

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL EMPLEO COMO VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA Y SU PREVENCIÓN. LA FUNCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

TERESA PÉREZ DEL RÍO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

ABSTRACT

■ *La violencia de género en el empleo en sus dos manifestaciones, el acoso sexual y el sexista, constituyen fenómenos complejos cuya aprehensión completa en términos jurídicos presenta una grave dificultad. Desde el punto de vista de cómo acometer y evitar esta lacra, la normativa de prevención de riesgos laborales es aplicable con carácter general a estos fenómenos, de tal manera que el empresario está obligado a establecer medidas preventivas frente a la violencia de género. En consecuencia, a lo largo de las siguientes páginas se va a estudiar la prevención de esta tipología de violencia laboral y muy particularmente a través del papel que en este sentido deben jugar los interlocutores sociales.*

Palabras clave: Violencia de Género, Acoso sexual, Acoso sexista, Salud laboral, prevención de riesgos, protocolos.

■ *Genero-indarkeriaren bi adierazpenak, sexu-jazarpena eta jazarpen sexista, fenomeno konplexuak dira, eta oso zaila da haiek termino juridikoetan erabat atzematea. Gaitz horri aurre egiteko eta hura ekiditeko moduari dagokionez, laneko arriskuak prebenitzeko araudia modu orokorrean aplikatu dakieke halako fenome-*

noei; beraz, enpresaburuek nahitaez ezarri behar dituzte genero-indarkeriari aurre hartzeko neurriak. Ondorioz, hurrengo orrialdeetan, laneko indarkeria mota horren prebentzioa aztertuko dugu, eta arreta berezia eskainiko diogu lan-munduko ordezkariak bete beharreko eginkizunari.

Gako-hitzak: genero-indarkeria, sexu-jazarpena, jazarpen sexista, laneko osasuna, arriskuen prebentzioa, protokoloak.

■ *Gender-based violence in its two manifestations —sexual harassment and sexism— constitute complex phenomena whose complete understanding in legal terms encounters a major difficulty. From the point of view of how to commit and avoid this blot on society, regulations governing risks at work are generally applicable to these phenomena to the extent that the businessperson is duty bound to establish preventive measures against gender-based violence. Consequently, the prevention of this type of violence at work is going to be studied over the following pages, in particular via the role that needs to be played in this respect by social interlocutors.*

Key words: gender-based violence, sexual harassment, sexism health at work, prevention of risks, protocols.

1. Introducción: La violencia de género como violación del derecho a la salud laboral

La violencia de género en el empleo en sus dos manifestaciones, el acoso sexual y el sexista, constituyen fenómenos complejos cuya aprehensión completa en términos jurídicos presenta una grave dificultad¹. Ha de tenerse en consideración, en primer lugar, que constituye una conducta pluriofensiva, susceptible de violar al tiempo diversos derechos constitucionales de carácter fundamental (igualdad, no discriminación, dignidad, intimidad, integridad física y moral), puede tener diversos sujetos tanto activos como pasivos (empresario/a, superiores jerárquicos, compañeros/as, incluso clientes o proveedores), se manifiesta en varios subtipos (descendente, ascendente, horizontal, chantaje sexual, acoso ambiental sexual y acoso sexista). Precisamente en base a esta complejidad se ha señalado de forma reiterada la necesidad de que el legislador realice el esfuerzo de crear normas suficientemente adecuadas para su tipificación, prevención y sanción, ya que de una adecuada plasmación jurídica dependerá la comprensión y el conocimiento de sus derechos por parte de sus titulares, es decir, el reconocimiento de su situación por parte de las víctimas, sus posibilidades de defensa y la sanción adecuada a sus infractores.

Los intentos de juridificar el acoso, prevenirlo y sancionarlo, son numerosos en el ámbito de la Unión Europea. Por lo que se refiere al acoso sexual, a partir de 1986, año en el que se reconoció relevancia comunitaria al tema y se realizó un estudio sobre su incidencia real y las posibilidades de actuación comunitaria, han sido adoptadas la Resolución del Consejo CEE de 29-5-1990, la Declaración del Consejo CEE de 19-12-1991, siendo la norma mas conocida, completa y útil hasta el momento, a pesar de carecer de efecto jurídico vinculante, la Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta para combatir el acoso sexual que la acompaña. Respecto del acoso sexista, la preocupación comunitaria es posterior. Se podría decir que la primera referencia a este tipo de acoso se contiene en la Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20/09 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo.

¹ Pérez del Río, T. (2009). Ibañez González, M., Lezaun Barreras, Z., Serrano Argüeso, M.; Tomás Martínez (2007). Vallejo Dacosta, R. (2007), pp. 15 y ss. Vicente Pachés, F. (2007), pp. 63 y ss.

Tras algún tiempo de debates con los interlocutores sociales europeos (UNICE, CEP y CES), se optó por incluir los conceptos de *acoso sexual y por razón de sexo* en la D/2002/73/CEE de 23 de septiembre, de modificación de la D/76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Posteriormente la D/76/207/CEE en su reforma por la 2002/73 se ha refundido en la D/2006/54/CEE.

En el número 6 de la Exposición de Motivos y fundamentos de la Directiva 2006/54 se señala: *«El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo a la formación profesional y a la promoción. Por tanto se deben prohibir y estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas proporcionales y disuasorias»*

La nueva Directiva define el acoso por razón de sexo en su art. 2.1.c como *«la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*.

En el art. 2.1.d se señala que constituye acoso sexual en el trabajo *«...aquella situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*.

En el mismo precepto párrafo 2.a) se establece que *« A efectos de la presente Directiva el concepto de discriminación incluiráEl acoso y el acoso sexual así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por una persona o su sumisión al mismo»*

Conviene añadir que el Código de Conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo, anexo a la Recomendación de la Comisión de la CE de 27 de noviembre de 1991, resulta perfectamente compatible con el contenido de la Directiva 2006/54/CE, y por tanto sigue vigente cumpliendo una función de concreción y desarrollo, así como de fuente interpretativa de la misma. De otro lado, como podremos demostrar, la inmensa mayoría de las medidas sugeridas en esta norma para la prevención del acoso sexual, serían también adecuadas para la del acoso sexista.

El hecho de que la violencia de género en sus dos manifestaciones se considere normativamente como una actuación discriminatoria y se regule en la Directiva D/2006/54/CE, no significa que para el legislador comunitario el acoso viole exclusivamente el derecho a la igualdad; del concepto comunitariamente

plasmado se puede deducir que la violencia de género en el trabajo se considera una actuación pluriofensiva, que viola al tiempo varios derechos fundamentales, clara y explícitamente el derecho a la *dignidad* ya que califica la conducta acosadora como *ofensiva*, también de forma indirecta el *derecho a la salud a la integridad física y psíquica en el trabajo*, en tanto se señala que crea *un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo* para la persona que es objeto de la misma.

Por lo que respecta a nuestro ordenamiento jurídico interno, nuestra Constitución consagra en su art. 15 el derecho a la vida y a la integridad física y moral y el art. 40.2 señala que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. El desarrollo normativo de los derechos constitucionalmente reconocidos se realiza en nuestro ordenamiento jurídico mediante el art. 4.2.d) ET que reconoce el derecho de todo trabajador a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, por el art. 19 ET según el cual, los trabajadores tendrán derecho a una protección eficaz en esta materia, y por el texto refundido de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que no contiene normas específicas relativas al acoso pero según reitera la doctrina laboralista resulta incontestable que la prevención del acoso entra de lleno en la obligación de protección del empresario como riesgo susceptible de provocar daño en la salud de los trabajadores. Al igual que ocurre con el acoso sexual y sexista, el tratamiento en óptica preventiva del acoso moral es esencial y de hecho muchos de los países que han tratado el tema en sus ordenamientos jurídicos, lo han hecho desde esta óptica.

Ante la carencia de normas específicas en la LPRL, los criterios a tomar en cuenta son los generales frente a cualquier tipo de conducta de cualquier naturaleza que puede crear un riesgo para el trabajador o trabajadora en el ámbito de la empresa, constituyendo lo previsto en los arts. 14 y 15 de la LPRL cobertura suficiente desde la perspectiva legal para entender existente la obligación empresarial de adoptar medidas organizativas suficientes y eficaces para prevenir el acoso en los lugares de trabajo enmarcados en su ámbito de organización y dirección.

El art. 14.1 de la LPRL establece: *«Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio...»*.

En su n.º 2 modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, señala: *«En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la pre-*

vención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...».

