

## Presentación

La Guía que tienes entre tus manos pretende ser un instrumento eficaz para combatir uno de los fenómenos que cada día con más asiduidad se está presentando entre los trabajadores y trabajadoras.

La Federación de Servicios Públicos de UGT del País Valenciano viene preocupándose por este problema en su trabajo sindical diario; fruto de esta preocupación y de la experiencia acumulada durante años, es este documento.

Desde la presión de nuestro sindicato hemos conseguido avances significativos en la solución de problemas como la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Tanto el Plan Concilia impulsado por la FSP-UGT, como la Ley de Igualdad suponen el poder dotarnos de instrumentos con los que superar algunos de los problemas que los nuevos retos sindicales nos plantean.

De todos modos y reconociendo los avances alcanzados, creemos que es necesario seguir luchando para erradicar de nuestros puestos de trabajo una lacra como es el acoso moral y sexual cuya incidencia va en aumento, según se desprende de los estudios realizados en los últimos años.

Tenemos conocimiento de este problema gracias a la mayor implantación sindical, a la estabilidad en el empleo y a la garantía que conlleva el hecho de ser empleadas y empleados públicos. Por el con-

trario no existen estudios rigurosos que nos faciliten su conocimiento en el sector privado, cada día importante en nuestra Federación.

Para la FSP-UGT-PV es absolutamente necesario un marco normativo propio que regule claramente en qué consiste el acoso moral y que aumenten las penas en los casos de acoso sexual.

Es acoso sexual es discriminatorio, vulnera los derechos fundamentales y afecta a la igualdad de oportunidades de las personas que lo padecen; para nosotros es considerado como violencia laboral.

Así pues mientras conseguimos una legislación clara y contundente para poner fin a estas situaciones, esta Guía pretende definir conceptos, prevenir conflictos y constituye una herramienta básica que te puede servir para actuar de inmediato si crees que estás sufriendo algún tipo de violencia laboral en el desempeño de tus funciones.

**Luis Lozano Mercadal**

*Secretario General FSP-UGT-PV*



# Guía de Actuación Sindical contra el Acoso Laboral en el Lugar de Trabajo

## ÍNDICE

Prólogo

### 1. NATURALEZA Y DEFINICIÓN DEL ACOSO LABORAL

#### 1.1. ACOSO MORAL

- 1.1.1. Definición y características
- 1.1.2. Tipos de acoso moral
- 1.1.3. Fases del acoso moral
- 1.1.4. Características de las víctimas
- 1.1.5. Características de las personas acosadoras
- 1.1.6. Medios de protección legal
- 1.1.7. Garantías en el ejercicio de la actividad laboral

#### 1.2. ACOSO SEXUAL

- 1.2.1. Definición y características
- 1.2.2. Tipos de acoso sexual
- 1.2.3. Niveles de acoso sexual
- 1.2.4. Características de las víctimas
- 1.2.5. Características de las personas acosadoras
- 1.2.6. Medios de protección
- 1.2.7. Garantías en el ejercicio de la actividad laboral

### 2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

### 3. ACOSO COMO RIESGO LABORAL

### 4. ESTABLECIMIENTO DE UNA POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA

#### 4.1. INSTAURACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

- 4.1.1. Definición de conductas y plan de sensibilización e información
- 4.1.2. Plan de formación
- 4.1.3. Vigilancia de la salud

#### 4.2. ESTABLECIMIENTO DE RECURSOS INTERNOS Y EXTERNOS QUE FAVOREZCAN LA INTERVENCIÓN, ASISTENCIA Y REHABILITACIÓN

- 4.2.1. Recursos internos de la empresa
  - Procedimiento informal
  - Procedimiento interno de denuncia
  - Rehabilitación de la víctima
- 4.2.2. Recursos externos de la empresa

#### 4.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

### 5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SINDICAL ANTE EL ACOSO LABORAL



## PRÓLOGO

En los últimos años, se ha venido observando de una manera creciente la incidencia de problemas derivados del trabajo que pueden poner en peligro la salud, integridad y dignidad de los trabajadores y trabajadoras y que afecta tanto a las organizaciones privadas como públicas.

Según la encuesta realizada por la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo publicada por la OIT en diciembre de 2000, trece millones de trabajadores y trabajadoras europeas habían sufrido acoso laboral en el trabajo.

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), suscrito por el gobierno español, establece que un medio ambiente seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo en relación con el trabajo, y contribuye a prevenir la violencia en el ámbito laboral.

Si bien no se contempla en el ordenamiento jurídico español, ni en el derecho comunitario, una regulación específica de las conductas de acoso en el ámbito laboral, sí que han existido diversas iniciativas parlamentarias y legislativas siguiendo las llevadas a cabo por algunos países como Francia, Suecia o Canadá, aunque la complejidad del problema y las dificultades en acotarlo jurídicamente están dilatando estas iniciativas.

La reciente introducción en la legislación del Estado de la Ley 51/2003, relativa a la igualdad de oportunidades y no discriminación para las personas con discapacidad y, con carácter general, para los trabajadores públicos y privados, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, plantean un importante problema en el sentido de saber si incluye o no el concepto de acoso moral en el trabajo o *mobbing* laboral.

Por su parte, el acoso sexual es una forma de violencia de género, con componentes de violencia sexual y de violencia laboral e institucional, y está ligado en muchas ocasiones al poder. Es igualmente un acto discriminatorio que implica vulneración de derechos fundamentales: derecho de igualdad (a la no discriminación por razón de sexo), derecho a la intimidad, derecho a la dignidad, derecho

a la salud, derecho a la integridad física del trabajador o de la trabajadora y derecho a la libertad sexual. El acoso sexual en el trabajo afecta gravemente a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son quienes mayoritariamente lo padecen, porque supone un obstáculo para su adecuada integración en el mercado de trabajo.

