ A lo largo de la historia las mujeres han sido objeto de conductas sexistas que las incomodaban y ofendían, pero que sin embargo eran catalogadas como “normales” por la posición social de discriminación que ocupaban con respecto a los hombres. Aún hoy, los micromachismos ponen en evidencia actitudes y comportamientos de los varones para imponer el dominio masculino, *“muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres”, como hábitos de acción/reacción frente a las mujeres. Otros, en cambio, sí son conscientes, pero todos forman parte de las “habilidades masculinas” desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control que mantenga y reafirme los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones”*.²

Tal y como explica Cristina Cuenca Piqueras³, el origen del término “acoso sexual” se debe al feminismo americano de los años setenta. En esta década, el movimiento de liberación de la mujer se organizó en grupos de mujeres que compartían sus experiencias para poner nombre a las situaciones de discriminación que padecían en diferentes contextos. La toma de conciencia de que la discriminación se producía no porque, personalmente fueras de una determinada manera o vivieras ciertas circunstancias, sino por el hecho de ser mujer fue decisiva para poder nombrar las diferentes formas de discriminación y violencia machista. La frase “lo personal es político” ayudó a explicar que las situaciones de discriminación no eran culpa de cada mujer, sino que era la consecuencia de los estereotipos sociales y culturales asociados a su sexo (esto es, el género) que, considerados en su conjunto, constituyen una superestructura ideológica legitimadora de la superioridad / dominación de los hombres, y complementariamente legitimadora de la inferioridad / sumisión de las mujeres.

En este contexto, el movimiento contra la discriminación, contra el empleo y la oposición de las mujeres a la violencia machista van a confluir en intensos debates donde se denuncian situaciones como el despido de trabajadoras por negarse a cumplir los deseos sexuales de sus jefes o los impedimentos que se encontraban en el desarrollo de su trabajo por el hecho de ser mujeres. Y aunque la connotación sexual se coloca en el centro del problema, se señaló que el acoso sexual ocurre no porque la acosada es una persona, sino porque es una mujer.”

¹ Rubenstein, 1988, citado por Cuenca Piqueras, Cristina. El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género. Ed. CIS, 2017.

² Bonino Méndez, Luis <https://www.mpd.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.uUZTeBpR.dpbs>

³ Cuenca Piqueras, Cristina. El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género. Ed. CIS, 2017. Página 12

Como ha ocurrido con las distintas olas feministas, los debates se internacionalizan y ramifican en los diferentes países, consiguiendo presionar para que se adopten acuerdos y se definan normas que garanticen avances en los derechos de las mujeres, como veremos en el siguiente apartado en el que se aborda la normativa aplicable.

A large, stylized orange number '4' is positioned on the left side of the image, spanning most of the vertical height. The background is a solid dark orange color.

**NORMATIVA
APLICABLE**

Antecedentes de la regulación legal

Las primeras manifestaciones del tratamiento jurídico del acoso sexual en el trabajo (surge desde el concepto y la perspectiva de género elaborada previamente por las feministas) tuvo lugar en los Estados Unidos, a través de los reglamentos de la Equal Employment Opportunities Commission en 1980 y a través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo desde 1986. Después pasó a Europa, donde a mediados de los ochenta se reconoció como ilícito en la doctrina judicial del Reino Unido, siendo pionera la legislación española al recoger por primera vez el acoso sexual en la Ley 3/89, de 3 de marzo, a la que siguieron Suecia (Ley 30 mayo de 1991), Bélgica (Decreto de 18 de septiembre de 1992), Francia (Ley 92-1179 de 2 de noviembre de 1992), y Alemania (Ley sobre Igualdad de Hombres y Mujeres de 24 de junio de 1994).

Debemos mencionar que fruto de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en septiembre de 1995, representantes de 189 gobiernos acordaron compromisos sin precedentes recogidos en la Declaración y Plataforma⁴ con el mismo nombre. Entre las medidas que han de adoptar, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas, destacamos que ya se señaló como objetivo “Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo”.

Normativa internacional

Cabe señalar que en el marco internacional existen tres importantes instrumentos que regulan el acoso sexual:

- El Convenio de Europa sobre prevención y lucha de género de 11 de mayo de 2011 que se firmó en Estambul y que fue ratificado por España y entró en vigor en nuestro país el 1 de enero de 2014.
- La Recomendación General 35 del Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada el 26 de julio de 2011, sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General 19.

⁴ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5 aprobada en la sesión plenaria celebrada el 15 de septiembre de 1995, Anexo II, Plataforma de Acción, párrafo 118, Pág 12. Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

- El Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, aprobado el 21 de junio de 2019 por la OIT, al que acompaña la Recomendación número 206 de la OIT, que fue ratificado por España y cuya entrada en vigor tuvo lugar el 25 de mayo de 2023. Cabe destacar el ahondamiento en la conceptualización, recogiendo los rasgos o elementos para la identificación del acoso en el entorno laboral, así como con la definición específica para la violencia y acoso por razón de género, incluyendo el acoso sexual sin que sea necesaria la reiteración y la intencionalidad. Así también, resulta fundamental destacar que, en su artículo 3, especifica que el convenio resulta de aplicación a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo; así como las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Normativa en la Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea la regulación del acoso sexual se encuentra directamente relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres, encontrándonos con la primera referencia con la Resolución de 11 de junio de 1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. A continuación, surgió el Informe Rubenstein sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas y la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incorporando en su Anexo, el Código de Conducta para combatir el acoso sexual, dirigido a empresas, sindicatos y trabajadores, en el que se contienen orientaciones prácticas.

Más de diez años después, por fin, se aprobó la primera norma vinculante en derecho comunitario en esta materia que fue la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, sobre asuntos de empleo y ocupación, que define el acoso sexual, lo considera discriminatorio, y establece la obligación de alentar a empresarios y responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para la prevención, (refundida en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006).

Por su parte, la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicio, y su suministro, también recoge el acoso sexual dentro de su ámbito de aplicación.

Años más tarde, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico

en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)), recoge la petición a la Comisión para que ésta presente una propuesta destinada a combatir el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política, en la que se incluya una definición exhaustiva y actualizada de acoso (sexual o de otro tipo) y de acoso laboral.

Por último, la reciente Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también contempla el acoso sexual en el trabajo.

Igualmente es importante mencionar el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008.

Normativa nacional

A nivel estatal, en nuestra normativa, desde la Constitución Española (CE), pasando por la Ley de Estatuto de los Trabajadores (LET), la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc., son numerosas las normas que a lo largo de los años han recogido el tratamiento de estas formas de discriminación y violencia contra la mujeres en el ámbito laboral, a la que se suma la no menos importante regulación convencional que se lleva a cabo a través de la negociación colectiva en acuerdos, convenios colectivos o planes de igualdad.

> Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978 (CE)

La violencia contra las mujeres, además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española como la dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación (en la que se incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo) (art.14), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art.15), la intimidad, honor y propia imagen (art.18), etc.

> Ley de Estatuto de los Trabajadores (LET)

En el marco de la legislación ordinaria, desde la perspectiva laboral, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art.4.2 del Estatuto de los Trabajadores, referido a derechos laborales; los

deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art.5; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art.17, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art.18, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art.50 –en ocasiones única tutela de la víctima- y el art.54, referente al despido disciplinario.

> **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

Deben considerarse, el art.14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; así como la disposición adicional decimoctava, sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

> **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LIVG) y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)**

Recoge los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, extendidas a las víctimas de violencias sexuales tras la modificación realizada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), también conocida como la Ley del solo sí es sí. Esta ley refuerza las garantías frente al acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres por el hecho de serlo.

> **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**

Recoge la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual y su consideración de discriminación en el art.7 de la LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad, estableciendo la obligación para las empresas de incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre las materias a abordar en el diagnóstico –art.46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa –art.48 LOI y art.12 LOGILS-.

Tras la modificación llevada a cabo por la LOGILS, se incluye expresamente las actuaciones cometidas en el ámbito digital, al establecer *“el deber de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”*.

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.

Las y los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Por otra parte, la obligación de tutela del acoso sexual y del acoso por razón de sexo ha sido desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de Planes de Igualdad.

- > 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

Con este Real Decreto se llevan a cabo distintas reformas para el avance de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que afectan al ámbito laboral, entre ellas y muy destacable cabe mencionar que, hasta la aprobación de este Real Decreto, la elaboración del Plan de Igualdad era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores. Con la entrada en vigor de este RDL pasan a estar obligadas todas aquellas empresas que superen los 50 trabajadores.

- > 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

La obligación de tutela del acoso sexual y el acoso por razón de sexo se ha desarrollado en esta norma reglamentaria, cuyo art.2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras

en plantilla, *“deben 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”*.

> **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)**

El acoso es en esencia y por definición un acto pluriofensivo. En el ámbito de la jurisdicción social, el art.96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, y el art.180.4, referente a las medidas cautelares, resultan fundamentales para la tutela del acoso; así como, el art.183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

> **Ley Orgánica del Código Penal (CP)**

Se recoge la tipificación como delitos contra la integridad moral –art.173 del Código Penal- y de los delitos contrarios a la libertad sexual del Título VIII del Código Penal. Respecto a estos últimos, debe tenerse en cuenta la agresión sexual -art.178-; las agresiones sexuales a menores de dieciséis años –arts.181 a 183.bis-; el acoso sexual –art.184-; los delitos de exhibicionismo y provocación sexual -arts.185 y 186- y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, -arts.187 a 189.ter-.