La obligación de prevención y seguridad establecida en LPRL, consecuencia de la transposición a nuestra normativa interna de la D/89/391/CEE marco comunitario en la materia, es muy exigente; cuando se señala que el empleador debe adoptar «*cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud*» esta obligándole a adoptar no solo las previstas ya en los textos legales sino cualquier otra posible, razonable y necesaria para evitar y prevenir cualquier situación de riesgo, de tal forma que la ausencia de una normativa específica que aborde el riesgo de acoso, ofreciendo pautas concretas de detección, prevención y tratamiento, no exonera en absoluto de responsabilidad al empresario en razón del carácter genérico de su deuda de seguridad establecida normativamente y que por consiguiente será exigible ante los tribunales. Esta responsabilidad existirá tanto si es él mismo o son sus representantes los sujetos activos del acoso (acoso descendente), como si lo son compañeros no ligados mediante relación de superioridad jerárquica con la víctima (acoso horizontal) siempre que no haya adoptado las medidas preventivas suficientes y eficaces para prevenirlo y erradicarlo.

En este sentido insisten tanto la jurisprudencia en materia de prevención de nuestro Tribunal Constitucional como la del Tribunal Supremo. En S 62/2007, de 27 de marzo, en la línea de vincular el deber de protección a los derechos fundamentales, el Tribunal Constitucional hace derivar la obligación de evaluar y prevenir los riesgos relacionados con el género, del propio art. 15 CE. Señala que «*en las relaciones de trabajo nacen una serie de derechos y deberes de protección y prevención, legalmente contemplados que reclaman una lectura a la luz de la Constitución, pues no cabe desconectar el nivel jurídico constitucional y el infraconstitucional en estas materias, toda vez que la Constitución reconoce derechos fundamentales como la vida y la integridad física, lo mismo que el derecho a la salud (art. 43) y ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2)*» añade que «*...la lectura de diversos artículos de la Ley 31/1995...permite conocer la prevención legal que en el ámbito de la prestación de trabajo ha tenido la protección constitucional que impone esta tutela del trabajador, por virtud de las exigencias de diversos derechos constitucionales, entre ellos, de los consagrados en el art. 15 CE...*» y finalmente establece que «*... esa normativa protectora que la LPRL representa es desarrollo de la tutela propia del derecho fundamental a la integridad física de la trabajadora...*» derivada del art. 15 CE.

Mas concretamente relacionado con la evaluación y prevención de la violencia de género en el trabajo, el Tribunal Supremo en S. 20-9-2007 (N.º Recurso 3326/2006) afirma tajantemente la obligación de prevención de este tipo de riesgo laboral, que hace derivar del art. 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Señala el TS que la parte demanda «*...omitió la debida evalua-*

ción de riesgos y la correlativa implantación de medios para proteger a la trabajadora. Con ello resulta claro que la empresa incumplió el deber de seguridad que le impone el art. 14.2 LPRL y desconoció algunas específicas obligaciones de la propia normativa... Esa pasividad o escasa diligencia empresarial vulneró, no solo el derecho de naturaleza laboral ordinaria a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 4.2.d) ET) y a una protección eficaz en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo (arts. 19 ET y 14.1 LPRL) sino también, lo que resulta decisivo a los efectos que tratamos, su fundamental derecho a la vida e integridad física (art. 15 CE) y a la salud (art. 43 CE) que no han sido salvaguardados por el empresario, cuya diligencia como deudor de seguridad... para amplio sector doctrinal no se agota con el cumplimiento de las prevenciones legales en la materia, sino que requiere la prueba cumplida de la diligencia necesaria para evitar el resultado dañoso...». Sigue señalando el TS que resulta incuestionable que esa infracción al deber de protección que incumbe a la empresa y del derecho a la integridad que corresponde a la trabajadora, han producido un acreditado daño psicológico, determinante de una situación de Incapacidad Temporal.

En la contemplación de la violencia de género en óptica de salud laboral, incide forma terminante la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que trata en diversos preceptos y desde diversas ópticas el tema de la violencia de género en el trabajo. Se podría afirmar que es uno de sus temas recurrentes en materia social.

En primer lugar, establece una definición jurídica de ambos conceptos en el art. 7 «*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*» en los siguientes términos:

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007 modifica la óptica en la que el Estatuto de los Trabajadores había venido enfocando la violencia de género, preferentemente como vulneración del derecho a la dignidad (cierto que este es base del de igualdad) y la intimidad; en la LOIEMH tanto el acoso sexual como el acoso por razón de

género se califican expresamente como actuaciones discriminatorias, con todas las repercusiones de esta calificación en materia de procedimientos jurisdiccionales de tutela mucho más desarrollados y adecuados en este caso que el de violación de la dignidad. El tratamiento de la violencia de género en el trabajo en óptica preventiva, es decir, desde la salud laboral, se puede observar en diversos preceptos.

En su art. 27 que se refiere a la integración del principio de igualdad en las políticas de salud, se establece entre las actuaciones a realizar por las Administraciones Públicas a través de sus Servicios de Salud *«La consideración dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral del acoso sexual y del acoso por razón de sexo»*.

En su Disposición Adicional Octava por la que se introducen una serie de reformas en la Ley General de Sanidad, se modifica el art. 18 de dicha Ley introduciendo un nuevo apartado que señala como objetivo de la política de salud *«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo»*.

Esta óptica se manifiesta esencialmente en su art. 48 que señala: *«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esa finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de las empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos»*.

En otras palabras, parece claro que de este precepto se deriva la obligación jurídica de garantizar ambientes de trabajo exentos de riesgo de violencia de género y de adoptar medidas y procedimientos para su prevención y para la reclamación de las víctimas.

En el ámbito del empleo público la Ley hace referencia a la violencia de género en su art. 51 *«Criterios para la actuación de las Administraciones públicas»* en cuyo apartado e) se establece como uno de los deberes de las mismas *«Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo»* y en cuyo art. 62 *«Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo»* se establece *«Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en la Administración General del Estado se aprobará, reglamentariamente, un protocolo de actuación que comprenderá al menos los siguientes principios: a) El compro-*

miso de la Administración General del estado 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 a la igualdad 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 los responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia».

El efecto preventivo de cualquier sistema de tutela de derechos, en otras palabras, su nivel de disuasoriedad, depende no solo de la adecuación del procedimiento de denuncia y queja sino también y en mucho, del sistema sancionador. La normativa comunitaria exige de los Estados miembros la previsión de un aparato sancionador frente a la violación del derecho a la igualdad y específicamente, frente a la violencia de género en el trabajo, que debe responder a una serie de principios: debe ser *adecuado, proporcional y suficientemente disuasorio*.

En cumplimiento de esta obligación comunitaria, la Ley de Igualdad mejora el sistema sancionador y los procedimientos de tutela frente a la violencia de género, mediante la modificación operada en el art. 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, cuyo apartado 13 calificaba de infracción muy grave del ordenamiento laboral «*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*», introduciendo un nuevo 13.bis que pasa a calificar, así mismo como infracción muy grave del ordenamiento laboral, «*...el acoso por razón de sexo cuando se produzca 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 necesarias medidas para impedirlo*». En mi opinión habría sido más adecuado tratar las dos manifestaciones de la violencia de género en el trabajo en el mismo apartado del art. 8 LISOS, el apartado 13, calificándolas de la misma forma como infracciones muy graves del ordenamiento y tratándolas en los mismos términos, es decir, sin el condicionamiento final de que haya sido conocido por el empleador y este no haya adoptado las medidas necesarias para impedirlo, ya que lo que hubiera debido hacer no es actuar a posteriori sino a priori, adoptando las medidas adecuadas y eficaces para prevenir estas actuaciones infractoras y sancionables.

Respecto de la sanción, los efectos disuasorios de la prevista en la LISOS resultan suficientes si se considerase el acoso como infracción muy grave de las normas de prevención, caso en el que a tenor del art. 40 de la LISOS la multa correspondiente podría, en casos excepcionales, llegar hasta los 819.780 € pero no tanto si se entiende como infracción en materia de relaciones laborales, supuesto en el que la multa ascendería, así mismo en casos muy excepcionales, a 187.515 €.

Finalmente, respecto del derecho a la tutela indemnizatoria, resarcitoria o reparadora, también denominada sustitutoria o por equivalente, se ha señalado reiteradamente por la normativa y la jurisprudencia comunitaria y por la doctrina española la necesidad de que las indemnizaciones establecidas respondan a los principios de efectividad y proporcionalidad y posean una suficiente fuerza disuasoria. En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho a ser indemnizado por el daño sufrido, se encuentra normativamente previsto en el art. 180.1 LPL que establece que la sentencia que declare la existencia de la vulneración denunciada y previa declaración de nulidad de la conducta combatida, ordenará el cese inmediato del comportamiento «...*así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera*». Se encuentra pues fuera de toda duda la posibilidad de reclamar al juez social el reconocimiento del derecho al resarcimiento pleno de los daños derivados de la violencia de género. Los problemas más importantes que se planteaban en este ámbito eran, de un lado, el de la compatibilidad de la indemnización por daños y perjuicios y las indemnizaciones tasadas legalmente, y de otro, el de la suficiencia de las cuantías indemnizatorias.

