

El estado de la intervención social contra el acoso sexual en las organizaciones laborales

Rocío Pérez Guardo

Universidad de Valladolid

Resumen

En esta comunicación pretendemos presentar el estado de la cuestión relativa a la intervención social materia de acoso sexual laboral en España, especialmente enfocada en la elaboración de protocolos de actuación en el marco de las organizaciones laborales. En un primer apartado, justificamos la obligación que estas entidades tienen de diseñar e implantar protocolos de actuación. Posteriormente, en el segundo y el tercer apartado, presentamos recomendaciones sobre su estructura, contenidos y proceso de elaboración, ejemplificando buenas prácticas y prácticas menos recomendables a través de protocolos procedentes de muy diferentes organizaciones y sectores de actividad.

Palabras Clave

Acoso Sexual Laboral, Intervención Social, Protocolos de Actuación, Organizaciones Laborales.

La obligación de implantar protocolos de actuación frente al acoso sexual en las organizaciones laborales

Diversos estudios sobre la negociación colectiva (Vázquez, 1998; Escudero et al, 2008) y sobre el propio fenómeno del acoso sexual laboral (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; Ibáñez et al, 2007), inciden en la necesidad de establecer protocolos de actuación contra el mismo en el seno de las organizaciones laborales. Por otra parte, desde los planes nacionales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres también se ha venido insistiendo en la urgencia de la acción preventiva desde los propios centros de trabajo.

Tabla 1. - Referencias al tratamiento del ASL en el seno de las organizaciones laborales en los planes nacionales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

PLANES	ACTUACIONES RELATIVAS AL ASL EN EL MARCO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES
III PLAN (ÁREA 7, OBJETIVO 2, ACTUACIÓN 3)	INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOBRE ASL EN CONVENIOS COLECTIVOS
III PLAN (ÁREA 3, OBJETIVO 3, ACTUACIÓN 10)	PROMOCIÓN DE LA SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ASL EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES
PLAN ESTRATÉGICO (OBJETIVO 2, ACTUACIÓN 3)	IMPULSO DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ASL DIRIGIDAS AL ENTORNO EMPRESARIAL Y SINDICAL

Fuente: elaboración propia en base al III y IV Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y al Plan Estratégico

Desde el punto de vista normativo, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 2007 y la Ley de Igualdad del mismo año son los principales puntales que relanzan la presencia de las acciones de empresa en la lucha contra el acoso sexual. El primero es adoptado por los propios agentes sociales europeos, patronal y sindicatos, y progresivamente va siendo incorporado por los agentes sociales nacionales a sus negociaciones. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de los artículos 48 y 62, establece en materia de prevención y control del acoso sexual laboral que tanto las empresas públicas como las privadas están obligadas a diseñar e implantar protocolos frente a este fenómeno en su seno (de forma independiente al número de trabajadores/as que alberguen).

Recomendaciones y reflexiones sobre la estructura de los protocolos

Los distintos documentos de referencia en la materia, así como la propia Ley de Igualdad, realizan una propuesta de estructura homogénea. Apuestan por dos dimensiones, que se pueden materializar en dos apartados de la estructura de los protocolos. Una primera dimensión estaría destinada a promocionar las relaciones saludables, igualitarias y libres de acoso sexual en los centros de trabajo (promocional y preventiva), y otra a asistir a quién sufre acoso y sancionar a quién acosa (dimensión asistencial y disciplinaria).

En los artículos 48 y 62 de la Ley de Igualdad vemos cómo la propia norma hace corresponsables a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en la lucha contra el acoso sexual, que según el articulado no se limita a garantizar la asistencia de la persona acosada y la sanción de la acosadora, sino que trasciende esta dimensión. El artículo 48 establece una labor asistencial y disciplinaria consistente en “dar cauce a las denuncias y reclamaciones”, pero también se refiere a la promoción de un entorno saludable sin acoso sexual al referirse a la necesidad de “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual”, y a la prevención, al indicar que es necesario “arbitrar procedimientos específicos

para su prevención (...) campañas informativas o acciones de información”. En definitiva, más que llevar a cabo actuaciones concretas y aisladas, conviene diseñar una estrategia integrada a través de protocolos de actuación (citados en el artículo 62). De esta forma se pueden interrelacionar las dimensiones promocional -preventiva y asistencial – disciplinaria propuestas por la Ley de Igualdad, generando sinergias entre ellas.