Por ello la FSP-UGT-PV entiende que es necesario redoblar los esfuerzos desde el ámbito sindical para abordar el acoso moral y sexual con plenas garantías. Para ello será necesario:

- Promover el establecimiento de una normativa específica que defina y acote jurídicamente el acoso moral y sexual en el lugar de trabajo para su erradicación, y la revisión de la legislación penal, laboral y de salud y seguridad en el trabajo.
- Impulsar el desarrollo de una cultura preventiva en las empresas, basada en el trabajo digno, valores éticos, seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio, que contemple objetivos claros en la gestión de las empresas respecto de la importancia fundamental que revisten los recursos humanos para lograr calidad en el servicio de que se trate.

Es pues necesario que los agentes sociales abordemos, cada uno desde nuestra responsabilidad, la puesta en marcha de medidas efectivas para combatir el acoso en todas sus formas y la discriminación en el ámbito laboral.

No obstante, teniendo en cuenta que no todas las materias son susceptibles de ser modificadas legislativamente y conscientes del papel esencial que juega la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de trabajo, a través de la adecuación y adaptación de la normativa existente en prevención de riesgos laborales a las características de cada sector económico, es por lo que debemos seguir avanzando en las plataformas de negociación colectiva que conforman nuestra política sindical, convirtiendo la prevención en un elemento necesario de la negociación.

## 1. NATURALEZA Y DEFINICIÓN DEL ACOSO

El acoso laboral se manifiesta a través del acoso moral o *mobbing* y del acoso sexual. El acoso laboral conlleva además la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y se agrava a través de una deficiente organización del trabajo.

### 1.1 ACOSO MORAL

#### 1.1.1. Definición y características

La doctrina científica más actualizada y las orientaciones de los organismos internacionales tienden a encuadrar los procesos de *mobbing* o acoso moral dentro del concepto global de "violencia en el trabajo", un concepto mucho más amplio. Así, habría que distinguir entre violencia física y psicológica y dentro de esta última se encontraría el *mobbing* o acoso moral.

Desde el punto de vista psicológico el término *mobbing* también conocido como "acoso moral", "psicoterror laboral" o "acoso psicológico en el trabajo", se define como la situación en la que una o más personas ejercen una presión psicológica de violencia extrema sobre otra persona en el lugar de trabajo, de forma sistemática durante un período prolongado de tiempo (más de 6 meses), con la finalidad de destruir su reputación, aislarla, perturbar su actividad y lograr que abandone su puesto de trabajo (Leyman).

Sus formas de expresión son variadas y van desde las amenazas verbales, rumores, conductas hostiles, que pudieran clasificarse como acciones contra la reputación y la dignidad de la persona, hasta la tergiversación o manipulación de la información, distribución no equitativa del trabajo, ataques a la vida privada o actitudes de la víctima, etc.

Desde la **FSP-UGT-PV**, a la vista de la diversidad de definiciones planteadas por las distintas entidades que han abordado con seriedad el estudio del *mobbing*, consideramos que el concepto que a continuación se propone recoge todos los posibles aspectos del ejercicio del acoso moral.

"Situación donde se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, al objeto de degradar deliberadamente su integridad psicológica, creando un clima laboral y unas condiciones de trabajo intimidatorias, hostiles, degradantes, discriminatorias, humillantes u ofensivas con la intención de que ésta o éstas abandonen el lugar de trabajo o se sometan a la voluntad de quien o quienes la ejercen."

#### 1.1.2. Tipos de acoso moral

Según quién lo ejerza:

- **Bossing** es el llevado a cabo por el empleador y/o sus representantes. Habitualmente se persigue estratégicamente el despido voluntario del trabajador o trabajadora "que no entra en el perfil" a fin de evitar una indemnización o que éste alcance tal deterioro psicológico que desarrolle enfermedades psicosomáticas que pueden conducir a una invalidez y, en alguno de los casos, hasta al suicidio.
- **Mobbing**, en sentido estricto, es el ejercido por personas distintas al empleador (compañeros de trabajo, o incluso agentes externos a la empresa), no teniendo necesariamente una posición jerárquica superior a la víctima.

En cuanto a las **ESTRATEGIAS DE ACOSO**, algunas de las formas más habituales de expresión del acoso moral (Leymann) son:

- **Actitudes que impiden que la víctima se exprese:**
  - Amenazas verbales
  - Insultar o gritar a la víctima
  - Atacar la vida privada
- **Aislamiento de la víctima:**
  - No hablarle
  - Negar la presencia física
  - Prohibir a sus compañeros que le hablen
- **Desacreditar el trabajo de la víctima:**
  - Cuestionar las decisiones de la víctima
  - Infravalorar el trabajo
- **Descrédito de la víctima hacia su persona:**
  - Hacer burla de sus orígenes
  - Mofarse de una discapacidad

Además, el acoso moral puede ejercerse por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El acoso por razón de sexo está claramente definido en el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres y en la Directiva Europea 2002/73 CE 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 la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil degradante, humillante u ofensivo."

A nuestro juicio la definición de acoso por razón de sexo que establece dicha Directiva debería de considerar la sistematización y recurrencia de estas situaciones, ya que podríamos estar ante una situación de discriminación puntual por razón de sexo y no de acoso.

#### 1.1.4. Fases del acoso moral

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- **FASE DE CONFLICTO:** el *mobbing* generalmente comienza con un conflicto. La fase está ligada a menudo a empresas con una deficiente de organi-

zación del trabajo y/o problemas interpersonales no resueltos. Se trata de una fase muy corta habitualmente.

- **FASE DE MOBBING:** esta fase comienza con la adopción de comportamientos continuados de hostigación tales como:
  - Acciones contra la reputación
  - Acciones contra el ejercicio de su trabajo
  - Acciones contra la posibilidad de comunicarse
  - Agresiones modales o verbales

Se trata de una fase prolongada, en donde la víctima no comprende la situación por la que atraviesa y busca el apoyo de sus relaciones más cercanas o de sus superiores jerárquicos, encontrando en los otros incompreensión o inhibición que pueden atrapar a la víctima si no afronta abiertamente el problema ante el hostigador o ante la dirección de la empresa.