El primero había sido solucionado mediante el cambio de doctrina jurisprudencial que significó la STS de 15-05-2006 que declaraba la compatibilidad de ambos tipos de indemnización, solución que ha resultado ratificada por la Ley de Igualdad mediante la modificación introducida por la Disposición adicional décimo tercera en el art. 181 de la LPL que pasa a señalar «*Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.*»

Respecto del segundo problema la Ley guarda silencio a pesar de que existe alguna experiencia comparada que trata de aproximar y objetivar en la medida de lo posible las cuantías indemnizatorias fijadas por los tribunales sociales; en el caso español se puede señalar su diversidad y su escasa cuantía, si se comparan con la fijadas en otros órdenes jurisdiccionales por causas similares, no digamos ya con las fijadas en otros países europeos y sobre todo EE.UU. Al respecto la STS que se viene comentando (S 20-9-2007 Recurso 3326/2006) señala lo siguiente: «*1. Ante determinadas secuelas o daños, la falta de toda previsión legal específica en la materia y la factible aplicación analógica de otra normativa (ex art. 4.1 CC) han determinado que la doctrina unificada admita la aplicación orientativa del Anexo introducido por la Disposición Adicional octava de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, en la LRCSCVM (Decreto 632/1968, de 21 de marzo), (Ley de Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor) cuyos módulos, cuantitativamente actualizados... pueden servir de ayuda para determinar la indemnización por daños y perjuicios derivados...* —de la viola-

ción de un derecho fundamental—². Esta sentencia confirma, en base a las razones antes expuestas, la cuantía indemnizatoria fijada en instancia en un supuesto de daño psíquico (estrés postraumático) y moral derivado de acoso sexual, en el que el empleador (que además era un ayuntamiento) no había adoptado medidas suficientes para su prevención ni siendo conocedor de la situación había realizado actuación alguna para evitarla, que determinaron 131 días de baja, en la cantidad 6.194 €. Resulta obvia la escasa cuantía de la indemnización fijada en caso tan reconocidamente grave de forma expresa en la propia sentencia. Esta cuantía, en mi opinión no responde al principio de proporcionalidad ni resulta en absoluto disuasoria como exige tanto el art. 10 de la LOI 3/2007 como la normativa y la jurisprudencia comunitarias.

En conclusión, resulta evidente que no basta con que la norma jurídica sea técnicamente buena y pretenda cumplir de forma adecuada su función tutelar, resulta además necesario que los operadores jurídicos encargados de su interpretación y aplicación presenten una suficiente sensibilidad ante un fenómeno tan repugnante y devastador como la violencia de género, y asuman de forma efectiva la voluntad política de garantizar su prevención y erradicación.

2. La prevención de la violencia de género en el empleo. El Código de Conducta comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el empleo como modelo

Es obvio que planificar la prevención del acoso no es una cuestión fácil ya que se deben tener en cuenta los sistemas de organización, las relaciones sociales y la influencia de factores psicosociales y ambientales en el trabajo, sin embargo ha de señalarse que no es necesario en absoluto partir de cero. Las medidas propuestas por el *Código de Conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo* de 1992, aunque pensadas para la prevención del acoso sexual en el trabajo, resultan de hecho muy útiles también para la prevención del acoso sexista.

Este Código está concebido precisamente con el objetivo de prevenir las situaciones de acoso. El objetivo es que no se produzca el acoso y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente el Código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres de acoso y en los que se respete la integridad física y psíquica y la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as.

² En concreto para la responsabilidad privada derivada del accidente de trabajo se han manifestado las SSTs 2-2-1998 (Rec.124/97), 17-2-1997 (Rec. 2085/98) y 7-2-2003 (Rec. 1663/02).

En primer lugar, resulta claro que el acoso, cualquiera que sea su manifestación, constituye un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo y las políticas destinadas a tratar este problema tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando se unen a una política más amplia de fomento de la igualdad de oportunidades y de mejora de la situación de la mujer en las empresas.

El Código de Conducta se refiere especialmente a la prevención y sanción del acoso sexual y sexista realizado por personas diferentes al propio empresario que, tengan o no superioridad jerárquica respecto de la víctima, se encuentren sometidos al poder disciplinario del empleador/a. La mayoría de las recomendaciones incluidas en el Código se refieren a las acciones que deben emprender los/as empleadores/as, ya que estos tienen el deber de garantizar la protección de la dignidad y la salud de su personal en los lugares de trabajo. Sin embargo, se sugiere que las medidas que se detallarán a continuación, se adopten tras consulta a los órganos de representación del personal o incluso mediante la negociación colectiva ya que la experiencia indica que las estrategias para crear y mantener un entorno laboral exento de acoso, tienen más probabilidades de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente.

Se hace hincapié en el Código en que es necesario tener en cuenta de partida que la ausencia de quejas o denuncias de acoso en una empresa no es en absoluto prueba determinante de su inexistencia pues se ha constatado la renuencia de las víctimas de este tipo de actuaciones a presentar denuncia formal, sobre todo si no tienen seguridad absoluta de ser comprendidas y escuchadas e incluso, de no ser represaliadas.

Por lo que respecta a las medidas de prevención sugeridas, serían las siguientes:

Declaración de principios

Como primer paso para mostrar la intención de construir unos ambientes de trabajo exentos de acoso, debe ser elaborada una Declaración de Principios en la que se establezca expresamente que todos los miembros de la empresa, sea cual sea su rango jerárquico, deben ser respetados en su dignidad, que no se permitirán ni tolerarán las actuaciones de acoso moral ni sexual y que todo/a trabajador/a tiene derecho a presentar denuncias si este se produce. Se recomienda que en la declaración de principios se precise de la forma más exacta qué se ha de entender por acoso y se explique que dichos comportamientos son ilegales, significan un incumplimiento contractual y se advierta de que serán sancionados en todo caso en función de su gravedad. Se aconseja que la declaración imponga al personal de dirección la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones correctoras para garantizar su cumplimiento. También debe imponer explícitamente a todos los integrantes de la organización, la obli-

gación de cumplir la declaración y de velar por que todos ellos sean tratados con respeto de su dignidad.

A continuación, deberá explicarse el procedimiento que habrán de seguir las víctimas de acoso para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, que debe incluir el compromiso de un tratamiento serio, rápido y confidencial de todo tipo de queja, la protección frente a las represalias y la garantía de que el procedimiento terminará en la aplicación de las medidas disciplinarias adecuadas, es decir, proporcionales y disuasorias, contra los culpables.

Una vez elaborada la Declaración en los términos anteriormente señalados, es importante garantizar su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa por lo que deberá publicarse en lugares accesibles y bien visibles de la empresa. Dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeta la dignidad y la libertad de todo el personal.

Responsabilidad

Todos los integrantes de la organización tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad y en general los derechos fundamentales y el personal de dirección deberá tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de tipo alguno en los sectores bajo su poder de organización por ello la formación de la dirección constituye un medio esencial para garantizar que no se produzca acoso en el trabajo y que si se produce sea resuelto con rapidez y eficacia. Esta formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y a que los/as participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo. Además, toda persona que tenga alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso debería recibir una formación específica.

Procedimientos de tutela prejudicial

Reviste una crucial importancia la adopción de procedimientos adecuados para tratar las denuncias de acoso en el trabajo, así como la puesta en conocimiento de todo el personal sobre cómo y cuando utilizarlos en su defensa y sobre sus consecuencias. En la medida en que las víctimas del acoso prioritariamente desean que este cese, se trataría de que la negociación colectiva intentara una solución de la situación mediante un procedimiento no judicial simplificado y sin formalidades excesivas a través de procedimientos como la mediación especializada. Si a pesar de ella el sujeto acosador continúa en su comportamiento o si el acto de acoso es tan grave que parece inadecuada o insuficiente la solución informal extraoficial, deberá preverse un procedimiento oficial o formal de carácter interno, a iniciar mediante la presentación de una denuncia.