La propia comunicación de los hechos a la empresa a instancia de la persona acosada u otra con conocimiento de los sucesos, y la aplicación de las medidas disciplinarias consiguientes (o sea la propia dimensión asistencial y disciplinaria), ya parece responder a la necesidad de normalizar la situación de la persona acosada si se plantea y realiza con efectividad. Otra cosa es que en la práctica, como acabamos de ver en las conclusiones de numerosos estudios sobre la materia, sea habitual que las empresas mantengan una actitud pasiva ante el problema, minimizándolo e incluso ocultándolo (EMER Estudios, 1994; INMARK Estudios, 2007; Ibáñez et al, 2007), que se culpe a la persona acosada de lo sucedido (Torns et al, 1999; Pernas et al, 2000), y que cuando se opte por una respuesta activa ésta sea el despido de quien ha sufrido el acoso, su traslado o, en el mejor de los casos, el de la persona acosadora (INMARK Estudios, 2007). Para evitar estas desafortunadas reacciones que traen consigo una doble victimización de la persona acosada, no sólo es imprescindible la existencia de protocolos, sino su consideración como una medida necesaria y efectiva por parte de los agentes implicados en su prevención y control que conviven en la empresa: sindicatos, patronal y trabajadores/as.

La creciente preocupación por la incidencia del acoso sexual laboral sobre las personas trabajadoras, especialmente sobre aquellas de sexo femenino, se ha materializado también en la publicación de otros numerosos materiales divulgativos, con el objeto de informar sobre el fenómeno, visibilizar una realidad normalizada y, sobre todo, aportar recomendaciones para la elaboración de protocolos de actuación que sirvan como instrumentos de prevención del acoso sexual y de asistencia frente al mismo. Algunos ejemplos los tenemos en la guía elaborada por la Fundación Mujeres en 2010, en la publicada en 2008 por la Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza (Lerma et al, 2008), en la aportada por Salud Mental Europa (2010) y en las propuestas de protocolos de actuación realizadas por Emakunde (Emakunde, 2011), por el Instituto Navarro para la Igualdad (Instituto Navarro para la Igualdad y Enred Consultoría, 2012) y por el Instituto Andaluz de la Mujer (2012).

La producción sindical al respecto ocupa también un lugar significativo. Destacan especialmente tres publicaciones de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras (1999, 2003 y 2009) y dos de la Unión General de Trabajadores: una de la Secretaría de la Mujer de la Unión General de Trabajadores de Andalucía (2011) y otra de la de la Comunidad Valenciana (Mejías, 2001). Dado que en todas las guías se defiende la doble dimensión promocional – preventiva y asistencial – disciplinaria en la estructuración de los protocolos, no valoraremos su contenido de forma individual.

La organización laboral es la responsable de la articulación de mecanismos contra el acoso sexual, aunque normalmente son los convenios colectivos las normas que delimitan las infracciones laborales sancionables. En varios de ellos se puede encontrar mandatos

explícitos para la elaboración de protocolos, dado que el modelo seguido es el de descentralización. Generalmente, mientras que el convenio recomienda la formalización de textos, cada organización laboral se encarga de aprobar su correspondiente protocolo (apoyado en la mayor parte de los casos por documentos guía como los que acabamos de citar).

Tal y como señalan Noemí Serrano y otros, hasta la publicación de la Ley de Igualdad en 2007, entre un 70% y un 80% de los convenios colectivos ignoraban las conductas de acoso sexual (Serrano et al, 2009). De forma posterior a la ley, a pesar de haberse incrementado el número de convenios que aluden a ellas y establecen un régimen disciplinario, la cifra no es muy elevada (más aún si tratamos de localizar convenios que establezcan un marco integral de actuación no limitado a lo propiamente asistencial y disciplinario). Algunas empresas optan por crear un instrumento propio adaptado a su realidad concreta, a la especificidad del sector de actividad. Otras incluyen como anexo a sus negociaciones diversos modelos de textos procedentes de documentación de referencia.

