

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA

MÁSTER PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**COMPARACIÓN Y ANÁLISIS DE DOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ENTRE PERSONAL SANITARIO**

Natalia Cortizo Lizarbe

DIRECTOR / ZUZENDARIA

José Javier López Goñi

Pamplona / Iruñea

6 de Junio de 2022

RESUMEN

En la presente revisión se ha analizado el concepto de acoso sexual y por razón de sexo no como un conflicto interpersonal privado, sino como un problema social en el que la organización tiene responsabilidad directa puesto que se trata de un riesgo psicosocial con importantes consecuencias negativas, tanto para los individuos como para la organización laboral donde se produce. Así, la corrección y eliminación de estas conductas requiere que las empresas actúen mediante la implantación de medidas de prevención y la elaboración de protocolos de actuación ante estas situaciones de acoso en el entorno laboral. Estos protocolos deben contar con un contenido y garantías mínimas para lograr su efectividad.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, acoso sexual, acoso por razón de sexo, tipos de acoso, factores, protocolo, procedimiento formal, procedimiento informal.

ABSTRACT

In this review, the concept of sexual harassment has been analysed not as a private interpersonal conflict, but as a social problem in which the organization has direct responsibility inasmuch as it is a psychosocial risk with a significant negative consequences, both for individuals and for the enterprise where it occurs. The correction and elimination of these behaviours requires companies to act through the implementation of prevention measures and the development of protocols in these situations of harassment in the workplace. These protocols must have a minimum content and guarantees to achieve their effectiveness.

Key words: Psychosocial risks, sexual harassment, types of harassment, factors, protocol, formal procedure, informal procedure.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 Factores psicosociales.....	6
1.2 Marco legislativo.....	7
1.3 ¿Qué es el acoso sexual y por razón de sexo?.....	11
1.3.1 Definiciones	11
1.3.2 Qué no es acoso sexual y por razón de sexo	18
1.3.3 Elementos del acoso sexual y por razón de sexo.....	18
1.4 ¿Qué tipos de acoso sexual y por razón de sexo hay?.....	22
1.5 ¿Cuáles son los factores que facilitan el acoso sexual y por razón de sexo?.....	26
1.6 ¿Qué consecuencias genera el acoso sexual y por razón de sexo?.....	30
1.6.1 A la víctima	31
1.6.2 A la empresa.....	32
1.6.3 Sanciones.....	32
1.7 ¿Qué medidas son necesarias para afrontar el acoso sexual y por razón de sexo?	34
1.7.1 ¿Qué es un protocolo?.....	35
1.7.2 ¿Por qué son importantes los protocolos?.....	39
1.8 Objetivos del trabajo.....	42
2. METODOLOGÍA	42
3. RESULTADOS.....	45
3.1 Osakidetza.....	45
3.1.1 Declaración de principios.....	45
3.1.2 Normativa.....	46
3.1.3 Objetivo, estructura y ámbito de aplicación del protocolo	47
3.1.4 Definiciones de los tipos de acoso.....	47
3.1.5 Clasificación de los tipos de acoso	47
3.1.6 Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo Osakidetza	49
3.1.7 Seguimiento, evaluación y mejora.....	55
3.1.8 Protección de datos de carácter personal (LOPD).....	56
3.1.9 Anexos	56
3.2 Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana	56
3.2.1 Introducción y compromiso	57
3.2.2 Ámbito de aplicación.....	58
3.2.3 Objetivos	58
3.2.4 Principios de actuación y garantías.....	59

3.2.5 Definiciones y conceptos	59
3.2.6 Procedimiento de actuación	60
3.2.7 Responsabilidad disciplinaria.....	62
3.2.8 Medidas de prevención	62
3.2.9 Seguimiento y evaluación	63
3.2.10 Vigencia	63
3.2.11 Normativa y bibliografía	63
3.2.12 Anexos	63
4. DISCUSIÓN	63
4.1 Características generales que debe incluir un protocolo de actuación	64
4.2 Fortalezas y oportunidades de mejora de los protocolos analizados	66
5. CONCLUSIONES	69
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
7. LEGISLACIÓN	76
ANEXOS	77
ANEXO I	78
ANEXO II.....	79
ANEXO III	80
ANEXO IV	81

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Factores psicosociales

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral ha ido adquiriendo importancia en los últimos años. Dado los cambios que han sufrido las organizaciones y los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, siendo necesaria su identificación, evaluación y control para evitar daños a la salud y a la seguridad en el trabajo (Moreno y Báez, 2010).

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica o social del trabajador o de la trabajadora (INSST, 2012).

Según la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), la salud es “el completo estado de bienestar físico, mental y social de la persona y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, en equilibrio emocional y con el medio ambiente” (OMS, 1946).

Así pues, los riesgos psicosociales son una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Se reconocen como riesgos psicosociales las situaciones de violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral, el desgaste profesional y la inseguridad contractual (Moreno, 2011).

El legislador ha mostrado su preocupación por la violencia en el trabajo y en especial por las conductas de acoso en las organizaciones empresariales, manifestando la necesidad de eliminar y prevenir este tipo de conductas que afectan gravemente los derechos de los trabajadores y las trabajadoras (Gómez-Millán, 2021).

De esta forma, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) núm. 190 define violencia y acoso en el mundo del trabajo como:

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico (OIT, 2020)

1.2 Marco legislativo

El acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo ocurre en las organizaciones de todo el mundo, y aunque el fenómeno es antiguo, el reconocimiento social y legal de este tipo de hostigamientos es relativamente reciente, así como sus investigaciones (Camacho-Ramírez, 2018).

El origen del término “acoso sexual” se sitúa en la década de los años setenta. Las feministas estadounidenses trataron de escoger un término que incluyese no sólo los ejemplos claros de abuso sexual, sino también los comportamientos más sutiles. Al principio, el acoso se caracterizó por ser un conjunto de actitudes y prácticas que infantilizaban a las mujeres en el trabajo, obstaculizaban su integración y negaban su valor como profesionales (Piqueras, 2015). De esta forma, las instituciones internacionales empezaron a tomar conciencia sobre el problema

de la violencia de las mujeres en el trabajo, planteando la necesidad de que los Estados adoptaran medidas para su erradicación (Gómez-Millán, 2021).

La OIT ratificó en su Convenio nº 111 de 1958 (OIT, 1958), que el acoso sexual laboral es una forma de discriminación sexual. A su vez, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea “consagra específicamente el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, y a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos” (Unión Europea, 2000).

Otras directivas importantes frente al tema son la 2006/54/EC relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo y la 2004/113/EC relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Con base en estas normas comunitarias, todos los Estados pertenecientes a la Unión tienen la obligación de incluir en su propia legislación “el comportamiento que coincida con la definición que establecen las directivas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, además de tomar todas las medidas para combatir la discriminación sexual y prevenir el acoso en el lugar de trabajo” (Camacho-Ramírez, 2018).

Además, la aprobación del Convenio OIT 190 y de la Recomendación OIT 206 sobre la violencia y el acoso de 2019 han impulsado un carácter preventivo de las medidas empresariales dirigidas a evitar el acoso laboral, con especial relieve cuando se originan como consecuencia del sexo o del género de la víctima (Gómez-Millán, 2021).

En España, la regulación de la tutela protectora frente al acoso sexual y por razón de sexo tiene como punto de referencia la Constitución Española de 1978 (en adelante CE), ya que en ella se aborda el bien jurídico protegido, la libertad sexual, y los derechos conexos transgredidos cuando se producen casos de acoso sexual (Pérez y Rodríguez, 2013). Así, la CE reconoce como

derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [en adelante IM], 2015).

El art. 4.2.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), establece como derechos de la persona trabajadora en el marco de la relación laboral el respeto a su intimidad y dignidad, comprendiendo el deber empresarial de la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), la que impulsa la implantación de los instrumentos internos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones empresariales y en las administraciones públicas (Gómez-Millán, 2021).

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está dispuesto en el art. 3 de la LOI describiéndolo como la “ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. En relación con ello, el art. 5.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispone que “las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres [...], con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con su sexo”.

En esta línea, el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispone que “los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” y que, “el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Así, el ordenamiento jurídico español a través del art. 45.1 de la LOI obliga a las empresas a “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”. Según el art. 7.3 de esta LOI, “se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Por tanto, y según los arts. 45 y 46.2 i) de la citada Ley, “las empresas de 50 o más trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad”, y dentro de las materias o medidas que debe contemplar el Plan, se incluye la “prevención del acoso sexual y por razón de sexo”. También en aquellas empresas en que “así lo establezca el convenio colectivo que sea aplicable”, y cuando lo “acuerde la autoridad laboral como sustitución a sanción accesoria”. Para el resto de los casos “la elaboración e implantación de Planes de Igualdad es voluntaria”.

De este modo, dicha legislación en su art. 48.1, impone la obligación a “las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular”.

Además, la citada ley en su art. 62, expone que “para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios”:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Por tanto, la LOI da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas en sus artículos 7, 8, 48 y 62.

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

1.3.1 Definiciones

Las relaciones de trabajo son una parte de la vida social donde el acoso se puede desarrollar fácilmente en el seno de la organización empresarial, ya que ésta reproduce en su interior los contextos sociales donde está inmersa, reflejando de este modo las relaciones de género predominantemente desiguales, siendo una de las manifestaciones más graves el acoso sexual (Guardo y Sumaza, 2016). Es por tanto necesario que las empresas hagan frente a estas situaciones. Para ello es necesario delimitar conceptualmente qué se entiende por acoso sexual y

por razón de sexo y qué no, así como la correcta elaboración del Protocolo en el cual se arbitren procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular (Torres Duro, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo en su Resolución de 1991 relativa a la acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras, califica el acoso sexual como un problema de seguridad e higiene y como una conducta que vulnera el derecho a la igualdad (Gómez-Millán, 2021).

Por ello, es preciso definir el concepto de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, identificando los elementos que los integran, para poder desarrollar mecanismos que protejan eficazmente a los trabajadores y trabajadoras.

Existe una diversidad de textos legales en los que se define el acoso sexual y por razón de sexo.

A los efectos de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, según su artículo 184, se trata de aquella conducta que consiste en “solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o tercero, en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y que provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”.

Además, constituirá una agravante el hecho de que “el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener”. Lo mismo ocurrirá “cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación”.

Según el art. 7 de la LOI, constituye acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y, constituye acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Sin embargo, es frecuente la presencia de acoso mixto, donde concurren las figuras del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Gómez-Millán, 2021).

Las instituciones de la Unión Europea recogieron la definición del acoso sexual en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, como “la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad, incluida la conducta de superiores y compañeros, que es inaceptable y puede ser contraria al principio de igualdad de trato” (Gómez-Millán, 2021).

Además, dicha Resolución de la Directiva 76/207/CEE caracteriza el acoso sexual y por razón de sexo, diciendo que lo será cuando (Gómez-Millán, 2021):

a) dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,

b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A su vez, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se han definido por la Directiva Europea 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, en su artículo 2, de la misma forma que lo hace la LOI. El primer concepto se define como cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual que ocurre con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El segundo concepto se define como una conducta no deseada relacionada con el sexo de una persona, que se produce con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de esa persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Rodríguez-Rodríguez y Heras-González, 2020).

En la misma línea, el Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como el Convenio de Estambul, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los mismos términos que en la Directiva Europea (Rodríguez-Rodríguez y Heras-González, 2020).

Por otra parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer define el acoso sexual laboral como el “comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”, aclarando que “esta conducta puede ser humillante y constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando su negativa puede causar problemas

en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (Gómez-Millán, 2021).