- **FASE DE INTERVENCIÓN DESDE LA EMPRESA:** Si existe una actitud positiva por parte de la empresa se podrá abordar la situación a través del diálogo o negociación e incluso valorar la pertinencia de cambio de puesto de trabajo.

A menudo existe una actitud de inhibición por parte de la empresa por lo que, ante cualquier movimiento de defensa de la víctima, suele suceder que el acosador incrementa su empeño en intimidar a la víctima aumentando el hostigamiento. El miedo conduce a la víctima a comportarse patológicamente lo que el acosador utilizará como coartada para justificar retroactivamente su agresión.

Comienza así el circuito médico del acosado; dado lo impreciso de la sintomatología que presenta, quizás pueda superar esa "crisis puntual" trasladando el interés por su trabajo al interés por su salud.

- **FASE DE MARGINACIÓN:** A medida que las condiciones de trabajo no son resueltas, lo habitual es que la víctima abandone el trabajo. Así se producen bajas médicas sucesivas que traen como consecuencia invalidez, autoexclusión o despido del trabajador/a.

### 1.1.4. Características de las víctimas

Las víctimas no son personas afectadas por ninguna patología o particularmente débiles. Las diversas investigaciones sobre acoso moral no han encontrado características que predispongan a las víctimas a serlo, por lo que existe acuerdo en que cualquier persona puede ser víctima de acoso moral si se dan las condiciones necesarias.

Diversos autores señalan que son personas inteligentes, con alto rendimiento profesional, bien aceptados y considerados por sus compañeros en su entorno laboral, de nivel cultural medio/alto y estables emocionalmente, pero que pueden ser "percibidos como una amenaza".

### 1.1.5 Características de las personas acosadoras

Existe una extensa literatura sobre las características del agresor:

Piñuel lo describe como psicópata organizacional, con un complejo de inferioridad ante el que responde intentando incrementar su autoestima, con rasgos paranoides, narcisistas y antisociales.

González de Riera describe a los acosadores con cinco atribuciones básicas: rasgos narcisistas, atribuciones paranoides, envidiosos, con necesidad de control y sufren la mediocridad inoperante activa, esto es gran deseo de notoriedad que desarrolla una actividad improductiva apropiándose de los éxitos de quienes intenta destruir.

### 1.1.6. Medios de protección legal

Aunque nuestras normas laborales, administrativas y penales no contemplan el acoso moral como una figura con entidad propia, el problema se ha planteado en la doctrina jurídica y en los tribunales en numerosas ocasiones, dando lugar a una doctrina en los ámbitos sociales y contencioso-administrativos. Ello no significa que nuestro ordenamiento jurídico no disponga de mecanismos para atacar este fenómeno como así ha quedado demostrado en numerosas sentencias.

#### a) Acción Penal

El Código Penal recoge algunos preceptos que castigan conductas cuyo contenido puede constituir manifestación de acoso moral como son:

- Art.172 del Código Penal: delito de coacciones
- Art. 173 del Código Penal: trato degradante
- Art.208 del Código Penal: delito de injurias
- Art. 147 del Código Penal: delito de lesiones
- Art. 311 a 318 del Código Penal: delitos contra los derechos de los trabajadores
- Art. 316 del Código Penal: delitos con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales

#### b) Proceso de tutela de los Derechos Fundamentales

Viene contemplado en la Constitución Española, en concreto en el art. 15.1 que garantiza el derecho a la integridad moral, en el art. 175 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral. Mediante este procedimiento, la víctima del acoso moral presenta demanda de tutela de derechos fundamentales ante el Juzgado de lo Social y puede solicitar el cese del comportamiento y cualquier reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda. Además ofrece la ventaja de que se trata de un procedimiento rápido y sumario.

Para el personal funcionario, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa regula un procedimiento especial de tutela de Derechos Fundamentales.

#### c) Rescisión del contrato de trabajo

La solicitud de rescisión se presenta ante el Juzgado de lo Social. El art. 50 del Estatuto de los Trabajadores señala que serán causas justas para que

el trabajador/a pueda solicitar la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o "menoscabo de su dignidad".

La rescisión del contrato no es posible para el personal funcionario.

#### d) Potestad sancionadora de la Administración

La infracción de los preceptos del Estatuto de los trabajadores, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en general de la vulneración de los derechos de los trabajadores tienen sus consecuencias en el plano sancionador que se reflejan en la Ley de infracciones y Sanciones del Orden social, texto refundido aprobado por Real Decreto 5/2000 que sanciona expresamente determinadas conductas y obliga a la inspección de trabajo a imponer las sanciones que la misma contempla.

Las conductas tipificadas que pueden ser consideradas como conductas de acoso moral son

- Art. 8.11 del ET: tipifica respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as.
- Art. 8.12 del ET: tipifica como falta muy grave las decisiones unilaterales del empleador/a por razón de edad o cuando contengan discriminación.
- Art. 13 del ET: adscripción de trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas características personales o que se encuentren en estadios en situaciones transitorias que no respondan a las características físico-psíquicas de los respectivos puestos de trabajo.

#### 1.1.7. Garantías en el ejercicio de la actividad laboral

Además de las diferentes acciones de protección legal, cabe presentar denuncia contra el funcionario o funcionarios autores de esta agresión al amparo de la legislación de función pública, a fin de exigir la incoación de expediente disciplinario al responsable.

Así, para el personal funcionario, algunas manifestaciones de acoso moral pueden tipificarse como falta muy grave tal y como se establece en el art. 31.1 b) de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y sus correspondientes sanciones en el R.D. 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

En el ámbito laboral, la petición de medidas disciplinarias puede ampararse en el Estatuto de los Trabajadores o norma laboral aplicable.