Se debe garantizar que las investigaciones pertinentes se realizan con absoluto respeto de los derechos fundamentales de denunciado y denunciante, deben responder a principios de tales como la *sumariedad*, en tanto que habrá de ser lo más breve posible; la *confidencialidad* en cuanto se aboga por la máxima discreción; y la *inmunidad* al señalar que no podrán ser adoptadas *ningún tipo de represalias* contra la persona denunciante. Debe además garantizarse que las personas encargadas de la investigación sean independientes y objetivas y cuenten con conocimientos y sensibilidad suficiente en materia de violencia de género.

Respecto de la presentación de denuncias, la solución más adecuada quizá sería que se realizara ante órganos internos en la empresa por ejemplo la Dirección de Recursos Humanos, o bien ante organismos específicos como, en caso de que exista la Comisión de Igualdad o ad hoc como el que se propone a continuación.

Asesoramiento y asistencia. La Asesoría confidencial

Es recomendable que, bien mediante decisión del empleador, bien mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a las víctimas de acoso y se le dote de competencia para resolver cualquier problema ya sea por la vía oficial o por la extraoficial. Sobre esta figura ya existe experiencia en otros países en los que se denominan *asesores/as confidenciales*. Pueden formar parte de los órganos de representación en la empresa o de los específicos en materia de salud laboral, y su actuación suele resultar más eficaz cuando esta persona es elegida de común acuerdo entre el empleador y la representación del personal.

Se recomienda que, en caso de existir, se proporcione al/la asesor/a la formación adecuada sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre la política de la empresa en materia de acoso, del funcionamiento del procedimiento de tutela establecido, así como que se le provea de recursos adecuados para desempeñar su función con eficacia; es importante que se establezcan instrumentos de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a las víctimas.

Finalmente se pone de manifiesto que el papel de los sindicatos y la sensibilización de los propios trabajadores resultan esenciales en la erradicación del acoso.

3. La prevención de la violencia de género en el trabajo en los convenios colectivos

Es necesario comenzar señalando la esencial función de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en la prevención y erradicación de la violencia de género en los ambientes de trabajo y en general para la consecución del la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos los Estados miembros de

la UE, la negociación colectiva constituye el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y, desde hace tiempo, se afirma, cada vez mas, como instrumento de garantía de los Derechos Fundamentales en el seno de la empresa. Por ello, debería constituir un instrumento importante para la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el empleo y las condiciones de trabajo, en tanto que este derecho forma parte indiscutiblemente del elenco de derechos fundamentales o mejor, es su frontal porque no solo es que el de igualdad sea un derecho autónomo sino que, entendido relacionalmente, obliga a garantizar en condiciones de igualdad el resto de los derechos constitucionalmente reconocidos.

La normativa comunitaria ha intentado desde sus orígenes conseguir la implicación de los interlocutores sociales en la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de género en las empresas. En toda la normativa de Derecho comunitario derivado, se resalta la importancia de la implicación de los interlocutores sociales en la implementación efectiva de este principio a través, entre otros instrumentos, de la negociación colectiva, que debería constituir uno de los instrumentos esenciales para la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo. Así lo reconocía la Directiva 76/2007 y su reformadora la Directiva 2002/73/CEE que se propone expresamente como uno de sus objetivos esenciales, conseguir la implicación de los interlocutores sociales en la aplicación del principio de igualdad y en la eliminación discriminación por razón de género en las empresas. En su art. 8 ter exigía de los Estados miembros la adopción de medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre el empresariado y la representación de los/las trabajadores/as sobre la igualdad de trato a fin de promover su aplicación mediante, entre otros medios, la negociación colectiva, exigía de los Estados miembros que alentasen al empresariado a que aplique y fomente la aplicación del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas de forma planificada, sistemática y transversal.

De su parte el art. 21 de la D/2006/54/CE, recoge estas disposiciones y añade que

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a cele-

brar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.

4. A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa. Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores».

Finalmente y como se ha señalado, el Código de conducta para la protección frente al acoso sexual en el trabajo insiste en la esencial función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la erradicación de la violencia de género en los lugares de trabajo.

En España, la Constitución española de 1978 y en concreto sus arts. 7, 28 y 37, otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Desde ella, los convenios colectivos se conciben como instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales que la propia Constitución reconoce, entre ellos el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres y, sin duda alguna, el derecho a la integridad física y psíquica y a la protección frente a la violencia de género en el empleo como manifestación mas devastadora de la discriminación por razón de género. Como vimos mas arriba, el art. 48 de la LOIEMH insiste en que las medidas preventivas que se adopten en la empresa frente a la violencia de género, deberían negociarse con la representación del personal. Así lo reconocen además los propios interlocutores sociales en los sucesivos ANCs firmados hasta el momento, sobre todo en el firmado en el año 2008 en el que se reconoce expresamente que *«La negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos, reconocidos en la legislación»*.

Es importante señalar que, en cumplimiento tanto de la normativa como de los compromisos asumidos por los interlocutores sociales, los estudios realizados hasta el momento³ muestran una mejora notable en el tratamiento convencio-

³ CES, 2003, p. 60. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2008), pp. 356 y ss. Defensoría para la igualdad del Gobierno Vasco (2009), pp. 30 y ss. Pérez del Río (2006 y 2009). Pérez del Río T. (2010), pp. 187-220.

nal de la igualdad entre hombres y mujeres en general y en particular, por lo que aquí interesa, de la violencia de género en el empleo, siendo relativamente escasos los convenios colectivos que no hacen referencia alguna al acoso sexual aunque no tanto al acoso sexista, y aunque algunos de ellos la realizan muy escueta o de forma técnicamente incorrecta, los que tradicionalmente han prestado alguna atención al tema del acoso han mejorado en los últimos años la calidad técnica de su regulación.

De un lado, el lamentablemente insuficiente conocimiento tanto por parte de las víctimas como, al parecer, de los interlocutores sociales, sobre el significado del concepto de violencia de género y de otro, la posibilidad de que multitud de situaciones sean calificables tanto de acoso sexual como de acoso sexista, hacen imprescindible, como se ha señalado anteriormente, definir con claridad y amplitud suficiente tanto el concepto de acoso sexual como el de acoso moral e incluso, en la medida de lo posible, poner ejemplos que faciliten su comprensión por parte de los/las destinatarios/as de la norma, tanto los o las posibles acosadores/as como las posibles víctimas, por ello resulta totalmente insuficiente la regulación que contienen una parte importante de los convenios colectivos que se refieren a estas situaciones limitándose a introducir entre el listado de incumplimientos contractuales sancionables el acoso sexual y sexista sin definirlo.

En algunos casos, la definición convencional resulta excesivamente restrictiva lo que conduce a que solo sean calificables de acoso determinadas conductas producidas en circunstancias particulares. Por ejemplo, en algunos convenios se establece que existirá acoso sexual solo cuando la conducta se lleve a cabo prevaleciendo de una situación de superioridad del acosador o cuando esta conducta sea ejercida sobre personas especialmente vulnerables, ya sea por su situación personal —tener responsabilidades familiares, ser madre soltera— o por su situación laboral —trabajador/a temporal—; obviamente, este tipo de definición deja fuera del ámbito de protección múltiples situaciones en las que existirá acoso según la normativa vigente que no exige tales requisitos para configurar el tipo. Si que resulta correcto sin embargo utilizar la relación de superioridad jerárquica del/la acosador/a respecto de la víctima así como su especial situación de vulnerabilidad como circunstancia agravante.

Con referencia a la calificación y sanción del acoso, no resulta correcto y sin embargo es frecuente, que los convenios colectivos califiquen en todo caso al acoso como falta muy grave ya que ello significa un incumplimiento del principio de proporcionalidad en la graduación de faltas y en la previsión de sanciones que, en último caso, conduce a que muchas actuaciones acosadoras sin ese carácter de muy graves queden impunes. Esta forma errónea de calificación aparece en todos los niveles convencionales. En particular los convenios que diferencian entre chantaje sexual y acoso ambiental suelen calificar de muy grave el primero y de grave el segundo lo cual no es, en principio, rechazable.

La sanción establecida suele coincidir en la mayor parte de los convenios y frecuentemente consiste en la suspensión de empleo y sueldo durante un periodo que puede ir entre 10 y 60 días o el despido; no parece frecuente que se sancione al acosador con el traslado, que sería, de otro lado, lo más lógico y coherente, ya que implicaría la separación definitiva entre este y su víctima y además es lo que sugiere al Código de Conducta comunitario.