> **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 (LISOS)**

Recoge como infracción muy grave tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y lo sanciona con multas administrativas.

> **Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**

Entre otras leyes, por las que se llevaron a cabo las transposiciones en el ordenamiento interno de las directivas comunitarias y mencionadas en el apartado anterior, cabe citar la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, admi-

nistrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores recogiendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otros, como causa expresa de despido disciplinario.

- > **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos**

Este Real Decreto, como resolución de carácter particular adoptada por el Consejo de Ministros, previa negociación con la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y posterior acuerdo por la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado, es el instrumento a través del cual se procede a la aprobación formal del “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella”, en cumplimiento de lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- > **Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Criterio Técnico 69/2009 y 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

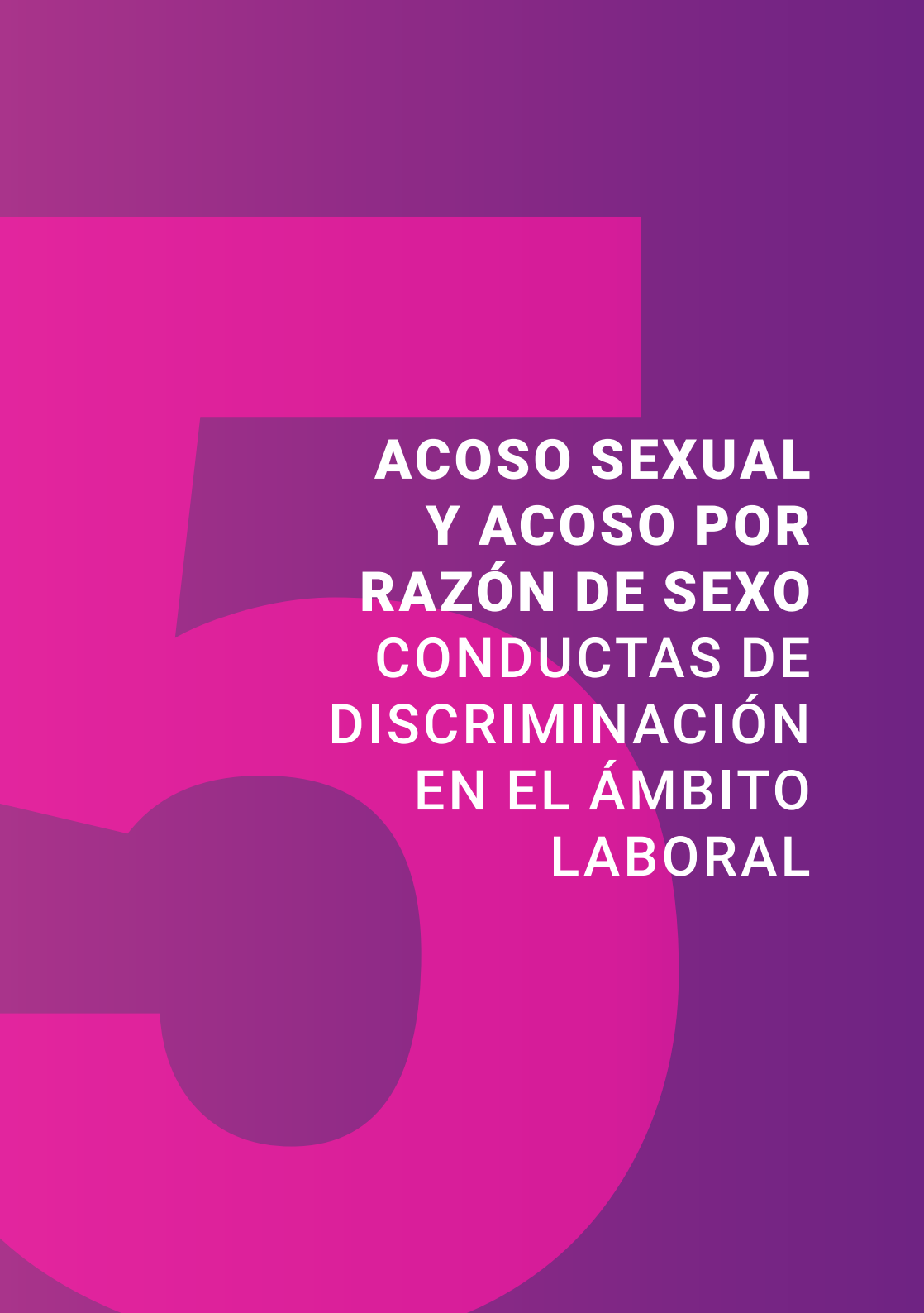
Cabe destacar la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo. La interrelación entre la LOI y LPRL además queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el art.8.13 y el 8.13.bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

- > **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas, y en la transposición de la Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

> Normativa convencional

Además de las normas legales, hay que tener en cuenta también la regulación convencional contenida en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación, sin olvidar los importantes avances que supusieron en la materia el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, así como el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva aprobado el 10 de mayo de 2023 y publicado en el BOE de 19 de mayo de 2023.

The background features a large, abstract graphic composed of overlapping shapes in various shades of pink and purple. A prominent, large pink shape on the left side partially overlaps a darker purple shape. The overall composition is modern and minimalist.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Hemos comenzado la guía hablando de la actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con el objetivo de explicar la gravedad de esta situación que exige medidas de prevención y actuación. En este apartado explicaremos a qué denominamos acoso sexual y acoso por razón de sexo. Dos conceptos relacionados, ya que ambos constituyen dos discriminaciones por razón de sexo que tienen como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona trabajadora⁵.

5.1. ¿Qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

El **acoso sexual** se define como 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.

El **acoso por razón de sexo** es 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 escenario intimidatorio, degradante y ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerarían también un acto de discriminación por razón de sexo. Por ejemplo, cuando una promoción o una mejora en el contrato se vea condicionada o por no consentir el acoso sexual o no admitir una conducta ejecutada en función del sexo que atenten contra la dignidad.

A continuación, vamos a señalar algunos ejemplos que ayuden a identificar estas conductas.

Acoso sexual

A.- Conductas verbales:

- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Flirteos ofensivos, proposiciones e insinuaciones molestas.
- Comentarios insinuantes, indirectos u obscenos de contenido sexual.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

⁵ La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce en el ordenamiento, la protección de acoso sexual en toda su amplitud, tomando como referente la Directiva 2006/CE.

- Realizar comentarios sobre actos sexuales en la conversación o cerca de la víctima.

B.- Conductas no verbales:

- Llamadas telefónicas, correos electrónicos, cartas y mensajes por redes sociales que sean ofensivos y con claro contenido sexual.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Miradas impúdicas, gestos ofensivos.

C.- Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Impide o bloquea físicamente a otra persona, la capacidad para moverse libremente.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria.
- Agresiones físicas.

D. - Conductas de intercambio:

Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o por una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

E.- Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual:

Forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un derecho o condición de trabajo.

F.- Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno

intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas vinculadas de algún modo con el entorno de trabajo.

Acoso por razón de sexo

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva.
- Ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de las personas.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes o responsabilidades inferiores por su sexo y/o por tener alguna medida conciliadora para el cuidado de menores o personas dependientes.
- Negar u ocultar los medios para hacer el trabajo.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Despreciar el trabajo realizado por un sexo determinado.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Denegación o dificultad para el acceso a permisos, cursos o actividades.
- Cambiar de ubicación a la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- Dirigirse con comentarios humillantes, insultos o descalificaciones.
- Procurar aislar a la víctima del resto de la plantilla.
- Lanzar rumores con la intención de destruir la reputación laboral o personal de la víctima.
- Enfrentarla con las compañeras y los compañeros.
- Gestos y actitudes de carácter sexistas.
- Acoso sexista por razón de embarazo o maternidad: relacionadas con el proceso de embarazo / maternidad que se traducen en restricciones sobre su acceso al empleo, a la formación o al desarrollo profesional.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, la orientación sexual u expresión sexual

o cualquier otra condición o circunstancia personal.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas anteriormente.

Los elementos propios del acoso:

- El acoso se produce con la voluntad o el efecto de generar en quien lo padece una degradación, intimidación u hostigamiento que acaba erosionando la dignidad de la víctima.
- En cualquier caso, el comportamiento de la persona acosadora resulta ofensivo.
- El acoso puede materializarse a través de cualquier tipo de comportamiento: activo u omisivo, verbal, gestual, físico, etc., (en estos comportamientos se incluye el chantaje sexual y el acoso ambiental)⁶.
- Tiene un componente sexual o sexista (es decir, se produce atendiendo al sexo de la víctima o a las características o condiciones vinculadas al género).
- La situación o situaciones de acoso pueden ser puntuales o prolongarse a lo largo del tiempo.
- No se exige una afectación a la salud.
- No se exige intencionalidad.

5.2. Características del acoso sexual.

- El acoso sexual es una conducta ofensiva y no deseada. Sin embargo, el hecho de que no sea deseada, no implica que la víctima tenga que acreditar su

⁶ Es frecuente referenciar entre las modalidades de acoso las fórmulas del chantaje sexual (acoso de intercambio) y del acoso ambiental.