Aunque algunos modelos de protocolo actúen como referentes, conviene acomodar las reglas generales a la estructura concreta de cada organización laboral, teniendo en cuenta si se trata de un sector donde el índice de incidencia de acoso sexual es mayor, si se trata de un entorno masculinizado o feminizado, así como otros aspectos que han demostrado bien favorecer el acoso o bien perfilar su tipología. Recomiendan ciertos modelos de protocolo que las empresas con intención de iniciar una política de prevención y actuación contra el acoso sexual les tomen como referentes tal cual (Instituto Andaluz de la Mujer, 2012). Pero dadas las diferencias existentes en los diversos entornos laborales, éstos deben adecuarse a cada realidad (Instituto Navarro para la Igualdad y Enred Consultoría, 2012).

En el caso de la empresa pública, la Comisión Técnica para la Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres (dependiente de la Mesa General de Negociación en la Administración del Estado), acordó en su reunión de 20 de julio de 2011 el texto 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 en sus Organismos Públicos”, respondiendo así al mandado del artículo 62 de la Ley de Igualdad. El citado protocolo se establece como modelo a utilizar por los distintos departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado, quienes deben realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera para acomodarlos a sus necesidades específicas.

La propuesta de estructura de este modelo no difiere de las realizadas para la empresa privada. A pesar de que estamos hablando de organizaciones laborales con ciertas singularidades, éstas no afectan a cuestiones tan generales como la estructura. La resolución que hace público el modelo, la Resolución 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, incorpora esta información en un anexo. El documento recoge una dimensión promocional y preventiva y otra dimensión asistencial y disciplinaria. Así, los dos apartados relativos a la primera dimensión son denominados “política de prevención y medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo” (respectivamente) y el referido a la segunda “procedimiento de actuación”.

Recomendaciones y reflexiones sobre el procedimiento de elaboración de los protocolos y su contenido

Finalmente, profundizamos un poco más en el procedimiento a seguir para elaborar los protocolos de actuación y los contenidos que, desde el punto de vista de los documentos de referencia y desde nuestro posicionamiento propio, han de estar integrados en dichos protocolos. A medida que nos vayamos adentrando en estas cuestiones, utilizaremos a modo de ejemplo los protocolos de las organizaciones laborales en las que nos hemos fijado a la hora de redactar éste apartado.

Antes de empezar a elaborar el protocolo se recomienda fijar unos plazos para abordar la referida tarea, así como la creación de un equipo de trabajo encargado de redactar un primer borrador, que seguidamente puede ser publicado y sometido a votación y firma por parte de los agentes sociales. Estableciendo plazos máximos y trabajando en grupos con un número de integrantes no muy elevado, es más sencillo alcanzar un texto consensuado, un preacuerdo susceptible de someter a posterior votación. A pesar de que sea deseable que el borrador sea responsabilidad última de un grupo de trabajo, es también necesario contar en su elaboración con la participación del mayor número de personas que formen parte de la organización laboral.

Para ello se puede recurrir a técnicas de recogida de información y a estrategias de promoción de la participación – acción. De esta manera, el borrador creado tendrá una legitimidad social mayor por haber contado con mayores niveles de participación y, además, permitirá acceder a información muy valiosa sobre la percepción social que del acoso sexual tiene la plantilla. Estas técnicas nos permiten conocer cómo los/as empleados/as consideran que debe implantarse la protección frente al acoso en la organización y, sobre todo, nos permiten detectar el grado de información y formación que tienen sobre el fenómeno. De esta manera “se identifican en cada empresa los riesgos latentes de presencia de comportamientos de acoso sexual y las decisiones al respecto serán más operativas” (Serrano et al, 2009: 98). Desafortunadamente, es realmente difícil encontrar protocolos que se hayan realizado atendiendo a esta fase previa tan necesaria.