## 1.2 ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el ámbito laboral se asienta en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder tanto jerárquico como de género.

### 1.2.1 Definición y características

Según el **Código de Conducta elaborado por la Comisión de la Unión Europea**, acoso sexual es "la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados".

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable:

- Si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- Si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- y/o si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

La **Directiva 2002/73/CE** que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de **igualdad de trato entre hombres y mujeres** en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y que va a ser adaptada al ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece la siguiente definición:

- "Es **acoso sexual** la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole 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."

Así, la Unión Europea y el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres consideran el acoso sexual como discriminación por razón de sexo.

### 1.2.2 Tipos de acoso sexual

De estas definiciones se desprende la existencia de dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia como chantaje sexual y acoso ambiental.

- Se produce **chantaje sexual o acoso sexual de intercambio** cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual.
- Se produce **acoso ambiental** cuando el sujeto activo del acoso crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para el trabajador o trabajadora como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

### 1.2.3 Niveles de acoso sexual

Según el estudio "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral", realizado recientemente por el Instituto de la Mujer, partiendo del grado de consideración de situaciones de acoso sexual por parte de las mujeres trabajadoras y teniendo en cuenta que dicha percepción depende de la sensibilidad y percepción de cada mujer ante la ocurrencia de dichas situaciones, se han considerado tres niveles:

- **Acoso leve.** Se corresponde con situaciones circunscritas a expresiones verbales públicas vejatorias para la mujer (chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y hacer gestos y miradas insinuantes).
- **Acoso grave.** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa hacia la mujer con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones y presionar después de la ruptura sentimental con un compañero).
- **Acoso muy grave.** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y el asalto sexual.

### 1.2.4 Características de las víctimas

Los trabajadores y trabajadoras son los únicos sujetos pasivos del acoso sexual. Teóricamente puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres pero, dada la constatada situación de discriminación de las mujeres en el mercado laboral y las prácticas sexistas todavía muy arraigadas en nuestra sociedad, éstas se convierten en las principales víctimas.

La probabilidad de ser acosada sexualmente es directamente proporcional a la vulnerabilidad observada y a la dependencia económica de la acosada. Es por ello

que, sorprendentemente, el tipo de mujer víctima del acoso sexual no es la trabajadora joven y atractiva. Determinados grupos son especialmente vulnerables: las mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, divorciadas o separadas), las recién llegadas al mercado de trabajo, las que están en situación precaria, las mujeres con minusvalías, las mujeres pertenecientes a minorías raciales, los homosexuales y las lesbianas y los hombres jóvenes. Por sectores, los índices más altos se dan en el comercio, hospitales y en los centros directivos de la administración.

Ahora bien, nada tiene que ver el perfil de la víctima con el perfil de la denunciante de una conducta de acoso sexual. Según las estadísticas, sólo el 1% de las mujeres que padecen acoso sexual se deciden a denunciarlo y ese porcentaje normalmente se corresponde con mujeres con una situación laboral estable y que conocen sus derechos: suelen ser fijas, trabajadoras de grandes empresas y sindicalizadas. Entre el 30 y el 45% de mujeres reconocen haber sido acosadas sexualmente en alguno de sus niveles.

### 1.2.5 Características de las personas acosadoras

El acoso sexual puede provenir del empresario, de los jefes o directivos; de los compañeros de trabajo e, incluso, de clientes o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo, siempre y cuando se produzca en el ámbito laboral.

En los casos graves y muy graves, suele tratarse de hombres casados (o con pareja estable) y con hijos, que ocupan un cargo superior a la acosada, normalmente, mandos intermedios o pequeños empresarios.

Según los informes publicados, el perfil de la persona acosadora en el 98% de los casos coincide con un hombre ligón, chulo y cargado emocionalmente de rasgos negativos. Es una persona más fría que impulsiva o pasional, presenta cierto carácter infantil y caprichoso, sexista y machista, en ningún caso considera a las mujeres como sus iguales y con escasa empatía hacia los demás, especialmente hacia las mujeres, ya que no las valora.

### 1.2.6 Medios de protección legal

#### a) Acción Penal

Deberá realizarse la correspondiente denuncia ante el Juzgado competente contra el sujeto activo que realiza el acoso sexual. La conducta está sancionada con una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a catorce meses, dependiendo del tipo (art. 184 del Código Penal).

Para el personal funcionario y autoridades públicas (arts. 443 y 444 del Código Penal), entre los que se especifican los funcionarios de Instituciones Penitenciarias o Centros de Protección o Corrección de Menores, la conducta se sanciona con penas de entre 1 a 4 años de prisión e inhabilitación absoluta de seis a doce años, según los grados y la persona acosadora de que se trate.

#### b) Proceso de tutela de los Derechos Fundamentales

Viene contemplado en el art. 175 y ss. de la Ley de

Procedimiento Laboral. Mediante este procedimiento, la víctima del acoso sexual presenta demanda de tutela de derechos fundamentales ante el Juzgado de lo Social y puede solicitar el cese del comportamiento y cualquier reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda. Además ofrece la ventaja de que se trata de un procedimiento rápido y sumario.

Para el personal funcionario, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa regula un procedimiento especial de tutela de Derechos Fundamentales.

### c) Rescisión del contrato de trabajo

La solicitud de rescisión se presenta ante el Juzgado de lo Social. El art. 50 del Estatuto de los Trabajadores señala que serán causas justas para que el trabajador/a pueda solicitar la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o "menoscabo de su dignidad". También lo serán por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, calificándose como tal el acoso sexual. Este mecanismo, aún cuando se aprecia muy restrictivamente por los Tribunales, supondría el derecho a una indemnización como si se tratara de un despido improcedente.

La rescisión del contrato no es posible para el personal funcionario.