El chantaje sexual aparece como fórmula diferenciada del acoso sexual; viene realizado por un superior jerárquico y supone condicionar cualquier derecho o expectativa laboral de la víctima (acceso, promoción, etc...) al sometimiento a una propuesta de tipo sexual. Cabe recordar que aun cuando la víctima acceda a lo que su superior le pida, se puede seguir considerando como acoso sexual, siempre y cuando los hechos hayan sido no deseados.

El acoso sexual ambiental también se configura como una modalidad del acoso sexual consistente en un comportamiento grosero e indeseable que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

negativa ante la conducta de acoso. Tal y como explica Fernando Lousada⁷ *“la jurisprudencia y la doctrina entienden que, existiendo una conducta objetivamente ofensiva, se debe presumir que esta es no deseada, de modo que a la persona demandante o denunciante le bastaría con acreditar una conducta ofensiva, mientras a la persona demandada o denunciada le correspondería, en su caso, acreditar el carácter deseado que excluiría la ilicitud; o dicho más sencillamente, que hubo consentimiento”*.

- El acoso sexual puede producirse sin contacto físico, puede producirse con actos verbales o exhibición de imágenes, por ejemplo, mediante comentarios referidos a la intimidad de la pareja de la persona trabajadora, exhibición de objetos de carácter sexual, etc.
- La norma no señala que el acoso sexual o por razón de sexo sean situaciones que solo sufren las mujeres, ni que únicamente se ejerza por hombres. Sin embargo, las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo hacia los varones trabajadores siguen siendo una excepción, ya que los diversos estudios realizados tanto a nivel nacional como internacional subrayan que son las mujeres las que mayoritariamente sufren las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (dado que se produce dentro de una estructura de poder y dominación social contra las mujeres).

Si bien, puede afectar al hombre cuando asume tareas que no coinciden con el rol que socialmente se le ha asignado como la conciliación o trabajar en ámbitos de cuidados. También pueden sufrir discriminación cuando sus conductas o apariencia no responden al imaginario de masculinidad, o cuando manifiesta sus posiciones feministas a favor de la igualdad.

- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, la promoción, a la retribución o a cualquiera decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será el que tenga el poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio de trabajo.
- Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora

⁷ Lousada, J. F. Acoso sexual: el estado de la cuestión en España tras los últimos instrumentos internacionales. Revista Misión Jurídica, 13, (18), 65-82. 2020 Disponible en: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/37126/Lousada_Fernandez_Acoso_sexual_estado_cuestion_Espa%3%b1a_tras_ultimos_instrumentos_internacionales.pdf?sequence=3&isAllowed=y

crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

- Es importante recordar que según el artículo 1 del Convenio 190 de OIT establece que a efectos de dicho Convenio:
 - a) *la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de **comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y***
 - b) *la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la **violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.***
- 2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.*

5.3. Características del acoso por razón de sexo.

En el acoso por razón de sexo, existe una sistematización y repetición del comportamiento hacia la persona acosada. Acosar significa no dar tregua ni reposo.

- Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:
 - a) Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
 - b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
 - c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos

fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados de menores y personas dependientes que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ella.
- El acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

No debemos confundir el acoso por razón de sexo, con acoso moral, laboral o con una relación laboral conflictiva. Por lo tanto, los conflictos dentro de la empresa, enfrentamientos, problemas laborales o intereses contrapuestos no pueden por sí solos, definirse como acoso por razón de sexo. Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, horarios poco flexibles, la falta de medidas de conciliación o la falta de estabilidad laboral. En el ámbito de las potestades empresariales su uso abusivo constituiría una lesión de derechos laborales, pero en el ámbito del acoso laboral sexual o por razón de sexo se cuestionan derechos fundamentales de la persona trabajadora (dignidad, integridad, etc.) la diferente gravedad lesiva exige de un tratamiento y protección diferenciados.

En otras ocasiones, también se confunde el acoso sexual o sexista con el denominado “síndrome del quemado”. El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. En este caso no puede hablarse de acoso (en sentido técnico) porque no puede apreciarse intencionalidad en la actuación empresarial.

- En el acoso por razón de sexo, la persona que acosa lo hace con la intención de provocar el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona trabajadora. Ana Rosa Arguelles Blancos, analizando la sentencia del STSJ Madrid (AS 2007/169)⁸ señala que el comportamiento del acosador puede ser misógino, al manifestar con sus palabras, gestos y comportamientos su desprecio a la mujer y desconfianza en sus capacidades o puede ser sexista,

pretendiendo colocar a la víctima en el lugar, que según sus concepciones le corresponde por naturaleza a la mujer. Como explica la autora, muestra, en definitiva, las creencias del agresor sobre el papel secundario que debiera ocupar la mujer en la sociedad y en el trabajo, afirmando los roles tradicionales de género, que no se corresponden con los principios constitucionales de igualdad entre hombres y mujeres.

- Es preciso diferenciar los micromachismos del acoso por razón de sexo. Los micromachismos son una forma de machismo que se manifiestan en pequeños actos, gestos o expresiones habitualmente inconscientes, mientras que el acoso por razón de sexo es una conducta intencionada, repetitiva dirigida a atentar contra la dignidad de la persona trabajadora.

5.4. Diferencias y similitudes entre el acoso sexual y por razón de sexo.

La diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, *“radica en el hecho de que el acoso sexual tiene una connotación libidinosa, lasciva u obscena. Mientras que el acoso por razón de sexo, se basa en el sexo de la persona, usualmente mujer, lo que claramente abarca la conducta de misoginia, odio, desprecio, desconsideración a la mujer por el hecho de serlo”*⁸. Se trata por tanto de un tipo de conducta de naturaleza no sexual, sino profesional, en el que la persona acosadora pretende o consigue fortalecer su posición ante los otros (sus compañeros varones) con respecto a la mujer víctima, a la que intenta descalificar por sus funciones o capacidades.

El acoso se produce con la voluntad o el efecto que genera en quien lo padece una degradación, intimidación u hostigamiento que acaba erosionando la dignidad de la víctima.

- Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo existe **un ejercicio del poder, y una cosificación de la víctima, despreciando su voluntad e ignorando sus sentimientos, dignidad y valor**. De hecho, se trata de un delito doloso¹⁰, puesto que no existe el acoso sexual imprudente. Esto

⁸ Argüelles Blanco, Ana Rosa. Violencia de género en el trabajo. Conceptualizando el acoso a las mujeres. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ISSN 2254-3295, N°. Extra 1, 2019 (Ejemplar dedicado a: Mujer en el futuro del trabajo), págs. 223-248. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7249097>

⁹ Vicente Andrés, Raquel; Prendes Valle, María; Vázquez García, David; Pinto Palacios, Fernando. El tratamiento del acoso en el orden civil, penal, laboral y contencioso. Ed. La Ley. Soluciones Legales, 2024. Página 52

significa que quien comete el delito actúa con voluntad y es consciente de la posición intimidatoria, humillante u hostil en la que coloca a la víctima. Y es importante subrayar que el acoso sexual constituye delito, aunque no haya resultado efectivo, es decir, aunque la persona acosadora no haya conseguido los resultados que esperaba, ya que basta con la intención de atentar contra la dignidad de la víctima.

- Normalmente este tipo de conductas **no suele realizarse de forma aislada**, sino que suelen ser comportamientos sostenidos en el tiempo o realizados de forma repetida y mantenida. Sin embargo, en el acoso sexual, también **pueden producirse en un solo acto**, por lo que bastaría un solo hecho para considerar que ha existido. Cuanto más se prolonga la situación de acoso sexual o por razón de sexo, más riesgos y efectos nocivos se producen en la salud, la integridad física y moral de la víctima. Y más difícil es llegar a una rectificación de la situación. Por esta razón, es importante actuar cuanto antes, ya sea desde la denuncia de la víctima, de personas del entorno, o desde recursos humanos de la organización. Para que esto suceda, es importante ser conscientes de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Sus causas y sus efectos. Por esta razón, a lo largo de esta guía, insistiremos en la importancia de la formación y la prevención.
- Las personas que actúan acosando sexual o por razón de sexo, **pueden ser tanto superiores, como personas trabajadoras del mismo nivel, o en niveles inferiores. Pero también, pueden ser terceras personas, como clientes, personas usuarias o trabajadoras de otras empresas que han sido subcontratadas**. En todos los casos la empresa, administración pública u organización tiene el deber de crear un entorno seguro y de protección ante las situaciones de violencia y acoso.
- Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo, existe una **graduación**, que debe incluirse en los protocolos de acoso, para poder determinar la sanción proporcional, adoptar medidas de protección hacia la víctima, actuar para minimizar los daños y asegurar su recuperación. La gravedad de la conducta dependerá del comportamiento que se trate. No es lo mismo una agresión física, un chantaje sexual, una solicitud sexual o la sumisión de un acoso ambiental sin requerimiento, ni solicitud. Y aunque no es necesario que el acoso sexual sea reiterativo, si ocurre, conlleva siempre una mayor gravedad. También las circunstancias en las cuales se manifieste el comportamiento van a ser decisivas para definir la gravedad.

¹⁰ Cuando el autor de un delito realiza el hecho deliberadamente y consciente del daño que va a producir. El dolo implica intención de provocar un daño, pero es indiferente que la persona que actúa con dolo sea consciente de estar realizando un acto antijurídico.

- Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo **provocan el daño a cada una de las víctimas**, ya sea físico, psicológico o la dignidad de la víctima, a la vez que deriva en un daño colectivo sobre el conjunto de las mujeres, ya que es una manifestación sexista que indica tanto la cosificación de las mujeres, por el hecho de serlo, como el lugar de subordinación en el que cree que deben estar.
- El acoso sexual y por razón de sexo **son modalidades específicas de acoso** cuya nota diferenciadora es la estrecha conexión que mantienen con la igualdad y no discriminación del artículo 14 de la Constitución. Esta íntima conexión permite distinguir el acoso sexual y por razón de sexo del acoso moral que carece de componente discriminatorio¹¹.

5.5. El acoso virtual: un nuevo medio de acoso.

En el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece que las entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Por ello, en el Protocolo es necesario incluir el ciberacoso como uno de los tipos de acoso contemplados.

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Se incluyen en este epígrafe aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

El concepto ciberacoso alude al uso de los diferentes medios digitales con el objetivo de acosar a una persona de forma reiterada en el espacio de trabajo o existiendo una relación laboral. Este tipo de acoso se ha ido mencionando de manera transversal en diferentes tipologías, pues las motivaciones para llevar a cabo un

¹¹ El acoso discriminatorio es definido como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

acoso mediante medios digitales pueden ser muy diversas, pudiendo ser con fines sexuales, intentando causar un sometimiento psicológico, etc.

Entre otros ejemplos de ciberacoso, facilitamos a continuación:

- Enviar fotos, videos o grabaciones inapropiadas a espacios digitales como el correo, redes sociales, etc.
- Insultar, hacer comentarios degradantes o cualquier otro tipo de acto que atente contra la dignidad de la víctima en un espacio digital.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos) o datos susceptibles de perjudicar a la víctima.
- Divulgar por Internet grabaciones en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona. La persona agresora se complace no sólo del acoso cometido sino también de inmortalizarlo, convertirlo en objeto de burla y obtener reconocimiento por ello. Algo que se incrementa cuando los medios de comunicación se hacen eco de ello.
- Hacer correr falsos rumores sobre un comportamiento reproachable atribuido a la víctima, de tal modo que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la misma.
- Controlar el ordenador de la víctima y/o sus redes sociales.
- Dar de alta a la víctima en un sitio Web donde puede estigmatizarse y ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil o espacio falso en nombre de la víctima en el que ésta comparte intimidades, realiza demandas y ofertas sexuales explícitas, etc.
- Dar de alta en determinados sitios la dirección de correo electrónico de la persona acosada para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Usurar la identidad de la víctima y, en su nombre, hacer comentarios ofensivos o participaciones inoportunas en chats de tal modo que despierte reacciones adversas hacia quién en verdad es la víctima.
- Acosar a través de llamadas telefónicas silenciosas, o con amenazas, insultos, con alto contenido sexual, colgando repetidamente cuando contestan, en horas inoportunas, etc.

Aunque estos hechos no se den dentro del horario laboral (por ejemplo, envío de whatsapp al acabar la jornada), si la relación entre persona acosada y acosadora solo es laboral y no se extiende a un plano más personal, se entiende que este ciberacoso tiene una vinculación directa con el ámbito laboral.

5.6. Niveles de gravedad del acoso.

Hemos definido las conductas de acoso más frecuentes, para poder precisar el nivel de gravedad adjuntamos un cuadro referido a los distintos tipos de acoso. Es preciso subrayar que tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social considera el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Acoso sexual

Escala de gravedad	Descripción de la acción
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido ,asalto sexual, etc.

Sin el ánimo de tratarse de un listado cerrado, a continuación, ofrecemos ejemplos para facilitar la identificación de la conducta, así como una orientación respecto a la gravedad del mismo, sin olvidar que cada caso ha de ser analizado pormenorizadamente.

5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	• Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades /capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	• Hacer gestos lascivos.
	FÍSICO	• Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar postruptura.
	NO VERBAL	• Realizar gestos obscenos.
	FÍSICO	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	• Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas. • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación y otros medios.
	NO VERBAL	• Llegar a la fuerza física para demostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FÍSICO	• Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados...).

Acoso por razón de sexo

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) indica que el acoso por razón de sexo es un tipo de infracción muy grave, ya sea realizada por la entidad o del ámbito que alcanzan las facultades de dirección de la entidad, incluido el llevado por terceras personas. A nivel orientativo, facilitamos la siguiente tabla:

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	• Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FÍSICO	• Provocar acercamientos.
GRAVE	VERBAL	• Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	NO VERBAL	• Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
	FÍSICO	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	• Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	• Sabotear el trabajo o impedir—deliberadamente—el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento...). • Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FÍSICO	• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad.

5.7. Algunos mitos o “tópicos” en torno al acoso¹².

A continuación, ponemos de manifiesto el contraste de algunos de los mitos o tópicos más comunes con la realidad en materia de acoso.

Mitos	Realidades
El acoso sexual es poco frecuente.	Se considera que entre el 40%-60% de las mujeres han sufrido a lo largo de su vida algún episodio de acoso.
Se exagera la gravedad del acoso cuando lo que se produce en realidad son conductas triviales e inofensivas.	En la mayoría de los casos las consecuencias del acoso son devastadoras para la víctima viéndose obligadas a abandonar el puesto de trabajo y arrastrando enormes secuelas psicológicas.
Si no hay intencionalidad en la persona acosadora, no hay acoso.	En la medida que los comportamientos de acoso, voluntaria o deliberadamente, producen efectos objetivos (ofensa, humillación, hostigamiento), pueden considerarse acoso sexual con independencia de la voluntad de quien los produce.
Las mujeres utilizan las denuncias de acoso para fines ajenos a su protección (la venganza o el resentimiento).	Las denuncias falsas no alcanzan el 1% de las quejas que se formulan.
Las mujeres que sufren acoso son responsables de él por su actitud o apariencia provocativa.	Este argumento es una auto justificación en mano de quienes acosan. Los estudios demuestran que las víctimas de acoso responden a apariencias físicas, modos de vestir, edad, y comportamientos muy variados.
El acoso desaparece si lo ignoras.	En general la actitud de la persona acosadora no desaparece por ignorarlo, al contrario, la indiferencia será interpretada como consentimiento o conformidad.
Las personas que acosan son de niveles jerárquicos superiores.	El acoso se puede producir por una persona de nivel superior, del mismo nivel o de nivel inferior.
Si el acoso tiene lugar fuera del ámbito laboral no se puede llamar acoso.	El acoso también se produce fuera del trabajo, por ejemplo en viajes de negocios, celebraciones, etc.
Si ha habido una relación afectiva no existe el acoso.	El hecho de que haya existido una relación afectiva no invalida la existencia de acoso.
Si la víctima no manifiesta que no está de acuerdo con la conducta, no existe acoso.	El acoso existe aunque la víctima no haya declarado que no está de acuerdo con la conducta de quien acosa.

¹² Maite Jareño “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral” en “Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción” coordinación Luz Martínez Ten, Carlos de Fuentes. Ed Catarata. Pg.219-220. 2020

Mitos	Realidades
Si solo ha ocurrido una vez no puede decirse que ha habido acoso sexual.	Normalmente este tipo de conductas no suele realizarse de forma aislada, sino que suelen ser comportamientos sostenidos en el tiempo o realizados de forma repetida y mantenida. Sin embargo, también pueden producirse en un solo acto, por lo que bastaría un solo hecho grave para considerar que ha existido acoso sexual.
Si la mujer actúa denunciando desde el primer momento, el acoso no llegaría a ser grave.	El problema es que no siempre es fácil detectar el acoso sexual o por razón de sexo en sus momentos iniciales, ya que este se percibe por la víctima de una forma ambigua, suponiendo respuestas ambivalentes. Al igual que en otras actuaciones que se producen en el ciclo de la violencia de género, suele existir ambivalencia en los comentarios y actuaciones, de forma que en el inicio, a la víctima le resulta difícil interpretar lo que está sucediendo.
Las conductas de acoso sexual o por razón de sexo no tienen un componente sexista.	Si. Las conductas de acoso hacia las mujeres se realizan con una intencionalidad machista que cosifica y cuestiona la posición en igualdad de la mujer.
El acoso suele ser una conducta esporádica.	No. El acoso, y más cuando es grave, suele ir acentuándose en intensidad gradualmente, comenzando con conductas de menor gravedad, hasta que las intenciones de la persona acosadora se manifiestan de forma evidente.
El flirteo o el cortejo son conductas de acoso.	No necesariamente, la diferencia entre flirteo y acoso está en el acercamiento desde una posición de igualdad en el que la persona que lo recibe, lo hace con agrado. Por lo tanto, en las situaciones de cortejo, como en otras muchas que nos podemos encontrar en la comunicación e intercambio de señales de agrado o cariño en el ámbito laboral (por ejemplo, invitar a un café, comentar lo bien que te sienta una prenda, etc.) cuando se producen en términos de respeto y reconocimiento, no son acoso sexual o por razón de sexo.