Tanto la aplicación de una sanción como la elección de la sanción a imponer suele corresponder a la empresa como titular del poder disciplinario y en ningún caso se reconoce la posibilidad de intervención en esta función a otros sujetos diferentes; entendemos que la facultad de selección de la sanción podría ser compartida ya sea con la representación del personal o, en el caso de que exista procedimiento especial para la prevención, control y sanción del acoso, con la persona o personas encargadas de aplicarlo. El reconocimiento de esta posibilidad evitaría que se pudiera aprovechar una denuncia de acoso para despedir a un trabajador o trabajadora *non grato*, sin que la conducta denunciada tuviese la gravedad suficiente para justificar esta decisión o, por el contrario, se decidiese arbitrariamente aplicar una sanción inferior a la que correspondería en función del principio de proporcionalidad.

Es sorprendentemente en el nivel provincial donde se han encontrado las mejores y más completas definiciones del acoso sexual, que en algunos casos, más bien se podrían calificar de *Declaraciones de Principios* propuestas por el Código de Conducta Comunitario, al que a veces se realiza referencia específica. Este tipo de cláusulas, al menos muestran la voluntad de los interlocutores sociales firmantes del convenio en la erradicación de la violencia de género, pero en óptica preventiva resultan insuficientes si no se acompañan de procedimientos específicos de denuncia, constatación de la veracidad de la misma y sanción del/la acosador/a, es decir, resultan insuficientes para dar por cumplida la obligación establecida en el art. 48 LOIEMH que especial hincapié en la obligación de su evaluación como riesgo laboral y a su prevención.

Una excepción a esta regla, estaría constituido por el recientemente acordado XVI Convenio Nacional para las Industrias Químicas, cuyo Capítulo XVI, en el que se parte de la afirmación de que el de las industrias químicas, «*es un sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad*» y que está dedicado en su totalidad a la igualdad de oportunidades, diseña las líneas generales de los Planes de Igualdad que las empresas de más de 250 trabajadores/as sometidas a su ámbito de aplicación deberán adoptar, así como las líneas generales de un Protocolo modelo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso, común para todas sus manifestaciones: acoso moral sea o no discriminatorio, acoso sexual y acoso sexista. Siguiendo el modelo propuesto por el Código de conducta comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo de 1992, consta de las siguientes partes:

- *Declaración de Principios* en la que se afirma el compromiso de tolerancia cero que las empresas incluidas al ámbito de aplicación del convenio asumen respecto de cualquier manifestación de acoso en sus ámbitos de dirección y organización.
- El *ámbito de aplicación* del Protocolo, aplicable a todo el personal de las empresas concernidas pero que no incluye expresamente al personal sometido a contrata o subcontratas y que presta servicio en los locales de las mismas.
- Las *definiciones* tanto del acoso sexual como el acoso sexista son las contenidas en la LOIEMH, por tanto correctas, y ambas se definen expresamente como actuaciones discriminatorias. Se echa en falta un listado ejemplificativo de este tipo de actuaciones, que la doctrina declara muy útiles para clarificar los conceptos y dotar de efectividad a la prohibición de su realización.
- *Sensibilización y formación* de la plantilla, así como el compromiso firme por parte de la empresa de aplicar sanciones disciplinarias a los acosadores.
- *Procedimiento de actuación* que se guiará por los siguientes principios:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

- Se prevé la *adopción de medidas cautelares* pero no se hace referencia concreta a que una de ellas pueda ser la separación de víctima y acosador, de forma inmediata a la presentación de una denuncia formal. Toda la doctrina que ha estudiado este tema pone de manifiesto la ne-

cesidad de adoptar este tipo de medidas para garantizar la integridad física y psíquica de la víctima durante el tiempo de tramitación de las denuncias.

- Presentación de *denuncias*, posible tanto para la propia víctima como por la representación del personal o incluso por terceros que conozcan la situación y que se realizará ante el departamento de Recursos Humanos. Podría haberse previsto un órgano especializado, que en el Código de Conducta europeo se denomina «asesoría confidencial» o agente de igualdad o, en algunos casos el de carácter colegiado, Comisión de Violencia o podría haberse pensado en la actuación de la Comisión de Igualdad regulada en el propio convenio.
- La *Instrucción del procedimiento* que correrá a cargo del mismo departamento de RRHH que recibe las denuncias y lo cierra. La intervención de la representación de personal está prevista siempre que la víctima de su consentimiento para ello.

Se regulan dos procedimientos, uno **previo o informal**, cuyo objetivo es llegar a un acuerdo con la intervención de un mediador, facultativo para la víctima y, entendemos, siempre que el acoso no haya sido muy grave, y otro **formal** cuyo objetivo es dilucidar la veracidad de la denuncia, en el que resulta necesario dar audiencia a ambas partes y que acabaría en la imposición de la sanción prevista en el régimen disciplinario del convenio. También se recoge la precaución de que en todo el proceso, la víctima esté acompañada de una persona de su confianza, que podría ser una persona experta en violencia. Una medida de importante efecto disuasorio es que en todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

El de la Industria Química constituye sin duda una buena práctica en el ámbito convencional de sector, al que la LOIEMH atribuye la función de diseñar las líneas fundamentales de los procedimientos de prevención del acoso en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. También debe citarse como ejemplo de buena práctica convencional el CC de Seguros 10-12-2008 que en su Disposición Adicional Séptima diseña asimismo el que denomina *Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral* aplicable a las empresas incluidas en su ámbito con un contenido similar al anteriormente expuesto respecto de la industria química.

4. Los Protocolos para la prevención y sanción del acoso sexual y sexista en el empleo. Su relación con los Planes de Igualdad

El conjunto de medidas que de forma sistemática y tomando como modelo el Código de Conducta comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo de 1992, tienen por objetivo prevenir y sancionar la violencia de género en el empleo, se suelen denominar Protocolos para la prevención y sanción del acoso sexual y sexista en el empleo. Son numerosos los Protocolos adoptados utilizando la posibilidad que ofrece el art. 46.2 de la Ley de Igualdad, que establece como uno de los posibles contenidos de los Planes de Igualdad «*la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*» y son muchas más las empresas que, como parte del contenido de sus Planes de Igualdad hacen referencia de alguna u otra forma, a la violencia de género. De hecho, resultan verdaderamente escasos los Planes de Igualdad que no realizan alguna referencia a esta materia aunque, en óptica cualitativa, esta referencia sea muy diversa.

Las diferentes formas de tratamiento del tema que aparecen en los Planes de Igualdad, pueden incluirse en los siguientes grupos en función de la mayor o menor importancia que le reconocen al tema: un primer grupo de Planes no escaso y en algunos supuestos adoptados en empresas pertenecientes a sectores muy feminizados y en los que el riesgo de acoso se ha mostrado especialmente alto, señalan la importancia del tema y asumen como objetivo a medio o corto plazo la elaboración de un Protocolo que será negociado o no con la representación del personal. En algunos casos, este compromiso de futuro se acompaña de la definición de las líneas generales que han de guiar su elaboración, que en muchos casos coinciden con las propuestas del Código Comunitario para la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo citado más arriba. Un segundo grupo de Planes hacen referencia a la existencia de un Protocolo de prevención vigente y adoptado previamente a la adopción del Plan de Igualdad que en la mayoría de los casos no se adjunta al Plan y por tanto se hace necesario rastrear su existencia real en Internet, lo cual algunas veces se consigue fácilmente pero otras se hace imposible dado que su texto consta exclusivamente en la intranet de la empresa en cuestión. Es obvio que esta práctica de un lado dificulta y retrasa la investigación y análisis, pero de otro, no constituye, en mi opinión una buena práctica porque la unión de ambos textos facilitaría mucho el conocimiento de sus derechos por parte de las personas destinatarias tanto del Plan como del Protocolo. Algunos de estos Protocolos adoptados antes del Plan son incluso anteriores a la adopción de la Ley 3/2007 de Igualdad (algunos han sido adoptados en los años 2005, 2006) y el objetivo que se propone en el Plan es adaptarlos a las exigencias de la Ley de Igualdad. La causa más generalizada que se alega para la necesaria actualización es la carencia del concepto de *acoso por razón de sexo* común en este tipo de protocolos antiguos.

También se suele alegar la necesidad de establecer un procedimiento de relación entre el sistema de aplicación del Protocolo y el resto del Plan de Igualdad (por ejemplo relacionar la Comisión de Igualdad del Plan con la Asesoría confidencial del Protocolo). El tercer grupo estaría integrado por aquellos Planes que bien en forma de medidas de igualdad o en forma de anexo, incluyen el texto del Protocolo lo que, como se señaló, de un lado facilita enormemente el análisis y de otro constituye una buena práctica ya que, en aras del principio de seguridad jurídica, facilita a todos los destinatarios el conocimiento completo de las normas de igualdad aplicables en la empresa.