### d) Potestad sancionadora de la Administración

Por decisión de la autoridad laboral (Inspección de Trabajo), el empresario (nunca la Administración) puede ser sancionado mediante multas que oscilan de 3.005 '06 a 90.151 '82 Euros, según el grado, cuando sus actos fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, en aplicación de los arts. 4.2 y 96 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta denuncia puede ponerla cualquier persona, no sólo la mujer acosada.

#### 1.1.8. Garantías en el ejercicio de la actividad laboral

Además de las diferentes acciones de protección legal, cabe presentar denuncia contra el funcionario o funcionarios autores de esta agresión al amparo de la legislación de función pública, a fin de exigir la incoación de expediente disciplinario al responsable.

Respecto del personal funcionario, estas garantías vienen recogidas en el artículo 31.1 b) de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Régimen Disciplinario) que tipifica las conductas de el acoso sexual como falta muy grave, y las correspondientes sanciones en el R.D. 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

En el ámbito laboral, la petición de medidas disciplinarias puede ampararse en el Estatuto de los Trabajadores o norma laboral aplicable.

## 2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

La OIT ha declarado que el acoso laboral representa un problema de salud de los trabajadores y trabajadoras que debe traer consigo la implementación de las medidas destinadas a luchar contra el hostigamiento e impedirlo. Sin embargo la incidencia negativa del acoso no sólo es para quienes lo sufren. El acoso laboral tiene consecuencias perversas para:

a) Los trabajadores y trabajadoras que lo padecen, **las víctimas:**

- **Punto de vista laboral:** absentismo laboral (bajas por enfermedad), bajo rendimiento, dificultad en el desempeño del trabajo, posible pérdida o abandono del puesto de trabajo con la consiguiente pérdida de las perspectivas de promoción y muchas veces de estabilidad en el empleo.
- **Punto de vista de la salud y personal:** provocando ansiedad, estrés, depresión, síndrome post-traumático y pérdida de la confianza en sí, la autoestima, el ánimo, el apetito sexual, etc. dando lugar, en muchas ocasiones, a la afectación del entorno familiar por irritabilidad, abandono de obligaciones y compromisos, separaciones y demás.
- **Punto de vista social:** en muchas ocasiones se tiende a culpabilizar a la víctima, a la que provoca la consiguiente pérdida de autoestima e incluso, a veces, su rechazo social.

b) **Los trabajadores/as que, sin padecerlo directamente, son testigos o tienen conocimiento** en lo relativo a la creación de un ambiente de trabajo hostil y tenso.

c) **Las empresas**, desde el punto de vista de la eficacia económica por el descenso de la productividad y el absentismo laboral, la publicidad negativa y las posibles incidencias jurídicas y del eventual pago de indemnizaciones económicas en sustituciones y aumento de la siniestralidad laboral. También en lo relativo a estrés, ansiedad y enrarecimiento del clima laboral.

d) **Las administraciones públicas**, por el daño que se infringe sobre las empleadas y empleados públicos, que repercute negativamente en la calidad del servicio que se presta, teniendo en cuenta la doble función de empleadoras y garantes de la calidad de la prestación a la ciudadanía de los servicios públicos que conforman el estado del bienestar.

e) **La sociedad**, al generar aumento de las prestaciones de asistencia sanitaria, prestaciones por invalidez, etc.

Es pues necesario buscar soluciones eficaces ante un problema tan relevante en el ámbito laboral, una realidad muy extendida pero aún escasa e inadecuadamente tratada y que a menudo produce graves consecuencias para la persona afectada. Ante un tema tan complejo las soluciones no son sencillas, únicas ni directas, por lo que se requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación.

### 3. EL ACOSO COMO RIESGO LABORAL

En primer lugar el acoso laboral se debe abordar siempre desde el campo de la PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ya que es síntoma de un problema organizacional y no de una debilidad individual.

El acoso laboral está considerado, según distintos autores, dentro de los denominados factores de riesgo de carácter psicosocial ya que puede ser causante de estrés laboral. Está ligado a empresas de carácter público o privado que cuentan con una deficiente organización del trabajo, en donde no se tiene en cuenta el factor humano, y no se dispone de una buena gestión en la resolución de conflictos, pudiendo potencialmente dar lugar a la producción de accidentes de trabajo en el medio laboral.

Se da con frecuencia en organizaciones en donde existen estilos autoritarios de mando, muy jerarquizados, en donde las presiones sistemáticas a los subordinados permiten una mayor rentabilidad y donde la participación de las trabajadoras y trabajadores en sus condiciones de trabajo es escasa. Existen organizaciones en donde el acoso puede estar incluso institucionalizado, como forma de apartar o eliminar a un miembro de la misma "sin dejar rastro".

Tanto en los estudios sobre los riesgos psicosociales en el trabajo de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como el propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo incluyen el *mobbing* o acoso moral en sus notas técnicas de prevención reconociéndolo como un riesgo laboral conforme a las definiciones establecidas en la propia Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los riesgos laborales han de ser evitados y, en caso de que no pueda ser así, han de ser evaluados por personas expertas conforme a los artículos 15, 16, 30 y 31 de la Ley 31/95. La Agencia Europea de Seguridad y Salud reconoce que los principios generales de la prevención de riesgos, en concreto de la evaluación y la planificación, no se pueden aplicar de un modo mecánico respecto a los riesgos psicosociales, ya que son muchos los factores que intervienen.

Por otra parte, el acoso sexual debe de tener una consideración similar al acoso moral respecto de su tratamiento como riesgo laboral porque, aun cuando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contiene norma específica QUE se refiera concretamente al acoso sexual como una conducta susceptible de pre-

vención, del artículo 14.1 de dicha Ley y del artículo 19.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se extrae la conclusión de que los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente exento de acoso sexual y el empresario tiene obligación de establecer los medios y medidas preventivas a tal efecto, así como de sancionar a aquellos trabajadores que pongan en peligro la salud de sus compañeros con conductas constitutivas de acoso sexual.