Además, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 señala que la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Es preciso destacar que la definición legal de acoso sexual y acoso por razón de sexo subraya, al señalar “con el propósito o el efecto”, la irrelevancia del elemento intencional, siendo suficiente la constatación de la relación causal entre la conducta ilícita de acoso y el resultado prohibido por la norma para su calificación. Se refuerza así la protección a las víctimas de acoso, al existir dificultades para probar la realidad de la intención de la persona acosadora (Gómez-Millán, 2021).

Además, la redacción que se da en la LOI al acoso sexual libera a la persona acosada de tener que manifestar previa y expresamente su rechazo al hostigamiento para verificar la existencia del acoso, ya que antes de la entrada en vigor de esta ley, la víctima tenía que manifestar su incomodidad directamente, a través de otras personas, o que se reflejara a través de sus comportamientos. De esta manera el hecho de que la víctima rechace o se someta a dicho acoso no condiciona su calificación (Gómez-Millán, 2021).

Por otro lado, el carácter ofensivo de la conducta determina su gravedad, es decir, la capacidad de generar un ambiente intimidatorio, sin que deba concurrir una violencia extrema. Sin embargo, para determinar este carácter ofensivo, se debe atender objetivamente al conjunto

de circunstancias concurrentes en cada caso, sin que se haga depender exclusivamente de la sensibilidad de la víctima (Gómez-Millán, 2021).

Asimismo, la gravedad de la conducta no depende de su reiteración, sino que un solo acto, por su impacto o gravedad, o por la prolongación en el tiempo de sus efectos nocivos, puede producir un entorno degradante y susceptible de ser calificado como acoso (Gómez-Millán, 2021).

Para que exista acoso sexual es necesario que se cumpla un elemento subjetivo por el que se trate de un comportamiento indeseado para la persona que lo padece, y un elemento objetivo por el que el comportamiento tenga además el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las personas (Torres Duro, 2015).

En definitiva, se consideran conductas constitutivas de acoso sexual laboral aquellas de índole físico o verbal, de naturaleza estrictamente sexual, expresadas a modo de chantaje o acoso ambiental, generadas en el entorno laboral por personas de cualquiera de los dos sexos (especialmente por hombres) y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, dirigidas a personas de cualquiera de los dos sexos (especialmente a mujeres) y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, que resultan tácita o manifiestamente ofensivas para quien las recibe (Guardo y Sumaza, 2016).

Sin embargo, el acoso por razón de sexo es una variedad del acoso moral en el trabajo, es decir, se trata de un acoso discriminatorio por ser de un sexo determinado (Torres Duro, 2015).

Según la Herramienta de Apoyo N° 9 sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, “la diferencia es que mientras que el acoso sexual se

circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone unas situaciones laborales discriminatorias más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora”.

De esta forma, la principal diferencia entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo radica en que, mientras que en el primero existe un componente sexual, en el segundo alude a distintas formas de discriminación relacionadas con el hecho de ser mujer, sin que tenga que identificarse un componente sexual (Guardo y Sumaza, 2016).

La LOI identifica al acoso sexual frente al acoso por razón de sexo por su connotación sexual, no solo en el sentido de la solicitud de favores sexuales y la realización de conductas libidinosas, sino comprendiendo cualquier otro comportamiento de tono lascivo u obsceno con capacidad de generar un entorno ofensivo, humillante o denigrante para la víctima, de manera que atente contra ella (Gómez-Millán, 2021).

Por otra parte, centra al acoso por razón de sexo en la ofensa a la víctima, no relacionando el comportamiento ofensivo con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al género femenino. Se trata de una conducta de naturaleza sexista, basada en la consideración desigual de una persona con origen en el sexo, en los estereotipos de género y en los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas en el ámbito laboral (Gómez-Millán, 2021).

Ambas conductas persiguen generalmente discriminar a la persona trabajadora mediante la marginación personal y profesional para que acabe abandonando voluntariamente el puesto de trabajo o con la finalidad de sumisión de la víctima o del mantenimiento de su posición en un plano secundario (Gómez-Millán, 2021).

1.3.2 Qué no es acoso sexual y por razón de sexo

El acoso moral no debe ser confundido con el acoso sexual y por razón de sexo. Acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento realizado en el seno de una relación laboral, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral (IM, 2015).

De esta manera, el acoso sexual es planteado como una de las formas de la violencia laboral, con un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales que hace que no se identifique con el resto (Moreno y Báez, 2010).

1.3.3 Elementos del acoso sexual y por razón de sexo

Al ser el acoso sexual y por razón de sexo un fenómeno tan ambiguo, conviene no limitarse a plasmar su definición, sino también explicar detalladamente en qué consiste para que sea comprendido con mayor facilidad.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual, se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del trabajo en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tienen que dar tres situaciones:

- Exista un comportamiento no recíproco, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual o con connotaciones sexuales.
- Sea una conducta indeseada para la persona objeto de ésta.

- Tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que es objeto de la conducta.

En la misma línea, Camacho-Ramírez (2018) identifica como elementos esenciales en el concepto de acoso sexual que se trate de un comportamiento sexual o de connotación sexual, verbal, escrito, gestual o de contacto físico, o que trate de actos de exhibicionismo, tocamientos, roces que involucren los órganos genitales o las zonas del cuerpo comúnmente consideradas erógenas (senos, glúteos, muslos, etc.), y propuestas, insinuaciones, lenguaje o gestos vulgares, exhibición de material pornográfico, etc., que a su vez, sea indeseado por el sujeto afectado, de manera inmediata, explícita y categórica, o indirecta, evasiva o dilatoria. Además, la conducta se tiene que desarrollar en el ámbito de organización y dirección del empresario, es decir, en el lugar de la empresa y sus extensiones, y tiene que crear un contexto intimidatorio, ofensivo y humillante para el trabajador o la trabajadora.

A su vez, dentro del concepto de acoso sexual, Pérez y Rodríguez (2013) han identificado tres elementos de análisis a tener en cuenta: los sujetos (sexo, jerarquía y relación con la actividad laboral), las conductas (naturaleza y tipología) y la percepción de la persona acosada.

Dentro del elemento de los sujetos, las personas potencialmente acosadas pueden ser tanto mujeres como hombres, aunque sea un fenómeno que afecte mayoritariamente a las primeras. Ambos sexos han de estar protegidos en los protocolos de actuación. Además, el acoso sexual laboral puede provenir también de compañeros y compañeras, o incluso clientes, no sólo de superiores jerárquicos. Esta realidad conviene clarificarla en la definición de acoso sexual

laboral e incidir en ello en los contenidos formativos de los protocolos (Pérez y Rodríguez, 2013).

Asimismo, el acoso sexual laboral incide en la dinámica relacional de las personas que comparten espacios dentro de la organización laboral, por lo que afecta al personal contratado por empresas de trabajo temporal, al personal en prácticas, etc. Estos colectivos han de ser incluidos y tenidos en cuenta en la protección otorgada por los protocolos si no se quiere negar una parte importante del alcance del mismo (Pérez y Rodríguez, 2013).

Por otro lado, el elemento de las conductas supone que aquellas susceptibles de ser catalogadas como de acoso sexual laboral han de ser “sexuales” en sentido estricto. Dotar al concepto de mucha amplitud dificulta el establecer sanciones, su comprensión y medición (Pérez y Rodríguez, 2013).

El acoso sexual laboral se puede manifestar a través de chantajes sexuales y a través de acoso ambiental. Ambos han de ser medidos, explicados y protegidos en los protocolos de actuación (Pérez y Rodríguez, 2013).

Finalmente, respecto al elemento de la percepción de la persona acosada, calificativos como “indeseadas” y “no buscadas” no son muy adecuados para describir su percepción, en el sentido de que facilitan la introducción de errores de atribución, culpando a quien es acosado o acosada de haber propiciado esa situación. El de “ofensivas” evita ese peligro y se ajusta más a la vivencia del acoso sexual laboral (Pérez y Rodríguez, 2013).

Respecto a la reacción de la persona acosada frente a la acosadora, dada la naturaleza del fenómeno y sus implicaciones, no sería exigible inmediatez y contundencia, sino que bastaría una señal del carácter no querido de tal conducta para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad

al respecto (Pérez y Rodríguez, 2013). Sin embargo, la comunicación de la ofensa al acosador no es un requisito para considerar una conducta como acoso sexual.

Por el contrario, para saber si se sufre una situación de acoso por razón de sexo, se debe atender a la concurrencia de una serie de elementos, destacando (IMs, 2021):

- Exista hostigamiento, entendido como toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

- Se atente la dignidad de la víctima.

- Tenga un resultado pluriofensivo, es decir, que el ataque a la dignidad de quien lo sufre no impida la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales, como el derecho a no sufrir discriminación.

- Que no se trate de un hecho aislado.

- Que el motivo de los comportamientos tenga que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas, tales como el embarazo, la lactancia natural, etcétera; o que tenga que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que se presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo puede ser sufrido por hombres cuando estos ejercen funciones relacionadas con el rol atribuido históricamente a las mujeres.

En definitiva, en el acoso sexual y por razón de sexo, se pueden considerar como sujetos a cualquier persona que incurre en estos comportamientos y a cualquier persona que los sufra respectivamente, en el lugar de trabajo y/o con ocasión del mismo, reconociendo los tribunales

un amplio margen de extensión subjetiva a través de cualquier tipo de conexión con la actividad laboral (Gómez-Millán, 2021).

Dentro de la persona acosadora, puede tratarse de un superior jerárquico, de una tercera persona vinculada a la empresa con influencia en las decisiones, de compañeros y compañeras, o de terceros ajenos con algún tipo de relación con la empresa. Asimismo, no se descarta que puedan ser varias personas las acosadoras (Gómez-Millán, 2021).

Por otro lado, en lo que respecta a la víctima, por lo general es una sola persona, aunque cabe la posibilidad de que sea una pluralidad. Además, este aspecto se relaciona con la identidad de las víctimas, ya que estas formas de acoso se producen porque existe un desequilibrio de poder entre dos grupos sociales, el de las mujeres y el de los hombres. Todo esto hace que este tipo de conductas afecte a las mujeres de manera desproporcionada (Gómez-Millán, 2021).

Además, las conductas laborales de acoso sexual y por razón de sexo son las producidas en el marco de la relación de trabajo, dentro del ámbito de la organización y de la dirección empresarial. Así, se calificará como tal cuando el sujeto activo realice la conducta en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo y durante la jornada laboral, incluyéndose por tanto aquellas conductas que se producen fuera del centro de trabajo, pero que tienen relación con el contexto laboral de la víctima, como son la realización de cursos, formaciones, reuniones, etcétera (Gómez-Millán, 2021).

1.4 ¿Qué tipos de acoso sexual y por razón de sexo hay?

Tradicionalmente se han clasificado las conductas de acoso sexual atendiendo a la posición del sujeto activo y al objeto de la conducta, distinguiendo la figura del chantaje sexual y del acoso ambiental (Gómez-Millán, 2021).

Así pues, a la hora de tipificar la conducta resulta relevante la posición del sujeto activo. Si se trata de un superior jerárquico, en el sentido formal, o siendo una tercera persona vinculada a la empresa con influencia en las decisiones del empresario, estaremos ante un chantaje sexual. En cambio, en el acoso ambiental las personas potencialmente acosadoras pueden ser cualesquiera del entorno laboral de la víctima, ya sea en sentido descendente o ascendente, o a terceros ajenos con algún tipo de relación con la empresa (Gómez-Millán, 2021).

El acoso sexual es por tanto una forma de violencia sexual que ocurre comúnmente en el mundo del trabajo, y que pese a que pueden establecerse diferentes tipologías, se clasifica en dos tipos, denominados comúnmente como chantaje sexual y acoso ambiental (Camacho-Ramírez, 2018; Gómez-Millán, 2021; Piqueras, 2015; OIT, 2020).