Hemos visto como, habitualmente, tanto las guías que orientan en la elaboración de protocolos como los protocolos ya diseñados, se estructuran en dos o más apartados que ilustran dos dimensiones, dos fases de actuación, una primera promocional y preventiva y una segunda asistencial y disciplinaria. En esta ocasión profundizamos un poco más y nos centramos en los contenidos de cada dimensión.

El apartado promocional y preventivo suele estar conformado por: la declaración de principios, la publicitación y difusión del protocolo y las actuaciones de sensibilización y formación. Por otro lado, el apartado asistencial y disciplinario suele incorporar: la creación de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia o el nombramiento del/la Asesor/a Comisionado/a frente al acoso sexual y el establecimiento de los procedimientos de resolución informal y formal. Vemos con más detalle estos apartados y algunas reflexiones sobre sus contenidos a continuación.

El apartado promocional y preventivo

Se ha de fijar una estrategia promocional y preventiva global, tratando de favorecer actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la eliminación de las conductas de acoso sexual pasan por la modificación de los patrones de relaciones de poder desigual entre los sexos (tanto en la vida social en general como dentro de las relaciones laborales en particular). No se puede realizar una óptima planificación de la prevención sin evaluar la cultura de la empresa, la organización formal e informal del poder, el clima de trabajo, etcétera. Sin embargo es difícil encontrar protocolos que recojan esta tarea o que la hayan realizado de forma previa a su diseño.

La propia existencia del protocolo tiene en sí un efecto preventivo por la inhibición que genera la presencia de un mecanismo interno de sanción. En él se deben reflejar, al menos, las directrices a seguir para canalizar las denuncias, las sanciones establecidas para cada situación y la garantía de inmunidad hacia quien comunica un supuesto de acoso sexual. Pero aún así, no se puede concebir que el tratamiento contra el acoso sexual se reduzca a la acción represora, aunque lamentablemente la acción preventiva suele recogerse de forma testimonial a través de actuaciones aisladas o a modo de declaración de intenciones, sin llegar a desarrollarse. Nos encontramos también con protocolos que ni siquiera incluyen un apartado preventivo, como es el caso de AMG Servicios Integrales (2011).

La fase preventiva ha de recoger una declaración de principios acompañada de mecanismos para su publicidad, así como un paquete de medidas formativas.

a) La declaración de principios

La declaración debe contener una definición de acoso sexual laboral acompañada de ejemplificaciones sobre situaciones que constituirían acoso (especificando también ámbito físico y funcional de referencia), dejando clara la prohibición de las mismas tanto en el marco de las relaciones de trabajo como en el de las fases previas a su formalización (como es el caso de becarios/as). Es poco frecuente encontrar protocolos que incluyan al personal que no es propio de la organización laboral correspondiente. Una excepción la tenemos, por ejemplo, en el protocolo de Caja Madrid (2011), que protege a los/as trabajadores/as de empresas externas subcontratadas, y en los de la Compañía de seguros y reaseguros CASER (2009) y Universidad de Cádiz (2011), que incluyen explícitamente a los/as becarios/as y al personal colaborador a través de ETT.

Tradicionalmente, el acoso en el trabajo se asociaba a conductas caracterizadas por intervenir sobre la libertad sexual e intimidad del sujeto afectado, precedente que facilitó la aparición del concepto jurídico de acoso sexual en el trabajo. La irrupción de otras realidades, como el denominado acoso moral, ha acabado por ensanchar el concepto de acoso en el trabajo, que ahora aglutina realidades muy diferentes (un ejemplo es que ambos fenómenos no comparten ni casuística ni conductas constitutivas). El acoso moral (o mobbing en su denominación más común) presenta perfiles característicos frente al acoso sexual que

aconsejan al/la jurista acometer un tratamiento diferenciado según recomiendan autores/as especializados, como es el caso de Segalés y Fayos (2003). Sin embargo cada vez son más los protocolos que unifican la protección contra el acoso sexual y moral en un mismo texto (también sucede con el acoso por razón de sexo). Esta es una de las opciones más recurridas en la empresa privada. Citamos, a modo de ejemplo, los casos del protocolo de la Montañesa (2008) y del de Caja Canarias (2010). No es tan importante el hecho de realizar protocolos separados para cada fenómeno, como evidenciar lo que se entiende por cada uno de ellos y establecer un tratamiento adecuado para cada caso.