Existe además, una abundante jurisprudencia en la que se da la consideración de accidente laboral a los acosos moral y sexual. Por lo tanto se trata de "un daño derivado del trabajo" conforme al artículo 4.3º de la ley 31/95, y debe ser tratado como un "riesgo laboral" tal y como viene definido en el art. 4.2º de la citada Ley.

En base a lo expuesto anteriormente, se deberán acometer **MEDIDAS PREVENTIVAS** de modo que se evite la práctica de acoso en el trabajo como la evitación de un riesgo antes de que se detecte incluso (ya que entonces pasaríamos a adoptar otro tipo de medidas de intervención): la actuación sobre las políticas de la empresa en materia de conducta, el diseño de la organización del lugar de trabajo, la garantía de los derechos del trabajador y la trabajadora en la organización, entre otras.

### 4. ESTABLECIMIENTO DE UNA POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA

La FSP-UGT-PV tiene un papel de liderazgo que desempeñar para promover un ambiente de trabajo que erradique el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad. Una política sindical participativa es de vital importancia para aumentar la cultura preventiva y para proteger los derechos de las víctimas del acoso laboral.

Por su parte las empresas y administraciones públicas en su calidad de empleadoras se deben comprometer a prevenir y erradicar las conductas del acoso moral y sexual y a defender el derecho de todas las trabajadoras y todos los trabajadores a ser tratados con dignidad en el trabajo.

Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso moral y sexual en el lugar de trabajo.

Una vez más la negociación colectiva se configura como el elemento clave para la mejora de las condiciones de trabajo y para adquirir el compromiso de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Así será necesario incorporar en la plataforma de negociación cláusulas que aborden el compromiso de la empresa de luchar contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión de las empresas.

## 4.1 INSTAURACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, o a partir de éste, se creará un grupo de trabajo específico a fin de poner en marcha de una manera participada el diseño del Plan de Prevención contra el acoso moral y sexual. Además será necesaria su integración en el Plan e Integración de Riesgos Laborales de la empresa, por lo que contendrá:

- Definición de los objetivos.
- Determinación de las medidas preventivas a adoptar.
- Asignación de recursos humanos, económicos y materiales.
- Calendarización.
- Puesta en marcha de las acciones.
- Control del Plan.

En la evaluación de riesgos se detectarán, analizarán y evaluarán aquellas condiciones de trabajo, especialmente las derivadas de la organización del trabajo y los riesgos psicosociales y del medio ambiente laboral, que puedan favorecer aquellos factores que puedan generar por sí mismos o junto a otros las conductas de acoso moral y sexual.

Asimismo, los empleadores, los trabajadores y trabajadoras y sus representantes deberán participar en la elaboración de estrategias apropiadas de evaluación de riesgos. Los empresarios, previa consulta con los trabajadores/as y sus representantes, deberán adoptar disposiciones preventivas apropiadas para mitigar los problemas asociados al desempeño de tareas de especial riesgo.

Se llevarán a cabo evaluaciones periódicas para determinar la eficacia del sistema de gestión de la violencia en el lugar de trabajo en lo que respecta al control y prevención.

Esta gestión deberá alcanzar a todos los niveles y categorías de la empresa.

### 4.1.1. Definición de conductas y Plan de Sensibilización e Información

Las empresas y las administraciones públicas se comprometerán a definir claramente las conductas constitutivas de acoso laboral en todas sus manifestaciones y facilitarán la información acerca de la índole y causas del acoso moral y sexual en el lugar de trabajo, así como las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. Además deberán proporcionar información sobre el trato desigual a hombres y mujeres, diversidad multicultural y discriminación, a fin de generar sensibilidad en relación con estas cuestiones.

Del mismo modo se facilitará la información sobre los servicios disponibles de asistencia a las víctimas de la violencia en el lugar de trabajo, incluida, según proceda, información relativa a la evaluación y la notificación, el asesoramiento, el tratamiento y los programas de rehabilitación, y se establecerán las vías

de comunicación y sensibilización para el conjunto de trabajadores y trabajadoras a fin de promover actuaciones contra el acoso moral y sexual. La información establecida deberá ser actualizada periódicamente.

### 4.1.2 Plan de formación

Las empresas y las administraciones públicas deben abordar dentro de sus planes y programas de formación la violencia y discriminación laboral, atendiendo a las necesidades específicas de cada sector.

Los programas formativos se llevarán a cabo con la periodicidad adecuada, con los contenidos teórico-prácticos de formación APRA todos los trabajadores y trabajadoras respecto de la prevención de la violencia laboral, la política y procedimientos establecidos, así como los programas de rehabilitación.

### 4.1.3 Vigilancia de la salud

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el acoso laboral recurrirán al Servicio de Medicina en el Trabajo en el caso de que presenten síntomas de trastornos psicofísicos y tener la posibilidad de someterse a tratamiento.

Las empresas y las administraciones públicas deben comprometerse a arbitrar medidas de apoyo a los trabajadores y trabajadoras afectadas y proporcionarles los recursos suficientes durante todo el período de rehabilitación, así como concederle el tiempo necesario para su recuperación.

En el caso de no-aptitud del trabajador/a para el puesto, el Servicio de Prevención determinará su consideración como trabajador/a especialmente sensible a un riesgo, lo que conlleva la adaptación y/o cambio temporal voluntario a otro puesto de trabajo exento de riesgos hasta su recuperación, y manteniendo las retribuciones del puesto de origen.

## 4.2 ESTABLECIMIENTO DE RECURSOS INTERNOS Y EXTERNOS QUE FAVOREZCAN LA INTERVENCIÓN, ASISTENCIA Y REHABILITACIÓN

### 4.2.1. Recursos internos de la empresa

Se establecerá un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación, con participación activa de la representación de los trabajadores y trabajadoras. El procedimiento deberá ser ágil y garantizar confidencialidad e inmunidad de los testigos.