El concepto de chantaje sexual o *acoso quid pro quo* incluye aquella forma de actuar de quien tiene una posición de poder o ventaja respecto a la víctima, desde la que se pueda hacer valer la amenaza. Es producido por un superior jerárquico o por alguna persona que pueda incidir sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Esta conducta se traduce en requerimientos de índole sexual o de humillación por razón de sexo, con amenaza de perjudicarla o con promesa de mejora profesional (Gómez-Millán, 2021). Consiste por tanto en un chantaje por el que se obliga a un trabajador o trabajadora a elegir entre someterse a una contraprestación de carácter afectivo o sexual, o perder algún beneficio laboral, e incluso el propio empleo (Camacho-Ramírez, 2018; Piqueras, 2015).

De esta manera, el chantaje sexual ocurre cuando a una persona se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable en relación con su situación laboral (OIT, 2020). Así, la negativa de una persona ante

un requerimiento sexual es utilizada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción laboral, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Pérez y Rodríguez, 2013).

Este chantaje sexual puede ser de carácter explícito, mediante una proposición directa o una coacción física, o implícito (Gómez-Millán, 2021).

Por otro lado, el acoso ambiental o acoso sexual ambiental es aquel cuya conducta de naturaleza sexual o sexista se protagoniza por personas con una situación jerárquica distinta o por compañeros de trabajo, con independencia de la posición que ocupan en la organización, o por terceras personas relacionadas con el lugar de trabajo, y que crea un entorno laboral hostil, ofensivo, humillante o intimidatorio para la víctima, sin que existan represalias en cuanto a condiciones laborales y sin recurrir al chantaje (Gómez-Millán, 2021; OIT, 2020; Pérez y Rodríguez, 2013; Piqueras, 2015). Pueden ser: comentarios basados en el sexo, despectivos sobre el sexo de la víctima, insinuaciones o la exhibición de material sexualmente sugestivo o explícito, etcétera (OIT, 2020).

En este último caso el acosador con sus conductas no busca obtener un favor sexual, sino que busca interferir en el desempeño del trabajador o trabajadora y en el menoscabo de la tranquilidad personal y ambiental que necesita para producir, creando un ambiente desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro para el trabajador o trabajadora (Camacho-Ramírez, 2018).

Asimismo, en ambos conceptos quedan incluidos los comportamientos físicos y verbales, sin que debamos descartar las conductas no verbales. Sin embargo, el legislador propone una delimitación conceptual amplia que permite incluir una extensa y variada gama de

comportamientos en la que concurran elementos caracterizadores del tipo de acoso. De esta manera, la implantación de protocolos que precisen objetivamente cuáles son las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo facilita la labor de encuadramiento de los hechos concretos como conductas de acoso (Gómez-Millán, 2021).

Dentro de las conductas que comprenden el acoso sexual nos encontramos con comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones de contenido sexual, invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales, invitaciones o peticiones de favores sexuales, relacionadas con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo, uso de imágenes o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas, contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, etcétera (IM, 2015).

De otra parte, en lo que concierne al acoso por razón de sexo existen numerosas conductas, abarcando todo tipo de actos o comportamientos que atenten contra la dignidad de la persona, siempre que las causas que los fundamenten sean las características físicas y biológicas, o las características asignadas en función del sexo de la persona (Gómez-Millán, 2021).

Como conductas que comprenden el acoso por razón de sexo nos encontramos con el uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo, utilización de humor sexista, asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad

profesional o competencias de las personas, tratos desfavorables por razón de embarazo o maternidad, etcétera (IM, 2015).

1.5 ¿Cuáles son los factores que facilitan el acoso sexual y por razón de sexo?

Los diferentes estudios analizados muestran que hay diferencias estadísticamente significativas en las características de las mujeres que sufren un tipo de acoso u otro.

Es un hecho que determinados entornos empresariales, sobre todo, aquellos fuertemente jerarquizados, con ausencia de reglas claras y objetivas en la organización del trabajo y con deficientes mecanismos de comunicación, favorecen el abuso de poder y con ello un contexto laboral que favorece la permisividad de las conductas de acoso (Gómez-Millán, 2021).

El riesgo de violencia y acoso también puede aumentar en una cultura del lugar de trabajo en la que existe una normalización de la violencia y el acoso (por ejemplo, los clientes que acosan sexualmente a las camareras), en la que no se cuestionan los comportamientos de discriminación e intimidación, y se tolera el abuso del alcohol o de las drogas (OIT, 2020). Es por ello por lo que el acoso sexual tiene tasas particularmente altas en el sector servicios, aunque puede ocurrir en contextos laborales generales (Moreno, 2011).

De esta forma, son las variables personales, entendidas como características sociodemográficas, y las variables laborales, relacionadas con las condiciones del trabajo, aquellos factores que pueden aumentar la posibilidad de sufrir acoso sexual y por razón de sexo.

Dentro de las variables personales encontramos el estado civil, la edad, si tiene hijos, el nivel de estudios y la nacionalidad (Piqueras, 2015).

El análisis realizado por Piqueras (2015) muestra como colectivo de riesgo en el acoso sexual ambiental a las solteras, sin hijos, con estudios medios, menores de 34 años y españolas. Sin embargo, para el caso del chantaje sexual, predominan las casadas, con hijos, con estudios primarios o superiores, mayores de 34 años y españolas. Pese a ello, se apunta a que existe también en trabajadoras que pertenecen a minorías, teniendo en cuenta la raza, la orientación sexual o la discapacidad, aunque en los datos no quede reflejado, ya que en la base de datos utilizada no se realizan preguntas relacionadas con las cuestiones de raza y orientación sexual.

Por otro lado, dentro de las variables laborales encontramos el clima laboral, la cultura de la empresa, el tipo de contrato, el tipo de trabajo, el tamaño de la empresa, el poder del trabajador o trabajadora, la composición sexual y demás condiciones de trabajo.

El análisis realizado por Piqueras (2015) muestra una relación con todas las variables laborales dentro del acoso sexual ambiental, salvo con el tipo de contrato y el tamaño de la empresa. Sin embargo, en el chantaje sexual muestra una relación con el sexismo, el tamaño de la empresa y la segregación, así como cuando la proporción de hombres en el trabajo es mayor.

Por otra parte, en el conjunto de las variables se refleja un mayor porcentaje de acoso sexual ambiental en el sector de la industria y un mayor porcentaje de chantaje sexual en el sector servicios (Piqueras, 2015).

De este modo, como condiciones organizacionales bajo las cuales es más probable que ocurra el acoso nos encontramos con aquellas empresas en las que (OIT, 2020; Ollo-López y Nuñez, 2018):

- Existe una tolerancia al acoso o una exclusión en el trabajo.

- No existe formación e información para los trabajadores y las trabajadoras al respecto.

- Existe un clima o ambiente organizacional con poca presencia de mujeres.

- Predominan los conflictos interpersonales.

- Existen unos procedimientos organizacionales o unas políticas poco desarrolladas o no formalizadas.

- Existen unas estructuras organizacionales inadecuadas, en las que la definición de los procedimientos, las jerarquías y las tareas no son claras.

- Cuentan con pocas posibilidades de mejora en la capacitación y de asunción de poder o la mejora del estatus.

- Hay unas malas condiciones de trabajo, siendo un ejemplo la no flexibilidad en el horario o el no poder organizarse el tiempo de trabajo, la alta rotación y los trabajos monótonos, aislados o aburridos.

- El tipo de contrato que predomina es el temporal. Las personas contratadas en agencias de colocación son acosadas más a menudo que aquellas que pertenecen a la misma empresa.

- Se reciben comúnmente críticas indebidas o inapropiadas.

- Existe una falta de apoyo de los supervisores y miembros del equipo y una falta de retroalimentación y comunicación regular.

Por otro lado, aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, existen unos grupos más vulnerables (IM, 2015). Así, como condiciones personales en las cuales es más probable que ocurra el acoso nos encontramos con (OIT, 2020; Ollo-López y Nuñez, 2018):

- El género de la persona acosada. La probabilidad de ser acosado es mayor para las mujeres que para los hombres.

- La edad. El riesgo de sufrir acoso es mayor entre las mujeres jóvenes. Este hecho suele darse en mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.

- La educación. El riesgo de sufrir acoso es más probable entre mujeres con menor poder sociocultural, aunque en la actualidad ya casi no se encuentran diferencias significativas por el nivel educativo.

- La nacionalidad y el capital humano. El acoso afecta con mayor frecuencia a mujeres extranjeras o que pertenecen a minorías étnicas, y de clase social baja, aunque los altos niveles de desempleo y las influencias culturales dominadas por los hombres que dificultan la denuncia de acoso sexual en España han llevado a que las diferencias entre nacionales con no nacionales y el bajo nivel educativo con el alto nivel educativo no sean tan significativas. Cabe destacar que las trabajadoras domésticas, con seguridad en el empleo limitada o con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación son más vulnerables a sufrir este tipo de acoso.

- Mujeres que desempeñan ocupaciones en las que predominan los hombres y, más en general, las que se encuentran en situaciones en las que un gran número de ellas son supervisadas por un número reducido de hombres.

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).

- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.

- Mujeres con discapacidad.

- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

En conclusión, se ha podido observar que los perfiles de las mujeres que sufren acoso ambiental y chantaje sexual difieren, lo que sugiere que estos fenómenos dependen de circunstancias personales y condiciones laborales distintas. Así, las variables que inciden de forma significativa en un tipo y en otro son totalmente diferentes. Las variables personales afectan más en el caso del acoso ambiental, y las variables laborales inciden más en el chantaje sexual (Piqueras, 2015).

1.6 ¿Qué consecuencias genera el acoso sexual y por razón de sexo?

La violencia en el trabajo tiene muchas consecuencias respecto a la víctima y a la organización empresarial. Contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. Además, el acoso sexual laboral es una problemática escasamente visibilizada, pero presente aún en las organizaciones laborales, donde genera sufrimiento, discriminación y desigualdad que afectan especialmente a las mujeres (Guardo y Sumaza, 2016). De esta manera, como efectos del acoso sexual y por razón de sexo podemos encontrar los siguientes.

1.6.1 A la víctima

A nivel personal influye en la salud mental y física, deteriora la seguridad, confianza, dignidad y autonomía de las víctimas, disminuye las oportunidades laborales y puede estar vinculada a cambios en las vidas de los trabajadores y trabajadoras (Undurraga y López, 2020).

En cuanto a la salud personal, los niveles de estrés, las quejas psicosomáticas y de bienestar psicológico se ven afectados negativamente por la incidencia del acoso sexual y por razón de sexo (Moreno y Báez, 2010).

La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores y trabajadoras sufren además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo (Rubenstein e Ineke, 1994).

En otro sentido, el acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores y las trabajadoras que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado (Rubenstein e Ineke, 1994).

1.6.2 A la empresa

El acoso sexual y por razón de sexo también tiene consecuencias negativas para los empresarios, ya que afecta directamente a la rentabilidad y a la eficacia económica de la empresa en la que la productividad de los trabajadores y las trabajadoras se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo (Rubenstein e Ineke, 1994).

En términos laborales, el acoso sexual y por razón de sexo disminuye la productividad y afecta a la competitividad y al desarrollo laboral. Además, a nivel organizacional, las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo aumentan las bajas médicas y la rotación laboral, así como reduce la eficacia laboral, aumenta la distracción de los trabajadores y trabajadoras, afecta a la voluntad de abandonar el trabajo, aumentando las dimisiones de los empleos, y afecta a la satisfacción laboral y a la confianza con compañeros y jefes (Moreno y Báez, 2010; Olló-López y Nuñez, 2018). Asimismo, este tipo de acoso se asocia con un menor compromiso organizacional y con una productividad no deseada y puede acelerar la retirada de clientes (Olló-López y Nuñez, 2018).