5.8. Las consecuencias del acoso sexual o por razón de sexo en las víctimas.

Las situaciones de acoso en el trabajo repercuten en la vida y relaciones de la víctima. La situación de estrés que vivencia tiene consecuencias en el estado de ánimo, la auto percepción, la seguridad y las relaciones con el entorno. Cada víctima responde al estrés que supone el acoso de forma distinta, tanto en los tiempos, como en la percepción de la gravedad del hecho, la capacidad para

pedir ayuda o en la erosión de la autoimagen. Pero en todos los casos, la vida personal y familiar se ve afectada, porque como en otros sistemas de violencia, el acoso logra quebrar el equilibrio emocional, por lo que los síntomas de angustia y miedo, continúan una vez acaba la jornada laboral.

Entre los efectos más comunes se encuentran¹³:

- Alteraciones físicas de la salud: ansiedad, insomnio, depresión y cansancio.
- Sentimiento de inseguridad, inquietud y culpa, lo que comporta un bloqueo de la autoestima.
- Aversión, irritabilidad, malestar, intimidación, incomodidad, desánimo, confusión ante las responsabilidades laborales.
- Desarrollo de estrés físico y emocional.
- Absentismo por enfermedad.

Todas estas patologías pueden llegar a convertirse en patologías como depresión y ansiedad constitutivas de accidente laboral. Las enfermedades psicosociales no se incardinan dentro del catálogo de enfermedades profesionales, pero sí se ha admitido su consideración como accidente de trabajo y ello permite el acceso a las prestaciones de seguridad social derivadas de contingencia profesional y, en su caso, la imputación del recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

¹³ Arbonés Lapena, Hilda Irene “Violencia en el trabajo: el acoso sexual”. Ed Bomarzo. 2019, pg 41

**¿QUÉ SON LOS
PROTOCOLOS DE
PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO
Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRA LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO?**

6.1. Definición y marco normativo del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo es un conjunto ordenado de medidas negociadas entre la empresa, o administración pública y la representación legal de las personas trabajadoras con dos objetivos:

1. Realizar acciones de prevención que garanticen un entorno laboral seguro, libre de acoso sexual, que erradique cualquier forma de discriminación por razón de sexo y promueva la igualdad real entre mujeres y hombres. Entre ellas destacan:
 - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa.
 - Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo.
 - Identificar conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
2. Establecer procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias, la protección y apoyo a las víctimas, así como la restitución de sus derechos laborales.

Todas las empresas y administraciones independientemente del número de personas trabajadoras tienen la obligación de arbitrar procedimientos específicos para la prevención dar cauce a las denuncias o reclamaciones, tal y como se establece en la LOI, en los artículos 48.1 y 48.2 en los que se indica la obligatoriedad de proteger a las personas trabajadoras de situaciones de acoso sexual, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, en su Art. 12. Establece que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras."

En el ámbito de la Función Pública las acciones de prevención y de sanción tienen su apoyo en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver, respectivamente con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tienen derecho toda persona empleada pública, según recoge el artículo 14, letras b) y h) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado y el artículo 4e) del Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido además por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

6.2. Contenidos del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo.

El protocolo se organiza en los siguientes apartados:

- 1.- Declaración de principios y definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- 2.- Medidas de prevención y sensibilización por acoso sexual y por razón de sexo.
- 3.- Información sobre los procedimientos y medidas.
- 4.- Procedimientos de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias que puedan producirse y medidas cautelares.
- 5.- Formularios para presentar en el canal de denuncias.

El desarrollo de las distintas partes se concreta en el siguiente índice:

- 1.- Compromiso.
- 2.- Normativa y aplicación.
- 3.- Definición y tipos de acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.- Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.- Periodo de vigencia.
- 7.- Principios de actuación y garantías.
- 8.- Espacios de aplicación del protocolo.
- 9.- Constitución y funciones de la comisión de actuación del protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- 10.- Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- 11.- Cumplimiento y entrada en vigor.
- 12.- Anexos

En el apartado 9 de la presente Guía se facilita una propuesta de Protocolo que puede ser tomada como referencia para nuestra labor sindical.

6.3. Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las entidades de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

- *Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.*

Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

Así mismo, se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

La entidad prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones o modalidades de trabajo, así como en la organización de éste, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

- *Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.* La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

Se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual; Artículo 9 del convenio 190 de la OIT). Asegurando que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyan preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual; compartiendo los resultados y conclusiones con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, al objeto de ejercer vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.

- *Divulgación del Protocolo.* Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo. Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido del protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como los valores y principios que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- *Formación.* Promover acciones formativas y de sensibilización, enfocadas al conjunto de la plantilla en el ámbito de la protección integral contra las violencias sexuales (especialmente a la gerencia y las personas designadas), aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras. La entidad deberá promover la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual). Además, se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- *Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación* en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

- *Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho equipo/colectivo, a fin de informarle la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.*

La empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

6.4. Principios y garantías de actuación en el Protocolo.

- > **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- > **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera, quien sea responsable del centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- > **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- > **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas. Estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

- > **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- > **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- > **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas.
- > **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- > **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

6.5. Espacios de aplicación del Protocolo.

El protocolo será de aplicación, conforme a lo establecido en el Convenio 190 de la OIT, a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

6.6. Participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La negociación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo con la representación legal de las personas trabajadoras contribuye a garantizar el procedimiento tanto preventivo como de actuación en el proceso. En este sentido proponemos la constitución de una comisión paritaria entre la dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) con las siguientes propuestas:

- ✓ Composición paritaria. Dos personas por parte de la RLPT o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos.
- ✓ Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.
- ✓ Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.
- ✓ La comisión tendrá la duración del plan de igualdad, por un máximo de cuatro años.
- ✓ Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

6. ¿QUÉ SON LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL?

- ✓ En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.
- ✓ En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo. Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- ✓ Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honrabilidad de las personas.
- ✓ La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.
- ✓ Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.
- ✓ Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, serán propuestas por la comisión instructora a la dirección de la empresa, siendo la decisión final responsabilidad de esta.
- ✓ En el seno de la comisión instructora de acoso, el informe será realizado de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, se incluirán las aportaciones particulares que pudiera haber.

- ✓ Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.
- ✓ El tiempo empleado por la Representación Legal de las personas Trabajadoras o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

6.7. Medidas de intervención frente al acoso.

Más allá de lo que pueda establecerse en los diferentes protocolos de actuación en la empresa, lo cierto es que en muchas ocasiones los episodios de acoso (o sus consecuencias) deben ser ventilados en sede judicial. Para acreditar la situación de acoso ante los tribunales se debe tramitar la demanda por medio del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales (art. 177 y siguientes de la Ley Reguladora Jurisdicción Social) y, una vez conseguida la declaración de acoso se ofrecen por el ordenamiento jurídico un abanico de posibilidades sancionadoras y/o reparadoras de las que se señalan a continuación algunas de las más significativas:

MEDIDAS REPARADORAS

Extinción indemnizada del contrato de trabajo: En el art. 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores se recoge que “cualquier incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario” se considerará justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo (la indemnización será la correspondiente al despido improcedente). Para que el supuesto se materialice se exige que haya existido conocimiento por parte de la empresa de la situación de acoso y que haya mantenido frente a la misma una actitud de pasividad.

Protección social por el daño derivado del acoso sexual y sexista: Desde el ámbito del trabajo la declaración de acoso apertura una serie de mecanismos de compensación del daño. En primer lugar, se activan las prestaciones de la Seguridad Social (el art. 169 de la Ley General de la Seguridad Social reconoce las prestaciones derivadas de contingencias comunes como situaciones determinantes de incapacidad temporal), las mejoras voluntarias (si es que existen pues derivan de la voluntad unilateral del empresario, se regulan en los arts. 43 y 238 de la Ley General de Seguridad Social) así como el recargo de prestaciones.

Recargo de prestaciones: El art. 164 de la Ley General de la Seguridad Social prevé un incremento que oscila entre el 30-50% de las prestaciones de la seguridad Social que será recibido por la persona trabajadora (y recae directamente

sobre el empresario) cuando la contingencia se haya ocasionado por un incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Indemnización por daños y perjuicios: se trata de un instrumento de compensación del daño sufrido por la situación de acoso y que pretende la restitución in integrum de la víctima. Deriva de las prescripciones de los artículos 1101 del Código Civil y del 42.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La práctica de los tribunales ha convenido en aplicar el “baremo de circulación” para el cálculo de las indemnizaciones correspondientes.

Indemnización por daño moral derivado de la lesión de un derecho fundamental: el art.183 de la Ley de la Jurisdicción Social señala que de apreciarse la vulneración de un derecho fundamental *“el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados”*.

MEDIDAS SANCIONADORAS

Responsabilidad administrativa derivada de la ley de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS): El artículo 8.13 tipifica como muy grave *“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”* y el artículo 8.13 bis tipifica entre otros, 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, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”*, figurando la sanción en el artículo 40.1.c) con sanciones económicas que alcanzan multas, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Despido disciplinario por acoso en la empresa: el acoso sexual o el acoso por razón de sexo llevado a cabo por un trabajador tiene la calificación de incumplimiento contractual grave que da lugar al despido disciplinario (véanse los arts. 54.2 letra g) del ET y el 95.2.b) del EBEP).

Responsabilidad penal por acoso sexual: para el supuesto del acoso sexual el art. 184 del CP tipifica el acoso sexual. El art 172 ter el acoso digital. Y artículo 173 tipifica el acoso moral, dentro del cual, entendemos comprendido el acoso por razón de sexo.