En óptica cualitativa, es de señalar que la adecuación y calidad de los mismos no está en función del sector económico a que afectan, o si se quiere, a su ámbito de aplicación sectorial. Más bien parece responder al nivel de formación en materia de igualdad de género de sus negociadores y a la intención real y no meramente formal, de contar con medidas preventivas adecuadas y eficaces en cuanto a procedimiento y efectos del tratamiento de las denuncias presentadas. Bastantes de ellos parecen responder a modelos comunes en bastantes aspectos de su contenido, a la guía de buenas prácticas que se recogen en el Código de Conducta comunitario.

Resulta además necesario señalar que a pesar de que los Protocolos frecuentemente suelen formar parte de los Planes de Igualdad (que no se olvide, tratan de conseguir la eliminación de las situaciones de discriminación constatadas en los diagnósticos realizados previamente), en la inmensa mayoría de los casos, tratan conjuntamente las tres formas de manifestación de la violencia en el empleo: el acoso moral, el acoso sexual y el acoso sexista y en mi opinión ello no resulta recomendable por diversas razones. Jean Jacquemain, ya en el año 2001⁴ alertaba sobre los peligros que se cernían sobre la tutela efectiva frente a la violencia de género en el empleo en el caso de que se pretendiera un tratamiento unitario con otras formas de acoso. Este autor señala, que «...*el aparato jurídico desarrollado especialmente para la tutela frente al acoso sexual, íntimamente relacionado con la igualdad de género, puede ser utilizado, y de hecho lo ha sido, como precursor de los procedimientos de tutela frente al acoso moral, pero el mayor avance y desarrollo alcanzado en materia de tutela frente al acoso sexual no debe verse amenazado por tentativas imprudentes de globalización que pretendan su aplicación al acoso moral en general y que pongan en peligro su efectividad actual*». Señala además que cuando se pretenden aplicar los instrumentos jurídicos elaborados sobre el acoso sexual y, en menor medida, sobre el acoso sexista, a otras causas de acoso discriminatorio o al acoso genérico, se corre el peligro de incurrir en contradicciones e incoherencias difíciles de salvar en todos los ámbitos: desde los elemen-

⁴ «Le Droit du Travail comme insecticide: Le harcèlement professionnel» en *Le contrat de travail et la nouvelle économie*. Ed. du Jeune Barreau, Bruselas, 2001.

tos configuradores del concepto, hasta las fuentes de su recepción jurídica; desde su prevención hasta su sanción.

Por lo que se refiere a las fuentes normativas, la violencia de género está regulada en normas distintas tanto en el ámbito comunitario como en el interno y ello no se ha producido gratuitamente. En términos generales, el reconocimiento de la existencia de una situación de subordinación social de las mujeres, supone la asunción de la estructura de la sociedad en base al sistema sexo/género conduce a una regulación normativa específica si se pretende su eliminación, ya que lo contrario significaría, en términos de Ferrajoli «*la homologación jurídica de las diferencias*» que implicaría un posicionamiento neutral de la norma respecto del sujeto de derechos del que se derivaría un marco jurídico general y abstracto para todas las personas, desconocedor de las diferentes situaciones sociales en las que estas personas se encuentran, que en definitiva restaría eficacia al sistema de tutela⁵. Creo que el legislativo ha entendido que la violencia de género en el empleo, al igual que la que se produce en el ámbito doméstico o de la pareja, necesita un tratamiento específico, diferente e integral, respecto de otras manifestaciones de violencia en la sociedad y por ello se han adoptado Leyes especiales e integrales contra la violencia en dichos ámbitos. La necesidad de realizar un tratamiento diferenciado de la violencia de género en el trabajo se acentúa a partir de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Del análisis de los Protocolos que tratan conjuntamente ambos fenómenos se deriva además de forma clara que se otorga una mayor relevancia al acoso moral cuando se ha demostrado estadísticamente una mayor incidencia de la violencia de género que del acoso moral. Además, cuando el acoso es leve (presión verbal o gestual) las mujeres siguen sin percibir que están siendo víctimas de acoso, lo que significa que siguen percibiendo la violencia (al menos leve) como un precio que deben pagar por integrarse en un lugar social no apropiado/ no asignado históricamente a o para ellas.

En conclusión, estimamos que no constituye una buena práctica tratar conjuntamente las tres las formas de violencia en el empleo: el acoso moral debe ser tratado en protocolo separado y con sistemas de aplicación y seguimiento diferentes.

Por lo que se refiere a los **sujetos destinatarios y protegidos** por los Protocolos, estos no suelen hacer referencia más que al personal, o a la plantilla, o a los trabajadores/as de la empresa. Esta referencia se hace insuficiente ante una realidad económico/empresarial que demuestra la frecuencia de situaciones de contrata y subcontrata, y resulta necesario aclarar en el Protocolo que todas las

⁵ Ferrajoli, L. (2002).

personas que presten servicios en el ámbito de obligación de prevención de la empresa a la que resulta aplicable el protocolo, también entran en su ámbito de protección. Por lo que hace al personal directivo fuera de convenio algunos de los Protocolos analizados (en concreto algunos pertenecientes al sector bancario) señalan expresamente que el personal de dirección o que tenga a su cargo la organización del personal tienen una especial obligación de respetar y hacer respetar el protocolo.

Todos los Protocolos consultados cuentan con una **declaración de principios** más o menos amplia y terminante, pero es de señalar que en algunos de ellos esta constituye su único contenido, es decir, el Protocolo no contiene nada más en absoluto: ni definiciones, ni procedimientos ni sanciones, solo expresan la voluntad de la empresa de no permitir y sancionar a los infractores de la política de empresa en materia de violencia en el trabajo. De los Protocolos consultados, las declaraciones de principios de los aplicables al sector público suelen ser más terminantes que las que aparecen en los que afectan al sector privado, aunque resulta lamentable que algunos de los Planes pertenecientes al sector público ni cuenten con protocolo alguno ni hagan referencia alguna a la temática de la violencia de género en su ámbito de aplicación.

Por lo que hace a las **definiciones** de las actuaciones prohibidas, el acoso sexual y el sexista pueden detectarse hasta tres grupos de Protocolos: un primer grupo que recoge exactamente la definición de la Ley de Igualdad; un segundo grupo que recoge, con mayor o menor acierto, alguno de los conceptos acuñados por la doctrina por tanto más amplios, con la intención de aclarar y delimitar sus elementos esenciales. Los pertenecientes al tercer grupo, son los Protocolos que además de recoger las definiciones, aplican la buena práctica de ejemplificar las actitudes y conductas susceptibles de constituir acoso (tanto sexual como sexista o por razón de sexo).

Respecto a la **presentación de denuncias y quejas**, gran parte de los Protocolos consultados hacen referencia a la forma en que han de presentarse, es decir, al procedimiento de denuncia, pero solo una parte de ellos analiza la posibilidad de que no sea la propia víctima la que la presente sino que otra persona lo haga en su nombre (como ejemplo algún miembro de la representación del personal), o «motu proprio» en caso de que conozca alguna situación de acoso, aplicando al respecto lo señalado en la propia Recomendación en el sentido de que *«Todos los empleados tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente de trabajo en el que se respete la dignidad de los empleados y los directivos (incluidos los supervisores) tienen el deber particular de asegurar que el acoso sexual no se da en las áreas de trabajo para los que son responsables»*. Un ejemplo de buena práctica entre los Protocolos analizados sería la que en la materia se manifiesta en los siguientes términos: *«Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, deberá denunciar dicha situación»*. Sería posible, pero no se ha encontrado

esta previsión en ninguno de los Protocolos analizados, la actuación *de oficio* si es que existe un órgano creado *ad hoc* para recibir e investigar las denuncias.

Respecto de la **forma de presentación de la denuncia**, un grupo minoritario de los protocolos analizados admiten la posibilidad de presentación oral pero la mayoría exige que sea escrita, algunos incluso determinan los requisitos y el contenido mínimo de la misma, entre los que se encuentran la identificación completa de denunciante y denunciado, hechos que se denuncian, fecha de su comisión y en algunos casos «*indicios suficientes de veracidad de lo denunciado*».

Todos los Protocolos analizados admiten la posibilidad de presentación de lo que suelen denominar **denuncias falsas**, señalando que serán sancionadas disciplinariamente, sin embargo, no en todos ellos se define exactamente qué se ha de entender por tales y ello plantea problemas ya que si se entiende por falsa aquella denuncia respecto de la cual ha resultado imposible acumular pruebas suficientes para confirmar su veracidad, la afirmación de que la persona denunciante será sancionada ejercerá sin duda un efecto disuasorio cara a la presentación de quejas, dada la generalizadamente admitida dificultad de probar ciertos tipos de acoso, por ello constituye una buena práctica la definición del significado de estos términos como «*Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada...*».