Por tanto, destaca el hecho de que prevenir el acoso sexual beneficia al desempeño económico y social de las empresas, además de que protege a quienes lo sufren (Olló-López y Nuñez, 2018).

1.6.3 Sanciones

El EBEP establece en su art. 95.2 b) las infracciones que pueden darse si se produce acoso en el entorno laboral, siendo el acoso sexual y por razón de sexo considerado falta muy grave, estableciendo en su art. 96 las sanciones que se pueden dar por cometer dichas conductas.

Asimismo, la posibilidad de sancionar administrativamente el acoso se encuentra también recogido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS) que, en sus arts. 8.13 y 8.14 recoge como infracciones muy graves al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes (IM, 2015):

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

1.7 ¿Qué medidas son necesarias para afrontar el acoso sexual y por razón de sexo?

A pesar de que los avances normativos y culturales han facilitado unas políticas de igualdad, persiste una diferenciación por el hecho de ser mujer, que supone la base de la aparición de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (Confederación Sindical de Comisiones Obreras [en adelante CCOO]; 2021). Sin embargo, cada vez es mayor la conciencia y sensibilización respecto a este tipo de conductas en el trabajo. Esto conlleva que la prevención y erradicación de estas conductas haya adquirido mayor importancia para lograr unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas.

Para la prevención de este tipo de acoso es necesaria la implicación de las administraciones, la esfera empresarial, los trabajadores y las trabajadoras, sus órganos representativos y cualquier otra instancia con influencia en la vida social, como medios de comunicación, centros educativos, etcétera (Guardo y Sumaza, 2016).

De la investigación realizada por Guardo y Sumaza (2016) se corrobora una falta de sensibilización ante el acoso sexual y una clara falta de información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la naturaleza y gravedad de sus efectos, que explica el frecuente intento de minimizar, normalizar y legitimar los casos de acoso sexual laboral.

De este modo, se puede afirmar que no se pueden diseñar medidas de intervención e investigaciones para identificar, prevenir, medir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo laboral si no tenemos claro de qué hablamos cuando nos referimos a él (Pérez y Rodríguez, 2013). Así pues, toda medida de intervención social en materia de acoso sexual laboral tiene que partir de una definición muy clara que explique detalladamente quiénes son los sujetos

potencialmente acosadores y acosados, qué conductas pueden considerarse acoso sexual y por razón de sexo y cuál ha de ser la percepción de quien las recibe para que lleven dicha etiqueta.

En este sentido, es especialmente importante clarificar el concepto en protocolos de actuación que unifican fenómenos tan dispares como el acoso sexual, el *mobbing* y el acoso por razón de sexo (Pérez y Rodríguez, 2013).

Puesto que en el presente trabajo nos centramos en el sector público, como medidas necesarias para afrontar el acoso sexual y por razón de sexo nos encontramos con el establecimiento en el marco de la administración pública de unos protocolos de actuación frente a estas situaciones de acoso, debiendo recoger la perspectiva preventiva y la reparadora (Gómez-Millán, 2021).

Todo ello ya que el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 20 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), en su art. 14 h reconoce que los empleados tienen derecho “al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Así, de este artículo se desprende la necesidad de articular dentro de la administración pública procedimientos que protejan las situaciones de acoso (Gómez-Millán, 2021).

1.7.1 ¿Qué es un protocolo?

En la legislación únicamente encontramos mención expresa sobre los protocolos o procedimientos de acoso en la LOI, que impone la obligación de la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en sus arts. 48 y 62. Según esta Ley, los

protocolos o procedimientos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo podrán formar parte de los planes de igualdad que se aprueben en las empresas.

La LOI aboga por la implementación de procedimientos específicos que promuevan la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, concluyendo que tanto las medidas de prevención como las de reparación y protección pueden regularse a través de los mismos. Esta obligación legal afecta a todas las empresas sin excepción, por lo que toda empresa, por pequeña que sea debe haber negociado y articulado su propio protocolo para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (Gómez-Millán, 2021).

Es importante que las medidas a adoptar en los protocolos sean consultadas con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, incluso acudiendo a la negociación colectiva, ya que aquellos protocolos que se acuerdan conjuntamente logran crear y mantener un entorno laboral exento de acoso de manera más eficaz. Es la LOI quien establece que serán estos los que intervengan en la negociación de las medidas incluidas en los protocolos (Gómez-Millán, 2021).

El protocolo es un procedimiento o sistema interno que se establece en el seno de una empresa, administración o entidad pública, para afrontar de manera estructurada las situaciones de acoso a través de medidas destinadas a evitar el riesgo de sufrirlo mediante la detección temprana de los factores psicosociales y organizativos que puedan generarlo o, en caso de producirse, a través de procedimientos específicos destinados a la adopción de medidas preventivas y correctoras apropiadas, a la protección de los estándares éticos y morales de la organización y a la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras (Gómez-Millán, 2021; Torres Duro, 2015).

El protocolo es por tanto un instrumento que permite detectar factores de riesgo psicosocial y corregir los contextos y sistemas de trabajo que propicien un ambiente de acoso. Además, facilita a la persona que detecta o considera que es objeto de acoso un cauce de denuncia directa, rápido, confidencial y ágil para solventar estas situaciones, a la vez que facilita a la empresa una intervención directa e inmediata para luchar contra el acoso (Gómez-Millán, 2021).

El protocolo es único para cada empresa, no una simple copia o traslación mecánica de otros protocolos existentes en otras organizaciones. Esto implica que el protocolo resuelva los conflictos que se den en cada empresa dependiendo de las circunstancias y la actividad que se desarrolle en la misma. Además, deberá ser preciso en su redacción y deberá estar reglado estando sus fases bien descritas. De esta forma, los protocolos de acoso participan de una doble naturaleza, constituyendo mecanismos de intervención preventiva y reactiva frente al acoso sexual y por razón de sexo (Gómez-Millán, 2021).

En la parte preventiva tiene que constar la declaración de principios de tolerancia cero a estas conductas, el ámbito de aplicación, la difusión del protocolo, las definiciones, las conductas constitutivas de acoso y exclusiones, la formación, etcétera. Se impone la necesidad de que en los protocolos se clarifique qué se entiende exactamente por acoso sexual y por razón de sexo laboral, ya que sólo así se podrá estipular nítidamente después qué tipo de conductas son constitutivas de este delito, cuál va a ser el procedimiento a seguir para prevenir y para abordar el problema y cuál va a ser, en su caso, el régimen sancionador (Pérez y Rodríguez, 2013). En la parte reactiva tiene que definir un procedimiento seguro, ágil, rápido y que garantice la neutralidad y confidencialidad que de respuesta a las denuncias presentadas (Gómez-Millán, 2021).

Desde una perspectiva amplia se puede decir que los protocolos específicos sobre acoso sexual y por razón de sexo incluyen, en primer lugar, una declaración de principios generales, como son el deber de respeto a la dignidad, al derecho de la intimidad y a la igualdad de trato en el ámbito de la empresa. A continuación, recogen el compromiso de la empresa de erradicar estas conductas, describen las distintas categorías de acoso y determinan las pautas que permiten identificar y valorar una situación de posible acoso a través de una relación descriptiva de situaciones concretas. Con esto se pretende orientar y sensibilizar a las personas trabajadoras sobre los modos adecuados y respetuosos de relacionarse en el ámbito laboral (Gómez-Millán, 2021).

Finalmente, los protocolos incorporan un mecanismo de actuación en los supuestos en los que no ha sido posible evitar las situaciones de acoso. Con este mecanismo de actuación se constata la presencia de una situación de acoso, se actúa para que se adopten las medidas necesarias depurando responsabilidades y se dispone de los medios necesarios para afrontar el problema y evitar que se repita (Gómez-Millán, 2021).

Dicho mecanismo de actuación consiste en determinar las actuaciones necesarias para la investigación de los hechos denunciados, el órgano específico y cualificado que lo llevará a cabo, y que se creará al efecto, y las medidas cautelares, correctoras o sancionadoras que se establecerán, en su caso (Gómez-Millán, 2021).

La activación de los derechos de autotutela, como parte del protocolo de actuación en el ámbito público, supone que sean terceras personas las que intervengan ante una situación de acoso laboral. Estos terceros deben ser ajenos al conflicto, estar integrados en la misma

organización, y ostentar funciones representativas y estar habilitados para la acción colectiva (Gómez-Millán, 2021).

Los protocolos deben asegurar la asistencia integral a la víctima. Esta asistencia debe ser transversal y abarcar varios aspectos. En concreto, se debe proporcionar apoyo durante todo el proceso, incluso después de la aplicación del protocolo, asistencia psicológica y médica si la situación lo requiere, protección y seguridad, asistencia legal, y cualquier otra asistencia que la víctima pueda necesitar (Rodríguez-Rodríguez y Heras-González, 2020).

Los mecanismos de vigilancia deben estar diseñados para el agresor de manera que, respetando su libertad y privacidad, se puedan evitar nuevos eventos. Si el agresor está dispuesto se le ofrecerá además asistencia psicológica para ayudarle a gestionar y diagnosticar los motivos que le llevaron a cometer dicho acto de acoso. También se le pueden ofrecer cursos de sensibilización y terapia en términos de género (Rodríguez-Rodríguez y Heras-González, 2020).

Será necesario poner en marcha mecanismos de revisión y evaluación de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que cuenten con plazos, mecanismos de control internos y mecanismos de control externos (Rodríguez-Rodríguez y Heras-González, 2020).

1.7.2 ¿Por qué son importantes los protocolos?

El acoso sexual y por razón de sexo laboral es un riesgo psicosocial, una forma de violencia de género en el ámbito laboral que conlleva importantes consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones laborales donde se produce, y que suele tener su origen en deficiencias en la organización del trabajo (Guardo y Sumaza, 2016).

Así, resulta importante contar con protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo dentro de las organizaciones empresariales. Esta importancia se da ya que el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima de la empresa en la que se producen (Instituto de las Mujeres [en adelante IMs], 2021).

De esta forma el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y atajar con garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente (IMs, 2021).

El protocolo de acoso, teniendo en cuenta la vertiente preventiva que tiene, puede formar parte del plan preventivo de la empresa en lo que respecta a la gestión de los riesgos psicosociales. Así pues, debe incorporarse en su integridad al plan de prevención de la empresa junto con los demás procedimientos para la prevención de riesgos laborales y debe estar a disposición de los trabajadores y las trabajadoras (Gómez-Millán, 2021).

Uno de los instrumentos que puede recoger pautas preventivas y reparadoras en las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo es el convenio colectivo. Sin embargo, en muchos casos las pautas y procedimientos de actuación no se recogen en el convenio colectivo, sino que se registran de forma independiente en protocolos específicos creados a tal efecto o en

los planes de igualdad (Gómez-Millán, 2021). Esto es así, ya que con el paso del tiempo ha habido una mayor conciencia acerca de la gravedad del acoso sexual y por razón de sexo y de la necesidad de contar con una manera de prevenir y gestionar estas situaciones, por lo que como resultado se han desarrollado protocolos específicos para actuar frente a este tema (Rodríguez-Rodríguez y Heras-González, 2020).

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza (IM, 2015).

La creación de protocolos de actuación frente a este tipo de acoso es necesaria para su prevención y erradicación, ya que a lo largo de su vida, del 40% al 60% de las mujeres trabajadoras han sufrido acoso sexual. Además, en la mayoría de los casos, el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos (IM, 2015).

En definitiva, la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, muestra a los trabajadores y las trabajadoras el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en la empresa (IMs, 2021). Por tanto, sin perjuicio de que se puedan implementar otras medidas preventivas, la adopción de un protocolo se configura como el instrumento de actuación más idóneo en materia

de acoso laboral para gestionar las posibles situaciones de conflicto, según el Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo de 15 de diciembre de 2006 (Torres Duro, 2015).