6.8. Derechos laborales de las víctimas de violencia sexual (que incluyen a las víctimas de acoso sexual).

Las víctimas de violencias sexuales así como las víctimas de violencia de género tendrán derecho en los siguientes derechos laborales previstos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación de Seguridad Social:

- > **Ordenación del tiempo de trabajo:** reducción jornada con la disminución proporcional del salario, reordenación tiempo de trabajo (adaptación de horario, horario flexible, etc.), así como también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- > **Movilidad geográfica:** derecho preferente a ocupar otro puesto del trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y un máximo de doce mensualidades.

- > **Suspensión del contrato** por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, 6 meses prorrogables trimestralmente hasta 18 meses (por tutela judicial). Da lugar a situación legal de desempleo y el periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de período de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- > **Extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual (da lugar a situación legal de desempleo).

- > **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

> **Presunción de nulidad:**

- La extinción por causas objetivas:

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- Despido disciplinario:

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

- > **Acreditación de la situación legal de desempleo:**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

- > Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o víctimas de violencias sexuales, se consideran en situación legal de desempleo y podrán solicitar la prestación o subsidio por desempleo durante el periodo de suspensión, y extinción del contrato siempre que reúnan los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de la seguridad social.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- > La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima

de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- > La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL

- > Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

Por otro lado, las **funcionarias publicas víctimas de violencia de género**, así como las **funcionarias públicas víctimas de violencia sexual** para hacer efectivo el derecho a tendrán derecho a: los siguientes permisos contemplados en Estatuto Básico de Empleado Público:

- > **las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual**, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- > **para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral**, tendrán **derecho a la reducción de la jornada** con disminución proporcional de la retribución, o la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la **adaptación del horario**, de la aplicación del **horario flexible** o de **otras formas de ordenación del tiempo** de trabajo que sean aplicables,

en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

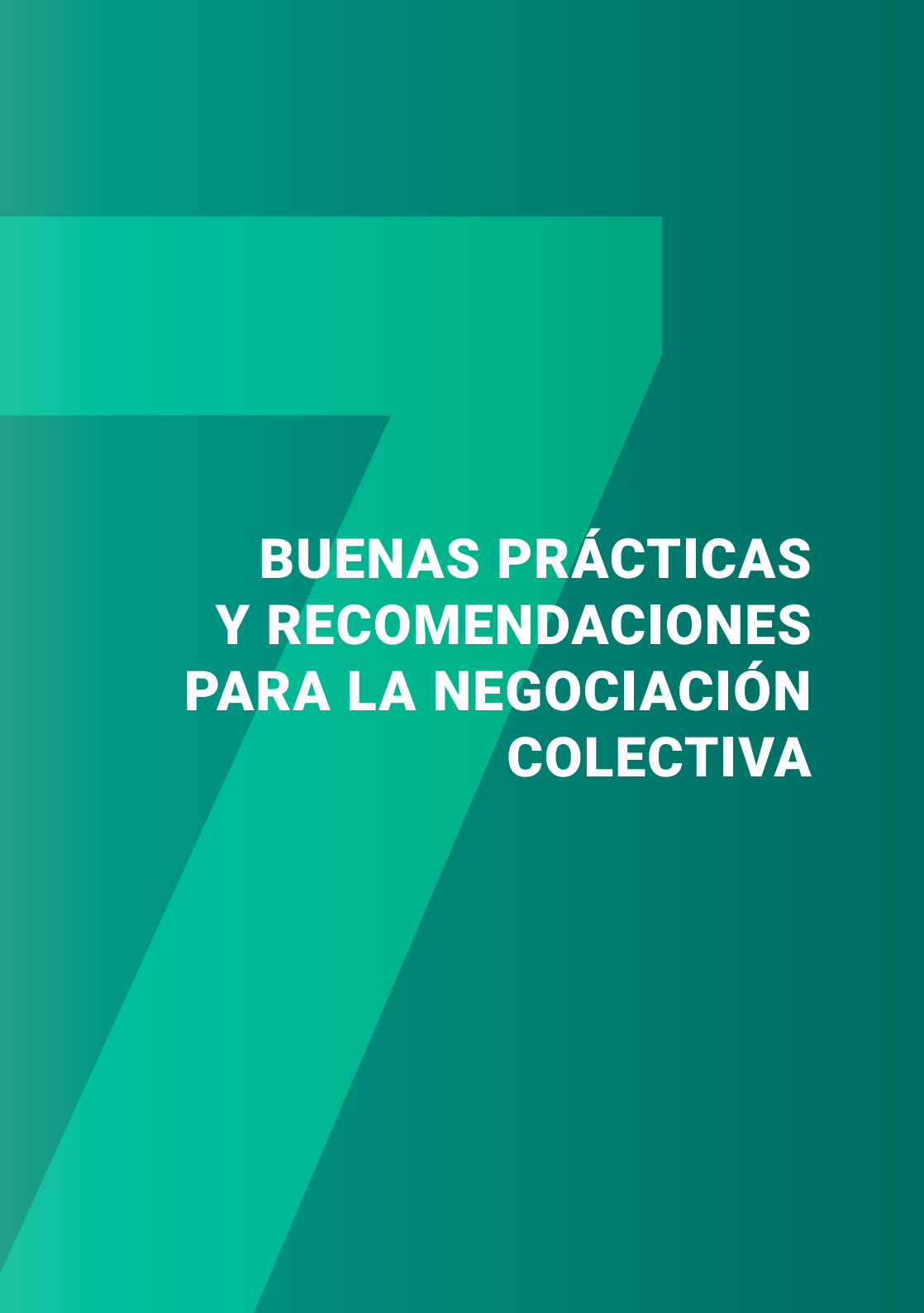
En los supuestos de reducción de jornada, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- > **Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual de centro de trabajo:** las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- > **Excedencia:** las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.



BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En este apartado se recogen Buenas Prácticas fruto de la negociación por la representación de las personas trabajadoras que tienen como objetivo la mejora en la sensibilización, prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y las violencias sexuales en el ámbito laboral. De igual manera, se proporcionan indicadores para cada una de las medidas, para facilitar el seguimiento, evaluación y mejora de las mismas.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
PROTOCOLO Y COMPROMISO DE LA EMPRESA	
Actualizar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de acuerdo a la modificación del artículo 48 de la Ley de Igualdad 3/2007, ampliando las medidas de prevención y actuación a todas las conductas contra la libertad sexual, incluidas las que puedan producirse en el ámbito digital (si aún no se ha realizado).	Protocolo actualizado. Canales de difusión del protocolo actualizado entre la plantilla.
Realizar un procedimiento de coordinación entre protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo con empresas auxiliares o subcontratistas con las que se trabaje.	Procedimiento de coordinación previsto en los protocolos de las empresas afectadas. Canales de difusión del protocolo.
Declaración pública de tolerancia cero con el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Disponibles en el tablón de anuncios e intranet de la empresa.	Ruta del apartado donde se encuentre disponible el compromiso en la página web.
Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios contemplados en el Protocolo, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.	Declaración de compromisos y número de documentación revisada y/o actividades realizadas.
Compromiso a la asignación de los medios humanos y materiales necesarios para la prevención y actuación a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.	Presupuesto destinado.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
FORMACIÓN	
Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.	Indicar el número de formaciones que se imparten en esta materia desagregando por sexo el número de participantes en las mismas y el número de horas realizadas. Materiales del curso.
Formación integral destinada al personal de Dirección, personas responsables de equipo y la representación legal de las personas trabajadoras con funciones en materia de igualdad y prevención para la aplicación de principios y valores, procedimiento de prevención y resolución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.	Material del curso, número de horas realizadas por persona, desagregadas por sexo e indicando el nivel de responsabilidad.
DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Promover la aplicación del Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. - Traducir el Protocolo para que sea accesible al personal que no habla castellano. - Difundir el Protocolo a todos los niveles de la empresa a través de un Plan de Comunicación.	Protocolo traducido. Difusión del Protocolo: medios, número de campañas. Número de personas que han recibido el protocolo.
Habilitación de un espacio en la intranet corporativa destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Espacio intranet habilitado.
Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento. Entrega del Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.	Documentación del proceso de acogida personal de nuevo ingreso. Número de nuevas incorporaciones desagregado por sexo a las que se ha entregado el manual de acogida.
Poner en marcha campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, ejemplos de acoso, vías de denuncia de las situaciones que se produzcan, tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el Protocolo; con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.	Campañas realizadas. Canales de difusión de las campañas.
Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.	Número de comunicados y formaciones y horas realizadas, desagregado por sexo y categorías profesionales.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).	Consideración obligatoria de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el informe diagnóstico de los Planes de igualdad.
Asegurar que la empresa incluye el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT).	Plan de prevención de riesgos laborales que tiene en cuenta el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.	Número de preguntas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo incluidas en la evaluación de riesgos psicosociales y de clima laboral.
MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS	
Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.	Número de procesos activados.
Facilitar asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.	Asesoramientos y apoyos prestados. Método de difusión del protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia sexuales y violencia de género.
Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.	Asesoramientos y apoyos prestados.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Asegurar la entrega a la persona denunciante y a la persona denunciada de una copia a la finalización del expediente informativo de la investigación.	Inclusión expresa en el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.	Nuevas medidas adoptadas. Inclusión expresa en el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Facilitar a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa la posibilidad de trasladar, por escrito, los motivos de su renuncia.	Número de escritos y análisis de las causas alegadas.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Facilitar información anual a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre los casos que han activado el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y la resolución de los mismos.	Informe anual sobre el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, indicando número de denuncias, resolución y medidas adoptadas.
Compartir información con la Comisión de igualdad sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso.	Informe de las preguntas y respuestas sobre acoso realizadas en las encuestas de clima laboral y/o Riesgos psicosociales. Medidas aplicadas.
Realizar una evaluación anual sobre el cumplimiento del mismo, casos producidos y posibles actualizaciones y mejoras al documento. En esta evaluación se incluirá una tabla de casos de acoso que se hayan producido durante el año y se trasladará a la Junta Directiva, al Comité de Dirección y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).	Informe de evaluación anual.