#### ● Procedimiento informal

En un primer momento, conviene resolver el problema de forma informal explicando, ya sea por propia iniciativa o por medio de un intermediario, que el comportamiento en cuestión molesta, ofende y perturba el desarrollo normal del trabajo. Si el comportamiento que ha dado lugar a la queja no desaparece, deberá presentarse una queja formal.

- **Procedimiento interno de denuncia** (con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales). Las fases del procedimiento interno serán las siguientes:
  - a) **Iniciación** siempre por escrito, firmado por el sujeto pasivo (acosado/a) ante una Comisión mixta de Igualdad de Oportunidades, un agente para la igualdad o, en su defecto, la persona o personas, previamente designadas por la empresa y los representantes de los trabajadores para atender las posibles denuncias.
  - b) **Contenido:** detalle de las circunstancias de hecho concurrente; sujeto activo (acosador/a) del acoso; conductas, requerimientos o proposiciones en que haya podido concretarse y, en última instancia, consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, que pudieran derivarse.
  - c) Inmediata apertura de **diligencias informativas** previas por parte de la empresa, especialmente encaminadas -además de verificar la realidad de las imputaciones efectuadas- a impedir la continuidad del acoso denunciado así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.
  - d) La denuncia podrá también **ser tramitada** por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, a petición de la persona firmante. De no ser así se les dará inmediato traslado para su conocimiento y efectos, salvo que otra cosa se indicara, expresamente en el escrito de denuncia.
  - e) En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar **trámite de audiencia** a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la averiguación de los hechos acaecidos. Asimismo se establecerán medidas de protección respecto de las personas denunciadas y de quienes atestigüen o pretendan atestiguar en el procedimiento de denuncia.
  - f) Cuando los hechos alegados estén afectando a la salud e integridad física o psíquica de la víctima y esté determinado por el Servicio de Prevención, se trasladará, como **medida provisional**, al presunto acosador hasta la resolución definitiva del procedimiento.
  - g) Durante todo el proceso, todos los actuantes guardarán absoluta **confidencialidad** y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
  - h) El plazo máximo de **resolución** del procedimiento será de 10 días.
  - i) La constatación de la existencia de acoso sexual/moral en el caso denunciado dará lugar

a apertura de **expediente disciplinario** a quien resulte ser sujeto activo de aquél, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la empresa. El acoso moral y el acoso sexual de intercambio serán considerados siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Respecto de la protección de víctimas y testigos proponemos que se establezcan cláusulas en la negociación colectiva que posibiliten su protección; cláusulas tales como:

- Las víctimas y los testigos no podrán ser removidos ni trasladados de su puesto de trabajo, ni podrán verse modificadas sus condiciones laborales por causas debidas a su participación en los procedimientos internos de denuncia o, en su caso, en los procesos judiciales.
- En caso de que víctimas o testigos fueran objeto de sanción y/o despido de la empresa, ambos tendrán la consideración de nulos, en todo caso.

#### • **Rehabilitación de la víctima**

Una vez resuelto el procedimiento, la empresa facilitará los recursos a su alcance para su total y absoluta recuperación:

- Adaptación de Jornada y horarios flexibles que permita al empleado/a a la asistencia a terapias de rehabilitación
- Mantenimiento de retribuciones 100% en periodo de rehabilitación en el caso de que exista baja por causa común, aun cuando la contingencia debería de ser por causa laboral.

#### **4.2.2 Recursos externos a la empresa**

Servicios públicos sanitarios  
Servicios sociales  
Asociaciones  
Centros especializados

#### **4.3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Corresponde a los trabajadores y sus representantes velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas en cada caso para reducir y eliminar los riesgos vinculados a la violencia en el lugar de trabajo y discriminación por razón de sexo de conformidad con la formación e información recibida por el empresario.

Los trabajadores y trabajadoras con arreglo a su formación e instrucciones dadas por el empresario, deberán:

- Cooperar con la empresa o administración pública en el mantenimiento de clima laboral saludable libre de violencia y discriminación.

- Contribuir al cumplimiento de las instrucciones que promuevan la eliminación de la violencia y la discriminación.
- Informar a su inmediato superior y/o sus representantes de aquellas situaciones que generen o puedan generar violencia o discriminación en el lugar de trabajo al objeto de su evaluación y posterior eliminación.

## 5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SINDICAL ANTE EL ACOSO LABORAL

Se debe incidir en medidas preventivas de carácter general tendentes a evitar lo máximo posible estas situaciones, la aparición de conflictos, así como a establecer las medidas correctoras necesarias una vez aparecido el fenómeno.

Para su implantación es necesario formar a nuestros cuadros sindicales en la materia al objeto de que conozcan qué es y qué no es acoso, qué estrategias son las que se utilizan para llevarlo a cabo y cuáles son sus consecuencias.

El **delegado o delegada de prevención/delegado o delegada sindical** tratará el caso de manera individualizada: es importante que la víctima se encuentre escuchada y apoyada en todo momento, ya que deberemos tener en cuenta que puede encontrarse en momentos muy duros e incluso de aislamiento.