1.8 Objetivos del trabajo

En base a la revisión efectuada, los objetivos del presente Trabajo de Final de Máster son valorar la importancia de la contemplación de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, y comparar dos protocolos sanitarios enfocados en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De este modo, se pretende mostrar la importancia de la creación por parte de las empresas de una herramienta preventiva y de intervención que ayude a todos los actores implicados a gestionar de manera eficaz el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, con la finalidad de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras en su entorno de trabajo (Torres Duro, 2015).

2. METODOLOGÍA

El presente trabajo es una revisión de autora elaborada entre los meses de febrero y mayo de 2022, en la que se ha recopilado la información más relevante sobre el acoso sexual y por razón de sexo y se han comparado dos protocolos de actuación sanitarios del sector público nacional.

Con el fin de obtener información al respecto, se ha realizado una búsqueda bibliográfica a través de la fuente documental *Scopus*, utilizando los siguientes términos “*sexual harassment*” y “*sexual harassment in the work place*”. A partir de esta primera búsqueda, se encontraron 4.865 documentos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo y se descartaron aquellos

que a juicio de la autora no estaban centrados en el tema. De esta manera se seleccionaron los documentos que informaban sobre los aspectos formales que debía contener el trabajo y se realizó una lectura de los mismos, extrayendo la información más relevante de cada uno de ellos y organizando la misma para su posterior desarrollo. De igual modo, se ha investigado sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral en internet, a través del buscador google académico y de los libros electrónicos disponibles a través de la biblioteca de la Universidad Pública de Navarra, empleando los términos “acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral” y “riesgos psicosociales en el trabajo”. Asimismo, se ha investigado sobre los protocolos de actuación ante este tipo de acoso en internet, a través del buscador google académico, utilizando los términos “protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral en España”. Los resultados de esta búsqueda fueron 18.500, centrandó la autora su atención en los protocolos elaborados por las administraciones públicas. De esta forma, se realizó una lectura de los protocolos pertenecientes al Senado, a la Universidad Pública de Navarra, a la Administración General del Estado, a la Consejería de sanidad de la Comunidad Valenciana, a *Osakidetza*, a las Fuerzas Armadas, a la Universidad Carlos III de Madrid, a la Universidad de Zaragoza, a la *Ertzaintza*, a la Guardia Civil, al Servicio Madrileño de Salud, a la Administración de la Comunidad de Madrid y a la Carrera Judicial.

La autora centró su atención en el sector público dado el interés que le suscita la forma en que se aplica el deber de elaboración de un protocolo de actuación para prevenir este tipo de acoso en las administraciones públicas, ya que la presencia del acoso laboral en éstas puede producirse con mayor intensidad en comparación con el sector privado, debido a los siguientes factores (Gómez-Millán, 2021):

- La estabilidad en el empleo que tiene un trabajador o trabajadora público, por lo que no se podrá solucionar el conflicto mediante un despido improcedente.

- El desempeño del trabajo supone una gran carga burocrática, existiendo una gran rigidez en las relaciones jerárquicas.

- La falta de habilidades de dirección de equipos humanos que tienen los funcionarios con funciones directivas, impidiendo la participación, la equidad y la motivación de los empleados públicos.

Tras la lectura de los protocolos mencionados anteriormente, la autora centra su análisis en los protocolos del ámbito sanitario, por ser un ámbito de actual interés y por ser unos protocolos elaborados más recientemente.

Para realizar el análisis sobre la gestión del acoso sexual y por razón de sexo que se está llevando a cabo hoy día por las empresas sanitarias del sector público del territorio nacional la autora ha analizado un total de 2 protocolos realizados por dos empresas del Sector Público. En concreto son:

a) El protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en *Osakidetza* (2021), que gestiona el acoso sexual y por razón de sexo en un protocolo único.

b) El protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* (2021), que también opta por gestionar el acoso sexual y por razón de sexo en un protocolo único.

Una vez obtenida la información de cada documento, se ha guardado su referencia bibliográfica, es decir, el nombre del autor o autores, el título del artículo, libro electrónico, tesis

o manual, el nombre de la revista o libro o manual, su numeración, el número de páginas y el año de publicación.

Los resultados de la búsqueda se han organizado en torno a los siguientes puntos importantes: marco legislativo, qué es el acoso sexual y por razón de sexo, qué tipos de acoso sexual y por razón de sexo hay, cuáles son los factores que facilitan el acoso sexual y por razón de sexo, que consecuencias genera el acoso sexual y por razón de sexo y qué medidas son necesarias para afrontar el acoso sexual y por razón de sexo. Por último, se ha realizado una comparativa entre el protocolo implantado en la administración pública sanitaria del País Vasco y en la administración pública sanitaria de la Comunidad Valenciana. Son pocos los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que cuenten con todos los elementos necesarios para su eficacia, por lo que resulta interesante conocer algunos datos al respecto.

3. RESULTADOS

A partir de la organización de toda la información obtenida acerca del acoso sexual y por razón de sexo y del análisis de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en *Osakidetza* (2021) y en la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* (2021), se exponen los diferentes resultados encontrados.

3.1 Osakidetza

En primer lugar va a ser analizado el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en *Osakidetza* (2021). Este protocolo cuenta con 51 páginas que se estructuran de la forma siguiente.

3.1.1 Declaración de principios

El protocolo comienza con una declaración de principios en la que se constata que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una discriminación por razón de género cuyo origen son las relaciones desiguales de hombres y mujeres en la sociedad, causan graves daños en la salud de quien los sufre y degradan las condiciones de trabajo y el clima de la organización. Así, declara la necesidad de prevenir y erradicar estas conductas para conseguir la igualdad real de hombres y mujeres en el desarrollo de su actividad profesional. De esta forma, *Osakidetza* se compromete a velar por un entorno libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y a adoptar las medidas necesarias para prevenir estas conductas. Además, declara los derechos que tiene el personal, como son el recibir un trato correcto, el respeto de su intimidad y de su integridad física y moral y la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y se compromete a salvaguardarlos con las debidas garantías, asignando los recursos humanos y materiales necesarios. Asimismo, declara que estas conductas serán corregidas o sancionadas a partir del protocolo, se compromete a difundirlo para que todas las personas lo conozcan y puedan actuar, en su caso, y garantiza la confidencialidad en la aplicación del protocolo, la seguridad de todas las personas que participen en los procedimientos y la dignidad, intimidad, protección y recuperación de las víctimas. También promueve que las empresas externas contratadas cuenten con actuaciones frente a estos tipos de acoso, colaborando con el Ente Público en la resolución de los casos que puedan surgir.

3.1.2 Normativa

Recoge la normativa de ámbito internacional, estatal y a nivel de la Comunidad Autónoma del País Vasco que ha sido considerada y que contempla medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral para impulsar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación y la desigualdad.

3.1.3 Objetivo, estructura y ámbito de aplicación del protocolo

Señala que el objetivo del mismo es contribuir a una cultura organizativa que permita unas relaciones y un clima laboral libre de acoso, impulsando su prevención y activando el procedimiento para su tratamiento en caso necesario. Además, indica que la estructura del protocolo incluye unos órganos específicos responsables de su aplicación, unos principios de actuación, un procedimiento, unas garantías para las personas y el seguimiento y la evaluación del mismo y unas medidas de prevención primaria, secundaria y terciaria. Como ámbito de aplicación dispone que el protocolo se aplicará a todo el personal adscrito a *Osakidetza*, incluido el personal directivo, el personal de empresas contratadas que presten servicio en los centros de *Osakidetza* y las personas en prácticas y en formación. Así mismo, será de aplicación en las actividades fuera de los centros de trabajo cuando tengan su origen en la actividad laboral. En último término delimita su ámbito de aplicación únicamente a los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dejando fuera cualquier otro tipo de acoso o conflicto.

3.1.4 Definiciones de los tipos de acoso

Define el acoso sexual y por razón de sexo delimitándolos de la siguiente manera:

- a) Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.1.5 Clasificación de los tipos de acoso

Indica que pueden ser conductas verbales o no verbales, físicas o intimidatorias, incluyendo cualquier vía de comunicación, elementos multimedia, redes sociales o cualquier otra situación de ciberacoso, sin necesidad de que sean reiterativas, ya que una sola puede constituir acoso sexual y por razón de sexo. De esta forma, señala que serán consideradas como acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Las conductas sexistas, independientemente de cómo se reciban o de sus efectos, ya que favorecen la persistencia de estereotipos y roles sociales que perjudican y discriminan a las mujeres. Como ejemplos de las mismas dispone a los chistes y piropos relacionados con el sexo que no se dirijan a personas concretas de los equipos de trabajo (sino sería acoso sexual y por razón de sexo), el uso de imágenes sexuales en lugares de trabajo cuando no sean de personas del trabajo (sino será acoso sexual), etcétera.

- El acoso sexual, pudiendo ejercerse por un superior, por una persona del mismo nivel, por una persona de nivel inferior o por un tercero relacionado con la empresa. Como ejemplos señala los contactos físicos no deseados, las presiones o el chantaje sexual para obtener mejoras laborales, las amenazas con el despido para obtener relaciones sexuales, la solicitud reiterada de relaciones sexuales, etcétera.

- El acoso por razón de sexo, indicando como ejemplos la asignación de funciones inferiores a la categoría profesional, el no tener en cuenta a la persona por el sexo al que pertenece, la humillación por razón de su sexo, la discriminación por embarazo, etcétera.

- Además, indica como circunstancias agravantes de lo anterior la superioridad jerárquica de la persona que acosa, el acoso simultáneo a más de una

persona, la reincidencia, la especial vulnerabilidad de la víctima, las amenazas o coacciones sobre quien denuncia y el acoso en grupo.

3.1.6 Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo Osakidetza

Tras todo lo anterior, se desarrolla el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, considerándolo un marco de actuación frente a los mismos, proporcionando un canal de denuncias y un procedimiento ágil y eficaz para resolver los casos que se presenten. Dentro del desarrollo del protocolo incluye:

- Las medidas de prevención necesarias, articulándolas en 4 ejes de intervención: sensibilización, formación, comunicación y detección precoz del riesgo. Siendo las dos primeras de prevención primaria y las dos segundas de secundaria.
- Los criterios de actuación y garantías, siendo estos el derecho a denunciar, la obligación de tramitar y resolver las denuncias recibidas de manera rápida, el respeto a la intimidad y dignidad de las personas, la no revictimización, la confidencialidad, la diligencia y celeridad, la protección de daños en la salud, la objetividad y contradicción posibilitando en el procedimiento la realización de alegaciones y la aportación de pruebas, la imparcialidad, la información a ambas partes y la prohibición de represalias a ninguna de las personas que participen en el procedimiento.
- Los órganos para la aplicación del protocolo, diferenciando entre los órganos que realizan la fase de procedimiento inicial y los que realizan el procedimiento formal de resolución. Para ello constituye dos órganos: la Asesoría Confidencial (en adelante AC) en cada una de las organizaciones de servicios y la Comisión de Investigación (en adelante CI) de carácter corporativo. Cada AC se forma por dos

personas y sus suplencias, procedentes de los ámbitos de igualdad y de prevención de riesgos o salud laboral y se encarga de la clasificación e investigación inicial de las denuncias, de la asesoría y acompañamiento de la persona acosada y de la resolución del procedimiento informal para la corrección de conductas sexistas. Además, deriva a la CI la denuncia junto con el informe de la investigación preliminar realizada y atiende consultas y dudas sobre supuestos de acoso en su organización. Sin embargo, la persona acosada puede acceder directamente a la CI. Esta CI se forma por tres personas y sus suplencias, que preferentemente serán mujeres designadas a propuesta de la Comisión de Igualdad de *Osakidetza*, asegurándose en la misma la participación sindical. Se encarga del procedimiento formal, trasladando el informe de la investigación y la propuesta de medidas a la Dirección de Recursos Humanos de *Osakidetza*, para la incoación del expediente sancionador y a la empresa externa, en su caso.