**CONSULTAS
FRECUENTES EN
MATERIA DE ACOSO
SEXUAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO Y
LAS VIOLENCIAS
SEXUALES EN EL
ÁMBITO LABORAL**

1. ¿El acoso sexual se da solo hacia las mujeres? ¿Cuál es su prevalencia en el ámbito laboral?

No, sin embargo, estudios y encuestas constatan que las que sufren mayoritariamente acoso sexual son mujeres.

Los datos recogidos por la **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019** apuntan que un **40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España** han sufrido, en algún momento de su vida una **situación de acoso sexual**. De éstas, el 19% informaron que el agresor era “otra persona del trabajo” (12,5%) o “Jefe o Supervisor” (6,5%). Además, el 5,3% de las mujeres que han sufrido acoso sexual refirieron haber recibido amenazas de consecuencias negativas en el trabajo si rechazaban las propuestas o avances sexuales.

Más recientemente, la **Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022**, recoge que del total de mujeres de entre 16 y 74 años residentes en España que han trabajado alguna vez, **el 28,4% ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida**. El **88,5% de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señalaron que el agresor había sido un hombre**, siendo este porcentaje 8 veces superior al de agresoras mujeres. Además, atendiendo al tipo de persona agresora, del total del 25,1% cometido por hombres en el ámbito laboral, el 13,1% fue cometido por un compañero de trabajo, el 9,3% por un cliente y el 9% por un jefe.

2. ¿El acoso sexual es una forma de violencia sexual?

Sí, el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual define la noción de violencias sexuales, entendiendo como tales *“cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital”*.

Por tanto hemos de considerar el acoso sexual como una forma de violencia sexual.

3. ¿Es obligatorio que en todas las empresas se adopten medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo?

Sí, todas las empresas están obligadas a promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral incidiendo, especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

- **Base legal de la obligación**

- Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, que da cumplimiento a las exigencias del Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- 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.
- El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales,
- Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres.

4. Y las Administraciones públicas, ¿están obligadas a negociar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Sí, las administraciones públicas deben negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Base legal**

Para las Administraciones públicas, además de la base legal previamente citada, de forma específica la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 62 sobre protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja.

Y el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Este Real decreto es el instrumento a través del cual se procede a la aprobación formal del «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella», en cumplimiento de lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS QUE ATENTEN CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD EN EL TRABAJO.

5. ¿Dónde deben negociarse los protocolos de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral?

Los protocolos de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo deben formar parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para las empresas que están obligadas a negociar un plan de igualdad o voluntariamente han implantado un plan de igualdad.

Pero además, los convenios colectivos deben incorporar protocolos de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual para implantarlos en aquellas empresas que no dispongan de un plan de igualdad ni de protocolo de actuación.

6. ¿Qué principios deben seguir todos los procedimientos de actuación contra el acoso que negocie UGT?

Los procedimientos de actuación deben responder a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y de las medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Imparcialidad y contradicción: audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- d) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- e) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- f) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- h) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- i) Con la activación del protocolo, los hechos denunciados tendrán presunción de veracidad, respetando los principios de audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las partes afectadas durante el procedimiento.
- j) El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- k) Adopción de medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

COMISIÓN INSTRUCTORA

7. ¿Deben participar los sindicatos en la comisión de acoso sexual o por razón de sexo? ¿Cuál es su función?

Sí, la participación sindical es clave para garantizar imparcialidad y defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

Entre las funciones sindicales se encuentra:

- > Asesorar y acompañar a la víctima durante el proceso.
- > Velar por la correcta aplicación del protocolo.
- > Participar en la elaboración y revisión de los protocolos de acoso.
- > Recibir y gestionar denuncias.

- > Realizar investigaciones con imparcialidad y confidencialidad.
- > Emitir conclusiones y proponer medidas.
- > Cualesquiera otras que se negocien por la parte de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en su caso, que sean oportunas y adecuadas.

8. ¿La comisión de acoso sexual o por razón de sexo por quién está formada? ¿Pueden ser personas voluntarias o designadas por la dirección?

La composición de la comisión encargada del procedimiento de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual debe garantizar imparcialidad, confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas. Así mismo se garantizará la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes.

• **Miembros**

- Por parte los representantes de las personas trabajadoras, pueden formar parte de la comisión las personas miembros del comité de empresa, delegados de personal y/o delegados y delegadas sindicales.
- Por parte de la empresa, personal de dirección de recursos humanos o la persona que designe esta.
- Si la Comisión lo considera oportuno o el protocolo lo contempla, se podrá contar con la participación de personas expertas en igualdad, siempre y cuando haya acuerdo por ambas partes.

Designación: Las personas serán designadas por cada una de las partes, y lo aconsejable es que sean miembros de la comisión de igualdad y/o de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, si está constituida en la empresa.

Requisitos: Los miembros deberían contar con formación específica en igualdad y en estas materias. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

9. ¿Deben todas las personas que forman parte de la comisión firmar un documento de confidencialidad? ¿Y los testigos?

Sí, tanto los miembros de la comisión como los testigos deben firmar un compromiso de confidencialidad. Esto garantiza la protección de las partes implicadas y el cumplimiento del principio de confidencialidad.

10. ¿Cuál es la misión de la comisión instructora en los procedimientos contra de acoso sexual o por razón de sexo, otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo?

El protocolo deberá contener las funciones y competencias que tendrán las personas que participen en la comisión. Estas podrán ser:

- > La recepción de las denuncias.
- > Investigación de los hechos denunciados.
- > Recomendar las medidas cautelares que se precisen, en su caso.
- > Recabar la información necesaria del entorno de las partes implicadas.
- > Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- > Proponer medidas y sanciones en su caso o bien archivar las actuaciones en su caso.
- > Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- > Velar por las garantías del protocolo de actuación.

11. Dentro de la comisión instructora de acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo ¿quién determina la aplicación de la sanción una vez probado el acoso?

La comisión tiene un papel técnico y emite un informe con sus conclusiones y propuestas.

Sin embargo, la decisión y aplicación de las medidas o la sanción en su caso, es responsabilidad de:

- La dirección de la empresa: Basándose en el informe de la comisión, aplica las sanciones previstas en el convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores (despido disciplinario, amonestación, etc.).
- La autoridad laboral competente o/y la autoridad judicial en los casos que el asunto llegue a los tribunales.

No obstante, la empresa debe siempre actuar en caso de denuncia o reclamación interna.

12. ¿Puede formar parte de la comisión de acoso la persona denunciada? Por ejemplo, si se trata de un superior o un compañero que ya estaba designado. ¿Qué hay que hacer?

No, la persona denunciada, el presunto acosador no puede formar parte de la comisión. Debe ser apartada inmediatamente de cualquier participación en el proceso. Si esta era miembro de la comisión, debe designarse otra persona en su lugar para garantizar la imparcialidad.

De igual forma la víctima de acoso sexual no puede formar parte de la comisión instructora.

13. ¿Los informes de la comisión de acoso pueden compartirse con la sección sindical?

No directamente.

- Los informes son confidenciales y solo pueden compartirse si el protocolo lo contempla y siempre que se protejan los datos personales de las partes implicadas.
- La sección sindical puede ser informada de las conclusiones generales, medidas aplicadas o del procedimiento seguido, pero nunca de detalles sensibles o información que permita identificar a las personas involucradas, según lo estipulado por la Ley de Protección de Datos (LOPDGDD).

14. ¿La posible víctima y la persona denunciada deben tener acceso a las actas del proceso?

Ambas partes tienen derecho a acceder a las actas relacionadas con su caso, pero:

- Deben limitarse a la información estrictamente necesaria para garantizar el ejercicio de su defensa o derechos.
- Se debe proteger la confidencialidad de terceras personas (como testigos).
- Según la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos, debe anonimizarse cualquier información que no sea imprescindible.

15. Si la conducta de acoso por un superior o un compañero ocurre fuera del espacio laboral, ¿hay que intervenir?

Sí, según el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo que España ratificó en 2022 y ha entrado en vigor en 2023, se considera violencia y acoso en el mundo del trabajo cuando ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- lugares donde se paga a las personas trabajadoras, donde toman su descanso o donde comen, o en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por la parte empleadora, y
- los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por tanto, sí hay que intervenir, aunque la conducta de acoso ocurra fuera del lugar de trabajo e incluso cuando suceda por medios digitales fuera del horario laboral.