La declaración de principios debe aclarar, tras la delimitación de lo que es el acoso sexual, que éste es lesivo para los/as trabajadores/as y para la organización, y que por lo tanto es un fenómeno intolerable. En el texto se han de explicitar también los derechos que asisten a las partes afectadas: inmunidad para la persona que comunique los hechos (bien sea la persona afectada o un/a compañero/a), respeto a la presunción de inocencia de la persona demandada y garantía de confidencialidad de las declaraciones de los/as implicados/as en el proceso. Tan importante es que la persona que esté sufriendo acoso sexual sienta que la organización ha dispuesto las medidas necesarias para apoyarle en la resolución de la situación, como que todos/as los trabajadores/as sepan que las denuncias falsas no son tolerables.

Hay que delimitar claramente y con precisión cuándo estamos ante una falsa acusación. No es lo mismo acusar en falso que no contar con las pruebas necesarias para salir victorioso/a del proceso. Una cláusula de este tipo va a actuar como arma de doble filo: tratando de proteger a personas falsamente denunciadas, pero suponiendo frecuentemente una inhibición para la denuncia de quienes no tienen muy claro aportar indicios. Normalmente no se previene de este peligro y se establecen cláusulas que no clarifican cuándo una denuncia es falsa. Un ejemplo de buena práctica al respecto es el protocolo de la Administración Pública (2011) que sabe resolver satisfactoriamente esta cuestión, expresando que “en el caso de que (...) resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del Departamento u Organismo podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables” (Resolución 28 de julio de 2011).

b) La habilitación de mecanismos para su publicidad y difusión

El objetivo es que todos/as los integrantes de la plantilla conozcan el fenómeno y sepan de la intolerancia organizacional hacia el mismo. Para conseguir una buena difusión se puede utilizar el correo electrónico corporativo, la intranet de la empresa, cartelería, etcétera. Es importante que el mensaje tenga el efecto esperado, por ello se señala como imprescindible que “facilite la comprensión de la importancia de su radicación” (Serrano et al, 2009: 101).

c) Acción de sensibilización y formación

La estrategia de prevención no puede estar completa sin su vertiente formativa, que se ha de dirigir a dos colectivos: a los/as trabajadores/as y a quienes tienen que operar

como especialistas en la materia. No se trata simplemente de una campaña informativa, sino de un programa formativo que al menos enseñe a establecer sistemas de detección del acoso y enfatice la importancia de la colaboración de los/as testigos (para el caso de los/as trabajadores), y que incluya conocimientos sobre el fenómeno más ambiciosos para los/as especialistas. Es prácticamente imposible encontrar ejemplos de protocolos que no se limiten únicamente a manifestar la intención de formar a la plantilla. No se suelen establecer compromisos concretos sobre plazos, contenidos, metodologías, etc.

Como señala la guía de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, existe una importante falta de “sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y en la superficialidad de su diagnóstico y tratamiento” (Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, 2003: 5). Y es que no es raro conocer situaciones en que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito. La colaboración de los/as compañeros/as ante situaciones de este tipo no ha de presentarse como una recomendación, sino como una responsabilidad, como una obligación: “la obligación de informar de las situaciones de acoso sexual de las que tenga conocimiento y la de cooperar en la investigación de la denuncia interna” (Lerma et al, 2008: 14).