- El procedimiento. Se inicia con la denuncia en documento específico, pudiendo realizarla la persona acosada o su representante legal o alguien que sea testigo del hecho y desee denunciarlo. Para su presentación se establece un espacio online con recepción directa por las AC. A continuación, en un plazo de 3 días tras recibir la denuncia, se verifica que se trata de un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo para iniciar el procedimiento correspondiente, derivando sino la denuncia al órgano que corresponda. En caso de que se verifique que encaja en esta categoría se comunica el hecho a la persona denunciante y, si esta no es la persona acosada, se comunica a la misma para verificar los hechos antes de comenzar las actuaciones. Según el caso y los deseos de la persona afectada, el protocolo se desarrolla de dos maneras diferentes.

Así, existen dos tipos de procedimientos. El primero, denominado procedimiento informal, es breve y se da para la corrección de conductas sexistas que no revistan de gravedad para constituir acoso, cuya tramitación y resolución las lleva a cabo la AC. Sin embargo, si no se acepta el procedimiento informal o no se logra un acuerdo, se traslada el caso a la CI. El segundo, llamado procedimiento formal, que se da cuando existen evidencias de acoso y se realiza por la CI.

Por un lado, el procedimiento informal de resolución tiene un plazo máximo de 12 días desde la verificación de la denuncia por la AC y cuenta con tres fases:

- Fase 1, inicio (3 días): tiene lugar la recepción de la denuncia, la asignación de unos códigos numéricos a las partes afectadas para proteger su confidencialidad y la reunión de la AC para hacer un primer análisis de ésta y ver si las conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo para activar el procedimiento formal, o puede tratarse de una conducta sexista, continuando con el procedimiento informal. Tras el primer análisis la AC se pondrá en contacto con la persona denunciante para realizar una entrevista inicial, dónde se firmará el compromiso de confidencialidad e imparcialidad y se propondrá, si es una conducta sexista, a la persona denunciante llevar a cabo el procedimiento informal. Si acepta el procedimiento seguirá la AC o se le ofrecerá la posibilidad de trasladarlo a la CI. Si no lo acepta se remitirá la denuncia a la CI con el formulario informe de la AC. Todo lo anterior se recogerá por escrito mediante un informe de situación para cumplimentar posteriormente el informe final de la AC.

- Fase 2, intervención (7 días): tienen lugar la comunicación a la persona denunciada y las entrevistas con las personas que permitan un tratamiento adecuado de la

situación. Constatada la existencia de indicios de conducta sexista, se entra en contacto de forma confidencial con la persona denunciada para manifestar la existencia de una denuncia sobre su conducta y de las responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir. La persona denunciada puede ofrecer las explicaciones oportunas.

·Fase 3, fin procedimiento (2 días): puede darse mediante un acuerdo, cuando se acepten las medidas para erradicar esa conducta, realizando unos cursos de igualdad y en materia de acoso sexual o por razón de sexo. Tras el acuerdo se refleja documentalmente el compromiso y las medidas acordadas y se elabora el formulario informe de la AC, remitiéndolo a la CI y comunicándolo a la denunciante y a la denunciada. Cuando no haya acuerdo se activa el procedimiento formal con el envío del formulario informe de la AC a la CI y comunicándolo a ambas partes. La AC hará seguimiento de la adopción de las medidas correctoras y de la atención a la víctima para su reparación.

Por otro lado, el procedimiento formal se desarrolla a través de un expediente informativo, tiene un plazo máximo de resolución de 20 días desde la recepción del caso por la CI, pudiendo ampliarse excepcionalmente en 8 días en caso de especial complejidad, y cuenta con 3 fases:

·Fase 1, inicio (3 días): recibida la denuncia y el informe de la AC o la denuncia directamente, la CI se reúne para analizarla y planificar las tareas. Además, se propone a la dirección de personas las medidas preventivas que sean necesarias y se comunica el inicio del procedimiento a las personas afectadas. Se da un plazo de 8 días para presentar pruebas y alegaciones a los hechos denunciados.

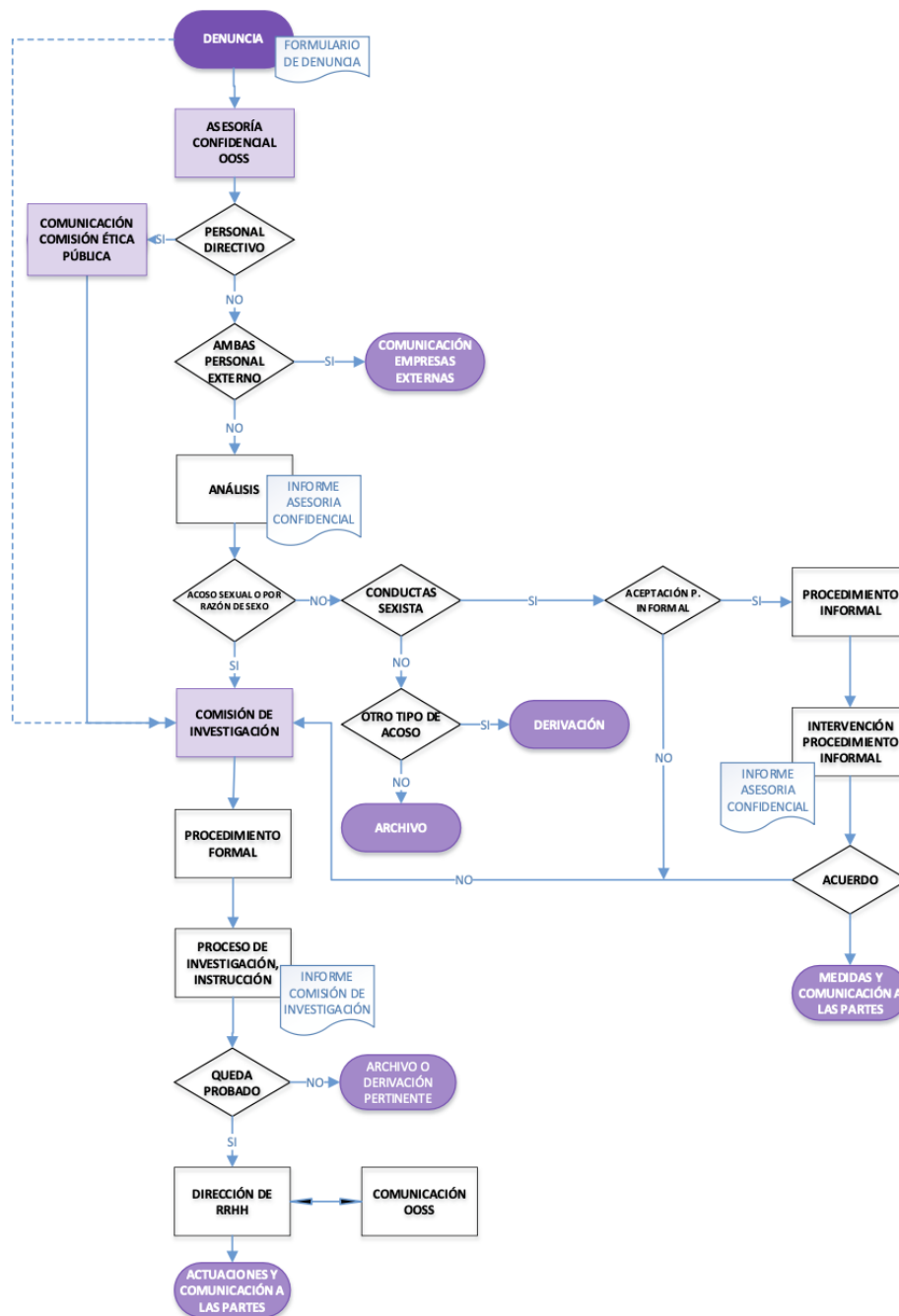
·Fase 2, investigación (17 días): en el plazo de 8 días para las alegaciones se realiza la investigación complementaria si es necesaria mediante entrevistas a testigos y solicitud de información. Además, se proponen las medidas preventivas necesarias no pedidas inicialmente y se comunican al órgano competente para hacerlas efectivas. Durante la misma se puede solicitar asesoría experta y jurídica y se puede proporcionar asistencia médica y psicológica a la persona acosada. Se elabora un informe que se comunica a las partes, dando un periodo de alegaciones de 3 días, y tras este, se elabora el informe definitivo con comunicación a las partes. Si éste concluye la existencia de acoso, se traslada a la Dirección de Recursos Humanos para actuaciones posteriores, en plazo máximo de 3 días desde la recepción de alegaciones.

·Fase 3, terminación: en esta fase pueden darse varios casos: el archivo de la denuncia si no se prueba la situación de acoso o que se pruebe la situación de acoso, trasladando el resultado y las medidas propuestas a la Dirección de Recursos Humanos y a la Organización de Servicios correspondiente para llevar a cabo las actuaciones disciplinarias y la interposición de denuncia ante la Fiscalía, en su caso. Cuando se aprecien indicios fundados de acoso o se pruebe por la investigación el acoso, si la persona acosada desiste, las actuaciones seguirán de oficio. En el caso de que no exista acoso sexual o por razón de sexo, pero los hechos sean sancionables, se pondrá en conocimiento del órgano competente para su resolución. La CI hará seguimiento de la adopción de las medidas correctoras y de la atención a la víctima para su reparación.

Para facilitar la comprensión de este procedimiento se adjunta la figura 1 como resumen del mismo.

Figura 1

Ficha resumen procedimiento entre personal de Osakidetza.



Nota. Tomado de *Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza*.

- El régimen disciplinario, una vez concluida la existencia de acoso se inicia el correspondiente procedimiento disciplinario, siendo el acoso sexual y por razón de sexo faltas muy graves en el régimen disciplinario aplicable.

- El procedimiento en los casos de acoso entre personas de *Osakidetza* y de empresas contratadas. Cuando el acoso lo realiza una persona de empresa externa sobre personal de *Osakidetza*, la AC traslada la denuncia a la CI, que insta a la empresa afectada a activar su propio protocolo o las medidas de que disponga para resolver estos conflictos, participando *Osakidetza* en las actuaciones (se adjunta resumen del procedimiento en el Anexo I). Si quien acosa pertenece a *Osakidetza* y la persona acosada pertenece a una empresa externa, se activará el procedimiento establecido, informando a la empresa de la persona acosada y colaborando con ella en la asesoría y acompañamiento a la víctima (se adjunta resumen del procedimiento en el Anexo II). Cuando el acoso se da entre personas externas que trabajan en centros de *Osakidetza* se comunica el hecho a las empresas correspondientes haciendo seguimiento de su resolución. Si la empresa externa no hace nada hay consecuencias en la relación contractual que se mantiene y en posibles contrataciones futuras (se adjunta resumen del procedimiento en el Anexo III).

- El procedimiento en los casos de acoso que afecten a personal directivo. Cuando se denuncie un supuesto acoso realizado por personal directivo de *Osakidetza* se comunica la denuncia y el resultado de la CI a la Comisión Ética Pública, que resuelve la misma (se adjunta resumen del procedimiento en el Anexo IV).

3.1.7 Seguimiento, evaluación y mejora

Se registran por la AC y la CI todas las quejas y denuncias presentadas y los procedimientos informales y formales realizados, con seguimiento de la adopción de las medidas correspondientes, mediante unos indicadores de impacto, de resultado y de proceso. Además, se realizan informes de seguimientos semestrales, a partir de los cuales se hace la evaluación anual de los procedimientos, medidas y sanciones resultantes, proponiendo actuaciones de mejora, en su caso, trasladando todo a la Comisión de Igualdad de *Osakidetza*. Asimismo, se indica que el protocolo será revisado por la Comisión de Igualdad de *Osakidetza* al cabo del primer año, habiendo durante los primeros cuatro años una evaluación anual y, a partir de ese momento, cada dos años se procederá a su revisión.