El Código de Conducta comunitario entiende conveniente que exista un órgano especializado, que cara a su mayor eficacia se recomienda sea designada previo acuerdo con la representación de personal, encargado de la **recepción de las denuncias y del asesoramiento y ayuda a las víctimas**, que puede o no ser al tiempo el encargado de realizar las investigaciones necesarias para **esclarecer la veracidad** de las quejas presentadas, recabando las pruebas necesarias e interviniendo como mediador en los procedimientos informales. Sin embargo, la mayoría de los protocolos analizados carecen de este tipo de órgano. En su mayor parte señalan a la Dirección de Recursos Humanos o a la Dirección de Relaciones Laborales como órgano encargado de la recepción de las denuncias así como de la investigación de la veracidad de las mismas, algunas veces con la ayuda de expertos externos. En los casos en los que el protocolo analizado, se anexa a un Plan de Igualdad que cuente con Comisión de Igualdad encargada de su seguimiento, se suele señalar que las denuncias de acoso se presentarán ante este órgano que además se encargará de la investigación. Un grupo no muy numeroso pero significativo de protocolos crea órganos ad hoc como «Comisiones antia-coso» encargados tanto de la recepción de denuncias como de la investigación, y en otros casos aunque se prevea que la denuncia haya de ser presentada ante RRHH, se señala que recibida esta se creará una «Comisión informativa» encargada de la investigación. Este tipo de comisiones, cuando existen, pueden ser también auxiliadas por expertos externos.

En lo que respecta a la conformación de este tipo de órganos, resulta necesario tener en consideración dos recomendaciones recogidas en la norma europea: en primer lugar que *«es aconsejable ofrecer a los trabajadores la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia a una persona de su mismo sexo, si así lo desean»* sobre todo en supuestos de acoso sexual y, en segundo lugar, que *«Quienquiera que sea la persona designada en el establecimiento, se recomienda que se le proporcione la formación adecuada sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre los pormenores de la política y los procedimientos del establecimiento, de manera que pueda desempeñar su tarea con eficacia. También es importante que se le provea de recursos adecuados para desempeñar su función, así como de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de acoso»*.

Respecto de la primera de las recomendaciones no hemos encontrado ningún protocolo que haga referencia a que este tipo de órganos de recepción e investigación de denuncias deba **contar entre sus miembros con mujeres**. Sin embargo respecto del segundo sí que la mayor parte de los analizados hace referencia a la formación específica con que deben contar los miembros de estos órganos o, al menos, que deben de formar parte de los mismos, personas expertas en la materia, sean estos internos o externos.

Como se señaló mas arriba, los Protocolos deben regular **el/los procedimientos de investigación de la veracidad de las denuncias presentadas**. A este respecto el Código estima conveniente la previsión de dos tipos de procedimientos: uno previo de carácter informal que consistiría en una mediación para los casos menos graves y otro de carácter formal para aquellas situaciones en las que el informal resulte fallido o la actuación denunciada sea de especial gravedad.

Salvo excepciones, en las que el protocolo regula la existencia de un único procedimiento formal, situación en las que este suele resultar excesivamente formalista y por ello poco eficaz, todos los protocolos analizados siguen esta recomendación y cuentan con un primer **procedimiento informal**, en el que previa sucinta investigación sobre la veracidad de la denuncia o partiendo de la verosimilitud de la presentada, se procede a una mediación entre las partes denunciante y denunciada. En algunos se señala, lo que parece una buena práctica, que solo se aplicará este procedimiento si la parte denunciante da su consentimiento y en otros se exige la presencia en el acto de alguien de confianza de esta, que puede ser un miembro de la representación del personal o de un experto/a. En algunos de los analizados incluso este tipo de procedimiento es el único existente, es decir, no se regula procedimiento formal alguno. Resulta interesante que en algún supuesto se nombren dos mediadores, de los que uno ha de ser necesariamente mujer y se exige que ambos demuestren formación suficiente en materia de violencia de género.

Todos los protocolos analizados que cuentan con regulación del **procedimiento formal** parten de una declaración de los principios que han de infor-

marlo, mayoritariamente basados en el Código comunitario y muy parecidos: «*confidencialidad, agilidad, objetividad y neutralidad, contradicción y garantía de las posibilidades de defensa de las partes*», a los que algunos añaden garantía de seriedad en el tratamiento de las denuncias. Sin embargo difieren en torno a un principio importante: la presunción de verosimilitud de la parte denunciante versus presunción de inocencia de la parte denunciada, inclinándose mayoritariamente por la segunda. Respecto del principio de *agilidad* en la aplicación, su significado varía notablemente de unos protocolos a otros: se prevén plazos máximos de 10 a 60 días en diferentes protocolos siendo emplazo más generalizado entre 15 y 30 días.

Una cuestión de esencial importancia es la posibilidad de adopción de **medidas cautelares** durante la instrucción del procedimiento, como la separación entre las partes implicadas, medida recomendada por el Código y por la doctrina que reiteradamente ha señalado la necesidad, no la mera conveniencia, de adoptar esta medida cautelar con el objetivo de garantizar la salud y la integridad física y psíquica de la víctima durante la investigación. De hecho se trata una medida prevista en bastantes protocolos, especialmente los calificables como de mejor calidad técnica.

En cuanto a la investigación, una buena práctica encontrada en alguno de los protocolos analizados, que siguen casi literalmente lo señalado en la norma comunitaria, sería la siguiente:

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última.

Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

También sería una buena práctica, asimismo encontrada en alguno de los Protocolos analizados, la que recomienda que la investigación «*Deberá ser ágil y rápida y confidencial, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas.*

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación. La empresa pondrá a disposición del o la Asesor/a Confidencial, así como de la Comisión frente a la Violencia de Género en el Trabajo, los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Ambos órganos tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, siempre en cumplimiento de la normativa de seguridad vigente, debiendo todos los empleados prestarles la debida colaboración. Efectuarán las entrevistas con las personas afectadas, podrán recabar la intervención de personas expertas (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantendrán las reuniones que estimen oportunas con las partes interesadas y en su caso los testigos, pudiendo para ello entrevistarse con cualquier persona que preste servicios en la empresa o con cualquiera otra persona de la que puedan recabar información. La investigación se realizará con respeto escrupuloso de los derechos fundamentales de las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad».

Respecto de la **finalización y las consecuencias** del expediente investigador, el Código señala «*Se recomienda que las infracciones de la política del establecimiento para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo. Constituye también una buena práctica indicar claramente —en el propio Protocolo— la gama de sanciones que pueden imponerse a las personas que violen la norma...».*

En la mayoría de los Protocolos consultados, se establece que finalizada la investigación, el órgano competente realizará un informe en el que se harán constar las actuaciones llevadas a cabo, las pruebas acumuladas tanto de carácter documental (por ejemplo las realizadas por expertos/as) como de tipo testifical, la suficiencia o insuficiencia de las mismas para determinar la veracidad de la denuncia y, en base a estas conclusiones, se propondrá la adopción de las medidas correspondientes. Sin embargo, solo en una parte de los Protocolos se establece que las propuestas realizadas por el órgano investigador serán vinculantes para la empresa y mayoritariamente, reenvían en esta materia al régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación. En algún caso se señala que, demostrada la existencia de acoso, la Dirección de RRHH será la competente para aplicar la sanción correspondiente a infracción grave o muy grave en el régimen disciplinario del convenio.

Se ha señalado reiteradamente y así se pone expresamente de manifiesto en la Recomendación, que una de las causas de mayor eficacia disuasoria tanto para la presentación de denuncias, como para la colaboración en su investigación por parte de los testigos del acoso, es el miedo a las **represalias** por ello una de las recomendaciones en las que insiste el Código es la necesidad de garantizar una protección suficiente y eficaz frente a las actuaciones de este tipo que

puedan ser adoptadas frente a las personas denunciantes, las que les hayan prestado ayuda o colaboración, los testigos e incluso frente a las personas que forman parte de los órganos de investigación. A este respecto es de señalar que gran parte de los Protocolos analizados recogen esta recomendación y garantizan que la adopción de represalias frente a las personas denunciantes será sancionada disciplinariamente, sin embargo, no son muchos los que amplían el sistema de protección a testigos y personas pertenecientes a los órganos de investigación lo que constituye una carencia notable.