1. Averiguar **si existe un procedimiento interno en la empresa** de resolución del problema. Si es así hay que **iniciar los trámites**.
2. Entrevista: **Conocer en qué situación se encuentra la persona afectada**.
  - Si es objeto o no de un acoso en el trabajo.
  - En qué fase se encuentra.
  - Quién o quiénes cree que están practicando sobre él esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
  - En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y si ha sido así cómo han reaccionado.
  - Si lo ha puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera lo ha puesto en conocimiento (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta ha obtenido.
  - Qué grado de afectación de su salud, para ello preguntaremos si ha necesitado ayuda de un especialista en salud mental, o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
3. **Elevar a la /el responsable sindical de Salud Laboral, Mujer y/o Igualdad** la situación.
4. Recabar el mayor número de **pruebas de carácter documental**, desde notas de régimen

interior, declaraciones por escrito de los compañeros que hayan presenciado situaciones de violencia verbal, grabaciones de conversaciones o incluso de imágenes sobrecarga de trabajo o aumento injustificado en el reparto de tareas, informes de los especialistas que tratan al afectado, teniendo que solicitar previamente del interesado y por escrito, la utilización como prueba de estos datos médicos. A pesar de que la carga de la prueba recae sobre la persona acosadora es importante recopilar todas las pruebas posibles.

5. **Averiguar si otros compañeros o compañeras tienen problemas similares** y pedirles información, buscar su apoyo, en especial de aquellos que hayan sido objeto de acoso (puede que en algunos casos existan testigos).
6. **Poner en antecedentes al Comité de Seguridad y Salud y a la dirección de la empresa**, siempre por escrito, para que revisen el Plan de Prevención.
7. **Recomendar que acuda al Servicio de Prevención/Médico en el trabajo**.
8. **Recomendar a la víctima del acoso que acuda a la Mutua** de Accidentes y Enfermedades Profesionales a fin que le extienda una baja por contingencias profesionales. En el caso de no disponer de concierto con Mutua Laboral recomendar que acuda **a los Servicios de Atención Primaria** a fin de que le a fin de obtener una baja por Accidente de Trabajo. En el caso de que la baja que se extienda sea por contingencias comunes, **recomendar que solicite a la Inspección Médica y/o al INSS el cambio de contingencia de IT común a accidente de trabajo**. Si en algún momento se produce agresión física, acudir al servicio de urgencias del centro hospitalario más cercano, haciendo constar las causas y el autor de las agresiones.
9. En caso de que la empresa no actúe, será necesario **interponer una demanda ante la autoridad laboral**, haciendo uso de las pruebas existentes y agotar la vía administrativa para pasar, si fuera necesario, a interponer demandas en los tribunales competentes.
10. Cuando se pretenda iniciar acciones legales, acompañarles a los **Servicios Jurídicos de la FSP-UGT-PV** que delimitarán las acciones jurídicas a seguir en función de las circunstancias de cada caso.

## EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

### DEFINICIÓN

**Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres:** "Es acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole 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."

**Código de Conducta elaborado por la Comisión de la Unión Europea:** es acoso sexual "la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados."

### IDENTIFICACIÓN

Han de darse **tres condiciones:**

- La conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto del mismo (corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo).
- Existe relación directa entre negativa y condiciones de empleo.
- Se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del acoso.

### TIPOS

Según la Doctrina y la Jurisprudencia:

- **Chantaje sexual o acoso sexual de intercambio** cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual.
- **Acoso ambiental** cuando el sujeto activo del acoso crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para el trabajador o trabajadora como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

### NIVELES

- **Acoso leve.** Expresiones verbales públicas vejatorias para la mujer (chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y hacer gestos y miradas insinuantes).
- **Acoso grave.** Interacción verbal directa hacia la mujer con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones y presionar después de la ruptura sentimental con un compañero).
- **Acoso muy grave.** Contactos físicos no deseados, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y el asalto sexual.

## EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

### DEFINICIÓN

El **término *mobbing***, también conocido como acoso moral, psicoterror laboral, acoso psicológico en el trabajo es:

“La situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una presión psicológica de violencia extrema, sobre otra persona en el lugar de trabajo de forma sistemática durante un periodo prolongado de tiempo con la finalidad de destruir su reputación, aislarla, perturbar su actividad y lograr que abandone el lugar de trabajo”.

### IDENTIFICACIÓN

Sus **formas de expresión** son variadas:

- Amenazas verbales, rumores, conductas hostiles, que pudieran clasificarse como acciones contra la reputación y la dignidad de la persona, tergiversación o manipulación de la información, distribución no equitativa del trabajo, ataques a la vida privada o a actitudes de la víctima, diferencias de trato, entre otras. Existe el Inventario de Leymann para su identificación.

### FASES

- **FASE DE CONFLICTO:** problemas de organización del trabajo o interpersonales no resueltos.
- **FASE DE *MOBBING*:** Comportamiento hostigador individual o en grupo (fase prolongada).
- **FASE DE INTERVENCIÓN DESDE LA EMPRESA O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**
  - *actitud positiva:* cambio de puesto de trabajo, diálogo o negociación
  - *actitud negativa:* desentendimiento que culpabiliza a la víctima
- **FASE DE MARGINACIÓN:** bajas médicas sucesivas, autoexclusión o despido del trabajador (consecuencias).

## ACOSO LABORAL (moral y sexual)

### CONSECUENCIAS

- **Sobre la empleada y empleado:** daño psíquico (ansiedad, depresión, síndrome postraumático), o psicosomático (tensión músculo esquelética, hipertensión etc.) y sociales (afectación del entorno familiar).
- **Sobre la empresa:** disminución del rendimiento, absentismo, siniestralidad.
- **Sobre la sociedad:** pérdida de jornadas laborales, asistencia sanitaria, invalidez.

### INTERVENCIÓN SINDICAL

- Apoyo a la víctima, mediación, judicialización.
- Participación sindical en la organización del trabajo.
- Contemplar el riesgo y el daño desde el campo de la prevención de riesgos laborales.
- Negociación colectiva: procedimiento interno de denuncia.

### MEDIDAS PREVENTIVAS

- Reconocimiento e implantación por parte de la empresa de las medidas tendentes a su eliminación y/o prevención como parte de su política de gestión.
- Reconocimiento del riesgo y del daño por parte de los Servicios de Prevención en la evaluación de riesgos y Plan de Prevención.
- Tipificar como falta muy grave en el Reglamento Sancionador.