3.1.8 Protección de datos de carácter personal (LOPD)

Se indica que *Osakidetza* respeta y garantiza la protección de datos de carácter personal de la normativa de protección de datos personales.

3.1.9 Anexos

Finalmente, el protocolo cuenta con unos anexos en los que se incluyen fichas resumen del procedimiento, el formulario de denuncia para la solicitud de la activación del protocolo por acoso sexual y por razón de sexo, el formulario informe de la AC, el formulario informe de la CI, el modelo de compromiso de confidencialidad e imparcialidad, el formulario informe de seguimiento semestral, el formulario informe de evaluación anual, la percepción cualitativa del protocolo y el registro de actuaciones protocolo contra acoso sexual y por razón de sexo.

3.2 Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana

El protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* (2021) cuenta con 28 páginas y se caracteriza por lo dispuesto a continuación.

3.2.1 Introducción y compromiso

El protocolo comienza con la mención de los derechos de las personas, como son el ser tratadas con dignidad y respeto. De esta manera, asume que las actitudes y actos de acoso sexual o por razón de sexo contradicen estos derechos, por lo que no se permitirán ni tolerarán dichas conductas. Así, considera al acoso sexual o por razón de sexo como una expresión de violencia en el ámbito laboral que vulnera los derechos fundamentales de las personas. Además, señala que dicho acoso se tipifica como falta disciplinaria muy grave y puede ser constitutivo de delito según el Código Penal, por lo que dicha administración pública corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, imponiendo la sanción correspondiente, una vez tramitado el procedimiento disciplinario legalmente establecido. De esta forma, el procedimiento de gestión interna de conflictos en vigor recoge las actuaciones a seguir en estos supuestos.

Por todo ello, la *Conselleria* asume como compromisos el prevenir y combatir cualquier tipo de discriminación y alcanzar entornos laborales seguros y respetuosos, el fomentar una cultura organizacional de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, el hacer de los centros sanitarios espacios seguros y libres de todo tipo de violencia y el garantizar la atención integral a la persona que lo sufra. En consecuencia, se compromete a abordar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un conjunto de medidas que incidan en la prevención y la rápida solución de los casos de acoso.

3.2.2 *Ámbito de aplicación*

El protocolo es de aplicación al personal que presta servicio en las Instituciones Sanitarias de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Publica*, independientemente de cuál sea su relación jurídica. Sin embargo, al personal en formación se le aplica lo establecido en la fase de investigación, pero para la aplicación de medidas sancionadoras se atenderá al RD 1146/2006. Además, a las empresas externas se les insta a que cuente con su propio protocolo que permita acciones coordinadas. De esta manera, si una persona trabajadora de la *Conselleria* acosa al personal de la empresa externa, la empresa externa lo comunica a la *Conselleria* para que se apliquen las medidas contempladas en el protocolo sobre el causante del acoso. Por el contrario, si personal de la empresa externa acosa a personal de la *Conselleria*, la *Conselleria* adopta medidas para proteger a la víctima y da cuenta de los hechos a la empresa externa para que actúe frente al agresor. Asimismo, si personal de la *Conselleria* acosa a una persona usuaria de los servicios sanitarios, se comunican los hechos a través de una queja por escrito, activándose las investigaciones oportunas, pero si el acoso se da por una persona usuaria, se activa el Plan integral de prevención de las agresiones en el entorno sanitario.

3.2.3 *Objetivos*

Como objetivos generales se encuentran el velar por un entorno laboral que respete la dignidad e integridad de las personas, el prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género y el articular un procedimiento que permita actuar con garantías en caso de que se den estas situaciones. Por otro lado, como objetivos específicos se señalan la necesidad de informar, formar y sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores sobre el acoso sexual y por razón de sexo, el dar pautas para

identificar las situaciones de acoso, el disponer de un procedimiento específico, el garantizar la no penalización por el hecho de haber denunciado el acoso, el garantizar la seguridad de las personas afectadas y de aquellas que colaboren y el dar apoyo y atención integral a la víctima.

3.2.4 Principios de actuación y garantías

Para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se garantizan los principios de colaboración, confidencialidad, respeto y protección de la dignidad y la integridad de las personas implicadas, diligencia y celeridad en la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada, audiencia, imparcialidad y contradicción en el procedimiento, protección ante posibles represalias contra quienes formen parte del proceso, restitución de las víctimas y protección de la salud de las personas afectadas.

3.2.5 Definiciones y conceptos

Como acoso sexual se define cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Además, se citan como ejemplos de esta conducta los chantajes sexuales, el contacto físico indeseado, el envío indeseado de contenido sexual, los acercamientos excesivos, etcétera.

Como acoso por razón de sexo se define cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Además, se citan como ejemplos de esta conducta el trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad, la utilización de expresiones sexistas, el tratamiento de las personas como si fueran inferiores por razón de su sexo, etcétera.

Como acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se define cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Como ejemplos se citan el trato desigual basado en la transexualidad y los chistes o comentarios degradantes u ofensivos sobre la orientación sexual.

Asimismo, se definen los tipos de acoso sexual, es decir, el acoso sexual de intercambio o chantaje sexual, el acoso sexual ambiental, el acoso descendente, el acoso ascendente y el acoso horizontal.

Además, se incluye al ciberacoso sexual como abuso sexual virtual, y se define como la persecución de una persona a otra, a través de mensajes, fotografías o vídeos de carácter sexual.

3.2.6 Procedimiento de actuación

En primer lugar se citan unas cuestiones generales sobre el procedimiento. Así, se expresa que la aplicación del protocolo no impide la utilización de la vía judicial, que el inicio del mismo debe contar con el consentimiento de la persona acosada, que desde la comunicación de los hechos se deben adoptar medidas organizativas que restituyan a la víctima en sus bienestar, que se garantiza el acompañamiento y asesoramiento jurídico a la víctima en todo momento, que si es necesario un cambio de puesto de trabajo será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona inculpada, que se puede implantar la suspensión provisional de funciones una vez iniciado el procedimiento disciplinario, que se proporcionará información y asesoramiento al personal que lo requiera, que si se produce una incapacidad temporal derivada de este contexto se considerará accidente de trabajo y que el procedimiento contará con personas con conocimiento en la materia objeto del protocolo para garantizar la imparcialidad.

Además, como intervinientes en el proceso se incluyen a las personas que comunican los hechos, a la víctima del acoso sexual o por razón de sexo, a la Comisión de Gestión Interna de Conflictos (en adelante CGIC), a la Subcomisión para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y a la Dirección de Departamento, Territorial, de centro o similar.

La comunicación de los hechos se dará por la víctima del acoso por cualquier persona conocedora de los hechos mediante la presentación de documentación por cualquiera de los medios previstos en el procedimiento administrativo común, recomendando su presentación en un registro de entrada del departamento de salud o centro de trabajo en que la persona afectada desarrolle su actividad o por correo electrónico a unitatdigualtatsanitat@gva.es. Asimismo, se facilita un modelo de comunicación de los hechos al que se adjuntará el modelo de exposición de los hechos también facilitado en el protocolo. Estos hechos se remiten a la presidencia de la CGIC en el plazo máximo de 2 días hábiles y, una vez recibidos, se comunica a la persona interesada la recepción de la documentación y el inicio del procedimiento.

La investigación de los hechos necesita del consentimiento escrito de la víctima para actuar y tiene un plazo máximo de resolución de 15 días hábiles, que se inicia con la recepción de la solicitud por la presidencia de la CGIC, que convoca a la Subcomisión para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el plazo de 5 días hábiles. A continuación, en el plazo máximo de 4 días hábiles se entrevista a la persona afectada y posteriormente a la persona denunciada, así como a posibles testigos. Tras esto, se intentará la resolución en la fase del procedimiento. En el informe de conclusiones se propondrán medidas de carácter organizativo, así como cualquier otra que se estime oportuna y proporcionada. Toda la documentación se custodia por la presidencia de la CGIC. De esta forma, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde que se comunican los hechos, se dará por finalizada la fase de investigación mediante la

redacción de un informe con las conclusiones alcanzadas, estableciendo recomendaciones o medidas preventivas o archivando el caso, dando traslado del mismo a las partes. Si de las conclusiones alcanzadas se deduce la necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario, se propondrá su apertura a la Gerencia o Dirección del centro.

A su vez, se especifican aquellas circunstancias que son agravantes de los hechos. Se incluye el que sea un acoso descendente, la reincidencia, que la víctima esté en prácticas o sufra algún tipo de discapacidad, etcétera.

3.2.7 Responsabilidad disciplinaria

El acoso sexual o por razón de sexo es una falta disciplinaria muy grave.

El plazo máximo para resolver la responsabilidad disciplinaria es de 12 meses, aunque se atenderá al principio de celeridad con el fin de acortar los plazos y producir el menor perjuicio posible. La Gerencia o Dirección del centro a la vista de los resultados de la investigación propone a la Dirección General de Recursos Humanos el inicio del procedimiento disciplinario mediante expediente disciplinario, que se ajustará a las normas estatales y autonómicas en materia de responsabilidad disciplinaria. Durante el mismo se puede adoptar como medida cautelar la suspensión provisional de funciones de la persona denunciada.

3.2.8 Medidas de prevención

Como medidas de prevención el protocolo incluye promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, dar a conocer el protocolo y el procedimiento establecido, intervenir de manera inmediata en estos casos, formar específicamente a la plantilla, favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, formar a las personas que asistirán a la víctima, impulsar la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, realizar

estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso, evaluar los riesgos psicosociales, evitar manifestaciones contrarias a los principios señalados anteriormente, difundir la guía de buenas prácticas y declaración de principios incluida, elaborar carteles y folletos divulgativos, difundir la existencia del protocolo en los manuales de acogida de personas y potenciar la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista.

3.2.9 Seguimiento y evaluación

Se indica que el protocolo es de obligado cumplimiento a partir del día siguiente a su publicación y que la Comisión de Igualdad de la *Conselleria* será la responsable de su seguimiento y evaluación.

3.2.10 Vigencia

El protocolo estará vigente hasta la aprobación de uno nuevo.

3.2.11 Normativa y bibliografía

Se menciona la diferente normativa y bibliografía que se ha seguido para elaborar el protocolo.

3.2.12 Anexos

Como anexos se incluyen el modelo de comunicación de los hechos y el modelo de exposición de los hechos.

4. DISCUSIÓN

A continuación se va a responder a los objetivos marcados en el presente trabajo sobre la valoración de la importancia del contenido que debe disponer un Protocolo de acoso sexual y por

razón de sexo en las empresas, y la comparación de dos protocolos sanitarios enfocados en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.1 Características generales que debe incluir un protocolo de actuación

Respecto a la importancia del contenido que debe tener un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, a modo de compilación, se van a señalar las características generales que debe tener un protocolo de actuación para que resulte efectivo. Estas características son las que se indican a continuación.

Para que las empresas cumplan con su obligación legal deben implantar un protocolo con medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo (Gómez-Millán, 2021).

Estos serán urgentes y confidenciales, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas (IM, 2015). Además, garantizarán que el proceso de resolución del conflicto es imparcial, que se respeta el principio de contradicción y que se dará un tratamiento justo a todas las personas implicadas, actuando con buena fe con la intención de investigar la verdad y esclarecer los hechos denunciados, prestando colaboración y siendo informados de las fases del proceso en todo momento (Gómez-Millán, 2021).

Así, el protocolo tiene que ser un proceso preciso en su redacción, sencillo y operativo, encaminado a la consecución de un clima de trabajo agradable. Esta consecución es responsabilidad de todas las personas que conforman la empresa, por lo que su compromiso debe quedar plasmado en el mismo (Gómez-Millán, 2021; Lasa et al., 2017).