Resulta evidente que de poco serviría la adopción del protocolo mas perfecto desde el punto de vista técnico si este es desconocido por sus destinatarios, por ello el Código comunitario señala que una vez elaborado el sistema de prevención y sanción del acoso *«es importante que ésta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, de manera que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben quejarse, sean conscientes de que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual»*. Ciertamente, la mayor parte de los Protocolos analizados insisten en el compromiso de la empresa de **garantizar el máximo conocimiento** posible de su existencia y contenido. Algunos hacen referencia a su publicación en tablones e intranet e incluso en su entrega individualizada a toda persona que sea contratada por la empresa.

Por lo que respecta al **seguimiento** de su aplicación, en aquellos supuestos en los que los Protocolos acompañan o forman parte de los Planes de Igualdad, esta función suele asignarse al mismo órgano que realiza el control de la aplicación del Plan que suele denominarse «Comisión de Igualdad» y en los caso de que exista órgano específico para la investigación, se suele asignar a este la función de seguimiento.

En lo que respecta a la **formación**, el Código señala que

Un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso y que, si se produce, el problema sea resuelto con eficacia lo constituye la formación de los directores y supervisores. Dicha formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual y permitir que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.

Además, las personas que tengan algún cometido oficial en el marco del procedimiento formal de examen de la denuncia de acoso sexual deberían recibir una formación especial... También es aconsejable incluir en los correspondientes programas de iniciación y de formación, información relativa a la política del establecimiento sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión.

Algunos de los protocolos analizados (no la mayoría) realizan alguna referencia a la necesidad de formación especialmente dirigida a directivos y mandos;

en los supuestos en los que el protocolo acompaña al Plan de Igualdad, la formación se suele referir a todo el conjunto normativo.

Finalmente, respecto de la esencial **función de los sindicatos en la prevención, formación, información y sensibilización** sobre la necesidad de erradicar la violencia de género en el empleo el Código señala:

El acoso sexual es una cuestión tanto sindical como empresarial. Se recomienda como práctica adecuada que los sindicatos formulen y presenten unas declaraciones claras de política sobre el acoso sexual y que tomen medidas para aumentar la sensibilización ante el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo, a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto. Por ejemplo, los sindicatos podrían intentar ofrecer a todos sus directivos y representantes formación sobre temas relacionados con la igualdad de trato, incluida la manera de abordar el acoso sexual, e incluir esta información en cursos de formación patrocinados o aprobados por el sindicato, así como información sobre la política del sindicato al respecto. Los sindicatos deberían estudiar la posibilidad de declarar que el acoso sexual constituye un comportamiento indebido, y se recomienda como buena práctica que informen a sus afiliados y dirigentes sobre sus consecuencias.

Se aconseja a los sindicatos que informen a sus afiliados de su derecho a no ser acosados sexualmente en el trabajo y les proporcionen una orientación clara sobre qué hacer en caso de ser objeto de acoso sexual, incluido el asesoramiento sobre los derechos legales pertinentes.

En caso de denuncia, es importante que los sindicatos la traten con seriedad y comprensión, y que se aseguren de que la persona que la ha presentado tiene la oportunidad de ser representada si se atiende la denuncia. Es importante crear un ambiente en el que los afiliados sientan que pueden presentar dichas denuncias sabiendo que van a contar con la comprensión y el apoyo de los representantes sindicales locales. Los sindicatos podrían estudiar la posibilidad de nombrar a personas formadas al efecto para asesorar y aconsejar a los afiliados que presenten denuncias de acoso sexual y actuar en nombre de los mismos si es necesario. Esto constituirá un punto de apoyo fundamental. También es buena idea asegurarse de que haya suficientes representantes femeninos para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.

Asimismo se recomienda que cuando el sindicato esté representando tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma se deje claro que el sindicato no está tolerando el acoso sexual al proporcionar la representación. En cualquier caso, las dos partes no deberían estar representadas por la misma persona.

Es práctica adecuada aconsejar a los afiliados que el trabajador acosado lleve un registro de los incidentes, ya que esto le ayudará a llevar a feliz término cualquier recurso formal o informal, que el sindicato desea que se le informe de cualquier incidente de acoso sexual y que dicha información tendrá carácter confidencial. Convendría también que el sindicato controlara y revisara sus registros para contestar a las denuncias y para representar a las personas objeto de las mismas, a fin de que su respuesta sea eficaz».

Bibliografía citada

- CCNCC (Lousada Arochena, J.F. —coord.—) (2008): «El principio de igualdad en la negociación colectiva» (LOUSADA AROCHENA, J.F. —coordinador—), *Colección Informes y estudios de Relaciones Laborales*, n.º 85, Madrid.
- CES (2003): *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Madrid, 2003.
- DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DEL GOBIERNO VASCO (2009): *La igualdad de género en los convenios colectivos (Informe extraordinario)*, Vitoria.
- PÉREZ DEL RÍO, T. (2009): *La violencia de género en el ámbito laboral: El acoso sexual y el acoso sexista*. Edit. Bomarzo, Albacete.
- FERRAJOLI, L. (2002): *Derechos y garantías. La Ley del más débil* (traducción de Perfecto Andrés Ibáñez y Andrea Greppi), tercera edición. Madrid. Trotta.
- IBAÑEZ GONZÁLEZ, M., LEZAUN BARRERAS, Z., SERRANO ARGÜESO, M. y TOMÁS MARTÍNEZ, G. (2007): *Acoso sexual en el ámbito laboral: Su alcance en la C.A. de Euskadi*, Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- PÉREZ DEL RÍO, T. (2006, 2009): «Igualdad y género en el empleo». Serie *Guías de negociación colectiva*. Edit. CARL. Actualizada tras la adopción de la LOIEMH 3/2007. CARL.
- PÉREZ DEL RÍO, T. (2010): «La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva», en AA.VV. (directora: FARALDO CABANA, C.; coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, A. y MILLOR ARIAS, P.): *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- VALLEJO DACOSTA, R. (2007). «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», *Relaciones Laborales*, n.º 5, pp. 15 y ss.
- VICENTE PACHÉS, F. (2007): «El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y del Derecho Comunitario europeo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 67, pp. 63 y ss.

Protocolos analizados

- ADIF (Transporte de viajeros)
- BIMBO, S.A.U. (alimentación)
- CARAMELO, S.A. (alimentación)
- CEEPILSA (limpieza).
- S. MIGUEL, FABRICAS DE CERVEZA Y MALTA, S.A. (alimentación)
- CESCE (Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación, Compañía de Seguros y Reaseguros)
- CONTRATAS Y OBRAS EMPRESA CONSTRUCTORA, S.A.
- EROSKI (grandes almacenes)
- ISS, Facility Services, S.A. (limpieza)
- GRUPO DE EMPRESAS AIR LIQUIDE
- ASISA (seguros médicos)
- BOEHRINGER (farmacéutica)
- BRIDGESTONE HISPANIA, S.A.
- BANCO CAIXA GERAL, S.A.

HIJOS DE LUIS RODRÍGUEZ, S.A. (distribución alimentaria)
SANTA BÁRBARA SISTEMAS, S.A.
BANCO DE SANTANDER
Actividades de Construcción y Servicios, S.A. Comprende, entre otras, a DRAGADOS, S.A.; TECSA, S.A.; GEOCISA, S.A.; VÍAS Y CONSTRUCCIONES, S.A.; DRACE MEDIOAMBIENTE, S.A.; SOLUCIONES DE EDIFICACIÓN INTEGRALES Y SOSTENIBLES, S.A.; FLOTA PROYECTOS SINGULAR, S.A.; IRIDIUM CONCESIONES DE INFRAESTRUCTURAS, S.A.; COMUNIDADES GESTIONADAS, S.A.
AUCORSA (Empresa Municipal de Autobuses de Córdoba)
AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE
AYUNTAMIENTO DE GUAREÑA (Extremadura)
BANCO DE SABADELL
BANESTO
BANKINTER
BASF (industria química)
CETS (Consortio Extremeño de Transporte Sanitario)
COLEBEGA (Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A.)
CONCELLO DE LUGO
CONSORCIO HAURRESKOLAK PARTSUERGOA (educación)
COPA SERVIPARK, S.L. (transporte sanitario)
DEUTSCHE BANK
EDITORIAL EXTREMADURA
EL CORTE INGLÉS (grandes almacenes)
EMULSA (Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano de Gijón, S.A.)
EULEN (empresa de servicios)
GRUPO DE EMPRESAS GAMESA (energía)
FLIGHTCARE (handling)
GRUPO AXA (seguros)
GRUPO BANCO POPULAR
CEMENTOS PORTLAND VALDERRIBAS
GRUPO CHAMPION (cementos)
GRUPO CLECE (servicios)
GRUPO IBERDROLA (energía)
GRUPO ORTIZ (alimentación)
IMTECH SPAIN (producción industrial)