16. Si el acoso se produce por parte de la clientela o personas usuarias, ¿la empresa o la entidad tienen responsabilidad en la protección de la persona trabajadora?

Sí, la empresa es responsable de proteger a su personal de terceras personas (clientela, empresas proveedoras, etc.):

- El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que la empresa debe garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Deben tomarse medidas preventivas, como limitar el contacto con la persona denunciada o buscar alternativas laborales para la víctima.

DENUNCIA

17. ¿Es lo mismo denuncia anónima que denuncia privada?

No son lo mismo, y cada una tiene implicaciones diferentes:

- Denuncia anónima:

El denunciante no se identifica. Esto puede dificultar la investigación, ya que puede no haber un testimonio directo.

Aunque es válida para iniciar investigaciones internas, su fuerza probatoria es limitada, sobre todo si no se aportan pruebas adicionales.

En el marco del Canal de Denuncias regulado por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, la empresa debe habilitar un sistema que permita las denuncias anónimas, pero esto no exige de garantizar un seguimiento adecuado. Desde UGT consideramos que este Canal de Denuncias no es el adecuado para realizar las denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

- Denuncia privada:

El denunciante se identifica y aporta información directamente.

La confidencialidad debe estar garantizada por el protocolo, protegiendo la identidad de la persona denunciante.

18. Si al canal de denuncias llega un posible acoso sobre una compañera y esta no quiere denunciar, ¿se puede hacer algo?

Si la víctima no desea formalizar la denuncia, la empresa puede actuar de oficio si:

- Existen indicios claros de que se ha cometido un acto de acoso sexual o por razón de sexo.
- Hay testigos o pruebas que respalden el caso.
- El acoso afecta al entorno laboral o a la seguridad de la persona acosada o de otras personas trabajadoras.

El protocolo debe garantizar la confidencialidad de la víctima, pero se pueden tomar medidas preventivas incluso sin su consentimiento, como separar a las partes implicadas o

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA

19. ¿Qué responsabilidad tiene la dirección de la empresa cuando se ha producido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y la empresa no ha actuado?

La dirección de la empresa tiene una responsabilidad integral, que puede ser administrativa, civil y penal:

1. Responsabilidad administrativa:

- Según el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva la empresa debe prevenir y abordar el acoso. Si no lo hace, puede ser sancionada por infracción muy grave, con multas de hasta 187.515 euros.
- Art 8.13 LISOS. Es una infracción muy grave 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.
- Art 8.13 bis LISOS. Es una infracción muy grave el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

2. Responsabilidad civil:

- La empresa puede ser condenada a indemnizar a la víctima por daños morales y materiales, conforme al artículo 1101 del Código Civil.

3. Responsabilidad penal:

- La Ley Orgánica 10/2022 introduce la responsabilidad penal de las personas jurídicas, conforme al artículo 173.1 (delitos contra la integridad moral) y 184.5 (acoso sexual) del Código Penal. De ese modo, la empresa debe actuar con diligencia, tanto en la prevención como en la actuación ante una situación de acoso.

20. Si una persona trabajadora ha puesto la denuncia en su empresa y el procedimiento no se ha puesto en marcha, ¿qué debe hacer?

Cuando una empresa no activa el protocolo tras la denuncia, incumple su obligación legal, y la trabajadora puede actuar en varias vías:

1. Reclamación interna:
 - > Presentar un escrito formal (preferiblemente por burofax o correo certificado) reclamando la activación del protocolo.
 - > Involucrar al comité de empresa o representantes sindicales para que exijan a la empresa cumplir con su deber.
2. Inspección de Trabajo:
 - > Denunciar la inacción de la empresa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), aportando pruebas de la denuncia original y la falta de actuación.
 - > La Inspección investigará la situación y podrá sancionar a la empresa por no aplicar las medidas preventivas exigidas por la Ley de Igualdad y la normativa laboral.
3. Vía judicial:
 - > Presentar una denuncia ante los juzgados de lo social o de lo penal si el acoso constituye un delito, conforme al artículo 184 del Código Penal.

21. ¿Cuándo debemos recurrir a Inspección de Trabajo en las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo?

Se debe acudir a la Inspección de Trabajo cuando:

- La empresa no tiene protocolo: Si la empresa carece de protocolo de prevención o medidas para abordar el acoso.
- No se activa el protocolo: Cuando la denuncia interna no genera ninguna respuesta por parte de la empresa.
- Se vulneran derechos: Si hay represalias contra la víctima o incumplimiento de las medidas acordadas en el protocolo.
- Ambiente laboral: Cuando el acoso genera un entorno laboral tóxico y la empresa no adopta medidas correctivas.
- En cualquier caso, que se tome la decisión de denunciar por parte de la persona acosada, de la comisión instructora, de la representación legal de las personas trabajadoras o de la propia empresa.

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social tiene competencias para investigar estos hechos, imponer sanciones y ordenar a la empresa que adopte medidas correctivas. Además, su actuación es confidencial, lo que protege a la víctima.

22. Si se ven indicios graves de acoso sexual, ¿debe la comisión denunciarlo a Fiscalía?

El acoso sexual y/o las agresiones sexuales son delitos semipúblicos o semiprivados, lo que supone que **solo se pueden perseguir penalmente si hay denuncia de la personas agraviada o su representante legal**. Aunque en estos casos, y tal y como dispone el art. 105.2 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, también el Ministerio Fiscal podrá actuar de oficio cuando la víctima sea menor de edad o persona desvalida o con discapacidad necesitada de especial protección.

23. ¿Qué se considera un delito de acoso sexual?

El Artículo 184 del Código Penal establece que:

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, 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 seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.*
2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, 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 uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.*
3. *Asimismo, si el culpable de ac*

5. *Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.*

Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

24. Cuando la presunta víctima o la persona denunciada, el presunto acosador, no están de acuerdo con la resolución de la comisión, ¿qué debe hacer?

Ambas partes pueden recurrir:

- Ante los tribunales de lo social, si afecta a derechos laborales.
- Ante los tribunales penales, si consideran que hubo delito.
- Presentar quejas ante Inspección de Trabajo.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES Y VIOLENCIA DE GÉNERO

25. ¿Cuáles son los derechos laborales de las víctimas de violencia de violencia sexuales y víctimas de violencia de género?

Las víctimas de violencias sexuales, así como las víctimas de violencia de género cuentan con los derechos laborales previstos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación de Seguridad Social:

- > **Ordenación del tiempo de trabajo:** reducción jornada con la disminución proporcional del salario, reordenación tiempo de trabajo (adaptación de horario, horario flexible, etc.), así como también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- > **Movilidad geográfica:** derecho preferente a ocupar otro puesto del trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y un máximo de doce mensualidades.

- > **Suspensión del contrato** por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, 6 meses prorrogables trimestralmente hasta 18 meses (por tutela judicial). Da lugar a situación legal de desempleo y el periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- > **Extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual (da lugar a situación legal de desempleo).
- > **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- > **Presunción de nulidad**
 - La extinción por causas objetivas:
Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
 - Despido disciplinario:
Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

> **Acreditación de la situación legal de desempleo:**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

- > La trabajadora víctima de violencia de género y/o víctima de violencias sexuales, se consideran en situación legal de desempleo y podrán solicitar la prestación o subsidio por desempleo durante el periodo de suspensión, y extinción del contrato siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de la seguridad social.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- > La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- > La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL

- > Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el

26. ¿Y cuáles son los derechos de las mujeres funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales?

Las funcionarias publicas víctimas de violencia de género, así como las funcionarias públicas víctimas de violencia sexual para hacer efectivo el derecho a tendrán derecho a: los siguientes permisos contemplados en Estatuto Básico de Empleado Público:

- > **las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual**, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- > para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, **tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables**, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En los supuestos de reducción de jornada, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- > **Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual de centro de trabajo**: las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- > **Excedencia**: las funcionarias víctimas de violencia

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

27. Para ejercitar estos derechos las mujeres trabajadoras y/o las funcionarias víctimas de violencia de género, ¿cómo se acreditan las situaciones de violencia de género?

Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante:

- una **sentencia condenatoria** por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta Ley Orgánica 1/2004,
- una **orden de protección**,
- **o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima**,
- **o por el informe del Ministerio Fiscal** que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género,
- mediante **informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título**, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

• **Base legal**

Artículo 23 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

28. Y la acreditación de la existencia de violencias sexuales ¿cómo se realiza?

Las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante:

- una **sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual** en

- una **orden de protección**,
- cualquier otra **resolución judicial** que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima,
- o **bien por el informe del Ministerio Fiscal** que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.
- **Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente,**
- **Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social**, en los casos objeto de actuación inspectora; **por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título**, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

- **Base legal**

Artículo 37 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

29. Y en las mujeres víctimas de acoso sexual ¿tendrán derecho a estos derechos laborales?

Tendrán derecho a estos derechos siempre que se acredite la existencia de la situación de violencia sexual, por los medios anteriormente mencionados.

30. ¿Qué pruebas se deben aportar para demostrar una situación de acoso?

Todas aquellas que puedan demostrar los hechos, siendo muy importantes:

- Testimonios directos (de la víctima o testigos).
- Comunicaciones (emails, mensajes, grabaciones).
- Informes médicos o psicológicos.
- Actas internas del proceso.