La fase asistencial y disciplinaria

A mayores de las labores preventivas, las empresas están obligadas a mantener fórmulas eficaces de control de los supuestos de acoso sexual que tienen lugar en su seno, protegiendo a la persona acosada y sancionando a la acosadora. La fase asistencial y disciplinaria consiste, por lo tanto, en la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso sexual laboral que establezcan procedimientos y garantías para su tratamiento.

a) Creación de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia o establecimiento del/la Asesor/a Comisionado/a frente al acoso sexual

La Comisión de Seguimiento y Vigilancia es un órgano colegiado conformado por personas elegidas por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as (en los casos en los que tenga presencia en la empresa). Es deseable que los miembros designados tengan formación jurídica, psicológica, sociológica, médica, etc; aunque en todo caso es fundamental que adquieran o hayan adquirido conocimientos especializados sobre el acoso sexual laboral. A la hora de constituirlo es necesario respetar algunos criterios: evitar que alguno/a de los/as miembros tengan una relación manifiesta de amistad o enemistad con las partes implicadas o una relación jerárquica directa de superioridad o inferioridad entre ellos/as y, obviamente, evitar que formen parte de la comisión personas afectadas directamente por el caso. Es importante tener en cuenta que el sexo de quienes componen la comisión puede condicionar la confianza que la persona acosada deposita en la misma. El mecanismo para respetar puntualmente estos criterios es sencillamente la sustitución, el remplazo por otros miembros, siempre y cuando no se pruebe que un/a integrante ha acosado sexualmente a un/a trabajador/a (caso en el cual se le restituiría

definitivamente de la comisión). En ocasiones, a razón de la reducida dimensión de la empresa, el nombramiento sólo puede recaer en una persona, que actuará bajo la figura de asesora comisionada.

Las funciones propias de estas figuras son: facilitar apoyo y recursos para el diseño de la dimensión promocional y preventiva, asesoramiento en la materia, recibimiento de denuncias, realización de procedimiento (investigación, solicitud de colaboraciones, establecimiento de medidas cautelares, supervisión), resolver los casos, evaluar el protocolo y velar por su cumplimiento.

Como la realidad del fenómeno puede ser tan variada se recomienda establecer dos vías diferenciadas de intervención: una informal y otra formal, y respetar el principio de proporcionalidad entre el hecho y la sanción. Pero se ha de reflejar claramente que la utilización de una vía de resolución interna de la empresa no excluye la posibilidad de dirigirse a otras vías como la penal, la laboral, la civil... En ese sentido los gabinetes y asesorías jurídicas de los sindicatos atienden a las personas que manifiestan haber sido objeto de acoso sexual (Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, 2009).

b) Establecimiento del procedimiento informal de resolución

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para el año 2003, en el marco del diseño de un modelo de buenas prácticas, indicó la conveniencia de establecer junto al procedimiento formal la alternativa de uno informal, siempre y cuando la persona acosada quiera optar por él. La finalidad es crear un clima de comunicación y entendimiento entre ambas partes, para valorar si con la mera exposición del desagrado y la ofensa ante los sucesos es suficiente para poner fin a los mismos. Para ello, ambas partes se pueden reunir con la compañía de personas de su confianza que las hagan sentir más cómodas y seguras. Se puede establecer también una comunicación por escrito, pero a ser posible siempre con la presencia de testigos. El contacto tiene por objeto comunicar a la persona agresora el rechazo a sus pretensiones, acciones y actitudes y exigirle el cese en ellas (Lerma et al, 2008: 14).

c) Establecimiento del procedimiento formal de resolución

El procedimiento formal da paso a una investigación de los hechos por parte de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia o del/la Asesor/a Comisionado/a, órganos que han de señalar un plazo máximo para la resolución, informar a la parte denunciada de la naturaleza de la denuncia y su posibilidad de contestar, garantizar la confidencialidad a ambas partes, evitar que la persona acosada tenga que relatar los hechos en varias ocasiones y establecer medidas cautelares de separación entre las partes hasta la llegada de la resolución del caso.

Las sanciones a imponer a la persona acosadora dependen de cada empresa y se suelen estructurar en torno al grado de gravedad de los hechos. Generalmente, tanto los Convenios Colectivos como los protocolos específicos de cada empresa que regulan el aco-

so sexual, lo hacen refiriéndose a él como una falta grave o muy grave. Es habitual observar como los comportamientos considerados de acoso sexual ambiental se catalogan como faltas graves, salvo cuando se reiteran varias veces a lo largo del tiempo, caso en el cuál se tienden a catalogar como muy graves junto con aquellos de chantaje sexual. De forma menos frecuente se unifican ambas tipologías de conductas otorgándolas la consideración de faltas muy graves. Es el caso del protocolo del Ayuntamiento de Valencia (2011).

A pesar de que la tendencia se dirige a calificar el acoso sexual como falta muy grave, sería recomendable establecer una graduación de las infracciones atendiendo a la gravedad real de cada supuesto, ofreciendo así una protección proporcionada para cada trabajador/a según la lesión producida. No olvidemos que a cada persona le corresponde determinar no sólo “el comportamiento sexual que aprueba o tolera” (Instituto Navarro para la Igualdad, 2012: 10) sino también el grado en el que le ofende o tiene repercusiones negativas para él o ella en el caso de que no haya sido tolerado. Pero existen algunos supuestos que incrementan el nivel de gravedad de los episodios de acoso de una forma objetiva (Instituto Andaluz de la Mujer, 2012; Instituto Navarro para la Igualdad, 2012).

Estos supuestos, que aparecen recogidos en algunos protocolos, pueden ser: la reincidencia, la existencia de más de una víctima, el poder de decisión sobre la relación laboral de la persona acosadora, y cualquier otro que se pueda considerar “objetivo”. Aunque con calificaciones graves o muy graves uniformes se ofrece una impresión de mayor protección frente a este tipo de episodios, la realidad es que en la práctica quedarían invisibilizadas las formas más leves de acoso, manteniéndose impunes por no considerar que revisten la gravedad suficiente como para penalizarlas como tal.

Bibliografía

AMG SERVICIOS INTEGRADOS (2011), “Protocolo para la prevención y actuación del acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo en el trabajo en la empresa”. En la Red: <http://www.amgserviciosintegrados.es/descargas/Protocolo%20para%20la%20Prevenccion%20y%20Actuacion%20de%20Acoso%20en%20AMG.pdf> (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

AYUNTAMIENTO DE VALENCIA (2011), “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. En la Red: [http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/A028C2D896FFA1CEC12578B600384424/\\$FILE/PROTOCOLO%20ACOSO%20SEXUAL.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/A028C2D896FFA1CEC12578B600384424/$FILE/PROTOCOLO%20ACOSO%20SEXUAL.pdf?OpenElement&lang=1) (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

CALLE, M.; GONZÁLEZ, C. y NÚÑEZ, J. A. (1988), *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, Madrid, Largo Caballero.

CAJA CANARIAS (2010), “Protocolo de acoso moral y sexual”. En la Red: http://www.fesugt.es/pdfs/planes_igualdad/sectores/plan_igualdad_caja_canarias.pdf (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

CAJA MADRID (2011), "Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo". En la Red: http://www.fepca.es/Textos_Legales/APIYPPASCAJAMADRID.htm (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

Compañía de seguros y reaseguros CASER (2009), "Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral". En la Red: <http://www.comfia.net/seguros/html/14257.html> (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

DI MARTINO, V.; HOEL, H. y COOPER, C. (2003), *Preventing violence and harassment in the workplace*, Dublín, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.

ESCUDERO, R.; ESCUDERO, A.; FABREGAT, G.; MENDOZA, N.; MENÉNDEZ, R.; ROLDÁN, A. y OTAEGUI, A. (2008), *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

EMER ESTUDIOS (1994), *El acoso sexual de la mujer en el trabajo*, Valencia, Institut de la Dona.

Fundación Mujeres (2010), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Madrid, Ministerio de Igualdad.

GAMESA (2010), "Protocolo de actuación en caso de acoso". En la Red: <http://www.gamesacorp.com/recursos/doc/capital-humano/nuestras-personas/protocolo-de-actuacion-en-caso-de-acoso-laboral.pdf> (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

Grupo FCC (2010), "Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual". En la Red: http://www.fcc.es/fccweb/wcm/idc/groups/public/documents/document/mdaw/mde3/~edisp/ucm_006330.pdf (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

IBÁÑEZ, M.; LEZAUL, Z.; SERRANO, M. y TOMÁS, G. (2007), *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, Deusto, Universidad de Deusto.

INMARK ESTUDIOS (2007), *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2012), "Resolución de 31 de enero por la que se prueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa". En la Red: http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/teleig/file.php/1/modelo_protocolo_acoso.pdf (datos obtenidos: 04 de mayo de 2012).

INSTITUTO DE LA MUJER (1997), "III Plan de Igualdad de Oportunidades entre

Mujeres y Hombres 1997 – 2000”. En la Red: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer> (datos obtenidos: 04 de mayo de 2012).

INSTITUTO DE LA MUJER (2003), “IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003 – 2006”. En la Red: http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?page-name=InstitutoMujer%2FPPage%2FIMUJ_Home (datos obtenidos: 04 de mayo de 2012).

INSITUTO DE LA MUJER (2008), “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008 – 2011”. En la Red: <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/ministerio/igualdad-de-genero/planestrategicofinal.pdf?documentId=0901e72b80b0251b> (datos obtenidos: 04 de mayo de 2012).

INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD Y ENRED CONSULTORÍA (2012), *Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica*, Navarra, Gobierno de Navarra.

LA MONTAÑESA (2008), “Protocolo de acoso sexual y moral”. En la Red: http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/169-protocolo-acoso-sexual-y-moral-la-montanesa-veolia-transporte (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

LERMA, M.; MATEO, P.L. y BOLEA, S. (2008), *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral*, Zaragoza, Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En la Red: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf> (datos obtenidos: 12 de marzo de 2009).

MEJÍAS, A. M. (2001), *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*, Valencia, Unión General de Trabajadores.

TORNS, T.; BORRÁS, V. y ROMERO, A. (1999), “El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal” en *Sociología del Trabajo*, 36: 57-78.

PERNAS, B.; OLZA, J. y ROMÁN, M. (2000), *El acoso sexual en el trabajo en España*, Madrid, Paralelo Edición.

SALUD MENTAL EUROPA (2010), “Violencia contra las mujeres en el trabajo. ¡Hablemos de ello! Las repercusiones sobre la salud mental de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo”. En la Red: http://www.aen.es/docs/daphne_libro.pdf (datos obtenidos: 04 de mayo de 2012).

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS (2003), “Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo”. En la Red: http://www.saama.ahige.org/pdf/Guia_acoso_sexual_en_el_trabajo.pdf (datos obtenidos: 04 de mayo de 2012).

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS (2009), "La acción sindical frente al acoso sexual". En la Red: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/643292-Guia_sindical_La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf (datos obtenidos: 04 de mayo de 2012).

SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA (2011), "Resolución de 28 de julio por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre 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 los Organismos Públicos vinculados a ella". En la Red: <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/igualdad-genero-/acuerdoacoso-sexualyporrasondesexo40boe8-8-201141.pdf?documentId=0901e72b80e81bac> (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

SECRETARÍA DE LA MUJER DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA (2011), "Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género". En la Red: http://web.ugt-andalucia.com/documentos/2011/3/20110314guia_prl_de_genero.pdf (datos obtenidos: 04 de mayo de 2012).

SEGALÉS, J. y FAYOS, R. (2003), "El acoso en el trabajo. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres". En la Red: http://www.emakunde.es/images/upload/relaciones_2_c.pdf. (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).

SERRANO, N.; REY, F. y MATA, R. (2009), *Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo*, Valladolid, Consejería de Economía y Empleo.

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ (2011), "Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista". En la Red: <http://www.uca.es/igualdad/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=6910> (datos obtenidos: 16 de mayo de 2012).