Además, es importante contar con la confianza de la plantilla en su desarrollo, por lo que su redacción tiene que estar motivada, recogiendo la declaración de la empresa, la necesidad de

abordar la prevención y la actuación frente a posibles situaciones de acoso y la implicación y participación del conjunto de la plantilla (Gómez-Millán, 2021).

Tiene que resultar del proceso de negociación colectiva con la plantilla y debe contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, de la representación sindical en materia de prevención de riesgos laborales (Lasa et al., 2017). De esta manera se asegura la participación de la representación legal de la plantilla en todo el procedimiento (CCOO, 2021).

Es necesario que el protocolo tenga una estructura determinada, con un contenido único para cada empresa, sin ser una copia de otros protocolos existentes en otras organizaciones, ya que debe adaptarse y resolver los conflictos que se den en cada empresa, dependiendo de las circunstancias y de la actividad que desarrolle la misma (Gómez-Millán, 2021).

Debe incluir las definiciones de los distintos supuestos contemplados en el protocolo, en este caso, del acoso sexual y por razón de sexo y su tipología (Lasa et al., 2017).

Debe recoger claramente las fases que tienen lugar en el procedimiento, los plazos establecidos en cada una de las fases y qué personas realizan las actuaciones que se contemplan (Gómez-Millán, 2021; Lasa et al., 2017).

Asimismo, resulta aconsejable que en el propio protocolo se resuman las fases o acciones establecidas en un diagrama, para facilitar la comprensión del procedimiento establecido (Lasa et al., 2017).

Por otra parte, se debe indicar el periodo de vigencia o duración del protocolo, así como los plazos para su revisión, que serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre y, en su defecto, los acordados con la representación legal de las personas trabajadoras. Es recomendable que el periodo de duración no sea superior a cuatro años y que se realice la

revisión en caso de que se ponga de manifiesto su no adecuación a los requisitos legales o su insuficiencia, se modifique sustancialmente la plantilla de la empresa o exista resolución judicial por discriminación por razón de sexo o sexual (IMs, 2021).

Finalmente, tiene que ser conocido por toda la plantilla y empresas a cuyo personal también les sea de aplicación (Lasa et al., 2017). Para ello la empresa debe hacer público su compromiso de no tolerar en su organización cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y por razón de sexo, comunicando la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicación en la web, en la intranet o en el tablón de anuncios, por escrito o por cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento (IMs, 2021).

4.2 Fortalezas y oportunidades de mejora de los protocolos analizados

Respecto a la comparación de los protocolos sanitarios enfocados en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo resulta destacable poder apreciar cómo el protocolo realizado por *Osakidetza* y por la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* al haber sido elaborados en un año próximo (2021), cumplen casi la totalidad de las características que han sido indicadas anteriormente.

De esta forma, ambos protocolos han optado por gestionar el acoso sexual y por razón de sexo en un protocolo único, lo que hace que se incorpore el tratamiento de esta problemática de manera visible e independiente al acoso laboral y moral y a la prevención de riesgos laborales en general.

Ambas administraciones públicas, al comprometerse con las medidas que conforman el protocolo, manifiestan y publicitan su voluntad de adoptar una actitud proactiva en la prevención

del acoso y en la sensibilización e información de los comportamientos no tolerados por la empresa, difundiendo buenas prácticas e implantando cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que se puedan plantear, resolviendo según proceda cada caso.

Además, ambos protocolos siguen el esquema establecido para la elaboración de los mismos, ya que cuentan con una declaración de principios, definen su objetivo, estructura y ámbito de aplicación, definen y clasifican junto a ejemplos al acoso sexual y por razón de sexo, cuentan con una parte preventiva y otra reactiva, ya que incorporan las medidas de prevención que se van a llevar a cabo para evitar este tipo de conductas y elaboran un procedimiento para actuar en caso de que tenga lugar la conducta, crean un órgano encargado de gestionar la tramitación de las denuncias y establecen el régimen disciplinario. Asimismo, ambos establecen el procedimiento de seguimiento de los acuerdos que tengan lugar tras el procedimiento, e indican la manera de evaluar y mejorar el propio protocolo.

Adicionalmente, ambos incluyen al final una serie de anexos en los que se incluyen los modelos y formularios para elaborar las denuncias o comunicación de los hechos.

Sin embargo, a juicio de la autora el protocolo de *Osakidetza* es superior al de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* en 4 aspectos. Hay que destacar como una fortaleza del protocolo de *Osakidetza* frente al de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* el hecho de que el primero distingue entre procedimiento informal y formal y establece distintos procedimientos para los casos en que una persona implicada pertenezca a otra empresa, mientras que el segundo incluye un único procedimiento formal para todos los casos. Entendemos entonces que este debería incluir también el procedimiento informal, ya que es más rápido y permite iniciar la

investigación sin necesidad de presentar un escrito. También tiene que establecer unas matizaciones en el procedimiento en el caso de que una persona implicada pertenezca a otra empresa, ya que será necesaria la colaboración de dicha empresa externa para lograr esclarecer los hechos. Asimismo, el protocolo de *Osakidetza* cuenta con varios diagramas que expresan de manera más sencilla y clara el procedimiento a llevar a cabo, mientras que el de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* no cuenta con estos diagramas, por lo que como punto de mejora le achacamos que este aspecto puede acarrear una dificultad a la hora de transmitir y entender de manera clara el contenido del mismo. Además, el protocolo de *Osakidetza* cuenta en sus anexos con formularios para elaborar el modelo de compromiso de confidencialidad e imparcialidad y los informes a elaborar durante el procedimiento, el seguimiento de los acuerdos y la evaluación de los protocolos, mientras que el de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* solo cuenta con el de exposición de los hechos e incluye el contenido de los informes en unas pequeñas líneas a pie de página. Esto puede reflejar como el procedimiento del protocolo de *Osakidetza* define de una manera más clara las actuaciones a llevar a cabo en las distintas fases, mientras que el de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* deja en manos del órgano creado para la tramitación de las denuncias la manera en la que tienen que redactar los distintos informes.

Por su parte, el protocolo de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana* destaca respecto al de *Osakidetza* en el hecho de que el primero establece su período de vigencia de manera clara, mientras que el segundo solo menciona cuándo se llevará a cabo su revisión.

Por otro lado, a juicio de la autora ambos protocolos cuentan con unas limitaciones ya que en ellos no se ve especificidad del sector sanitario en la justificación de las medidas y procedimientos implantados, y a la hora de valorarlos falta saber cuántos casos atienden, si hay casos que no se pueden expedientar y si cumplen con los plazos establecidos y las garantías establecidas, por lo que no se puede saber su eficacia real. Esto se podrá analizar en el futuro con una nueva línea de investigación.

En conclusión, ambas administraciones públicas han elaborado unos protocolos de actuación que no presentan casi deficiencias, y que entendemos serán corregidas en los períodos de revisión establecidos en los mismos, por lo que ambos lograrán ser efectivos en las actuaciones llevadas a cabo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

5. CONCLUSIONES

Tras llevar a cabo una revisión y análisis sobre los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, se llega a la conclusión de que la adopción de estos protocolos en el ámbito laboral es un instrumento que facilita y garantiza la implantación de una cultura empresarial libre de violencia en la organización (IM, 2015). El acoso sexual y por razón de sexo laboral es un fenómeno regulado, que se puede y debe denunciar, pese a su normalización en la sociedad, para lograr erradicarlos (Guardo y Sumaza, 2016). El problema es que muchas veces los instrumentos acordados presentan carencias en esta materia. Por tanto, en el diseño de las medidas preventivas y del control de este problema es necesario que las organizaciones atiendan en la elaboración de sus protocolos a las siguientes propuestas que permiten orientar el diseño de los mismos.

En primer lugar, antes de diseñar el instrumento de prevención y control, es necesario evaluar la estructura y cultura organizacional, atendiendo a la percepción social que los empleados y empleadas tienen respecto al acoso sexual y por razón de sexo. De esta manera se detectan los riesgos existentes en la organización, se conoce el grado de formación e información que tiene la plantilla sobre la plantilla y se consigue una mayor sensibilización frente al mismo (Guardo y Sumaza, 2016).

En segundo lugar, ya en la elaboración del protocolo, el contenido del mismo tiene que responder al siguiente esquema (CCOO, 2021; Gómez-Millán, 2021; Guardo y Sumaza, 2016; IM, 2015; IMs, 2021):

- Primero tiene que reflejar el objetivo de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, proteger a quienes lo sufren y sancionar a quienes lo provocan, y debe mencionar la declaración de principios elaborada por la empresa. Aquí la empresa manifiesta su tolerancia cero ante estas conductas y nombra los principios que regirán el procedimiento.
- Tras esto, debe establecer su ámbito de aplicación. El protocolo debe dar protección a toda la plantilla de la empresa sin distinguir situaciones contractuales de cada uno. Además, debe comprender como lugar de trabajo de manera amplia.
- A continuación se establece su ámbito de actuación, a través de la definición del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo unos ejemplos concretos sobre la identificación de conductas que pudieran ser constitutivas o no de este tipo de acoso. Además, tiene que describir y clasificar los distintos tipos existentes.

- Posteriormente se crea un grupo o comisión encargada de gestionar el procedimiento ante una situación de acoso y se determina qué personas van a desarrollar las labores de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias.

- Después, se explica el procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, incluyendo las medidas cautelares o correctivas aplicables y el procedimiento de investigación. El procedimiento de actuación puede ser informal o formal, siendo la diferencia entre ambos la forma de iniciarlo. El procedimiento informal conlleva menos requisitos e incluso puede empezar con la simple comunicación verbal de la situación constitutiva de acoso. Sin embargo, el procedimiento formal tiene lugar cuando el informal hubiera fracasado o no fuera recomendable, comienza con la presentación escrita de una denuncia ante la empresa y cuenta con dos fases diferenciadas, la de investigación y la de resolución. En el desarrollo de estos procedimientos se informará sobre la presencia de una cláusula que penaliza las falsas acusaciones, diferenciándolo de cuando no se cuenta con las pruebas necesarias para seguir con el proceso.

- Por último se explica la resolución del procedimiento, junto a las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario. El protocolo tiene que garantizar una protección y sanción proporcionada a la conducta. Aquí se incluye además el procedimiento de seguimiento de los acuerdos adoptados.

Una vez ya elaborado el protocolo, se le debe dar publicidad y difusión en la organización para lograr que toda la plantilla conozca su existencia y sea efectivo. Esto se logrará estableciendo un programa formativo en la organización sobre el mismo (Guardo y Sumaza, 2016).

En definitiva, se pone en relieve la importancia del tratamiento del problema con estrategias integrales que impliquen a todos los agentes sociales para ofrecer garantías de éxito. Así, es necesario contar en las organizaciones con protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo bien estructurados y completos, para lograr dar a conocer a los trabajadores y las trabajadoras la forma de proceder ante estos casos de acoso a través de las diferentes vías de denuncia expresadas en el protocolo.

De esta forma, con este trabajo se ha pretendido analizar los procedimientos de actuación previstos en los protocolos implantados en las empresas sanitarias del sector público del territorio nacional, para saber cómo se está gestionando actualmente el acoso sexual y por razón de sexo y determinar en un futuro la eficacia de su contenido.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral basado en el sexo: Entendiendo realmente el fenómeno. *Dilemas*, 11(3), 562-579.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras [CCOO] (2021). *Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad, centro de publicaciones.
- Generalitat. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (2021). *Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública*.
[http://www.san.gva.es/documents/7260336/9589526/Protocolo_contra_acoso_sexual_ambito_sanitario.pdf](http://www.san.gva.es/documents/7260336/9589526/Protocolo_contra_acoso_sexualambito_sanitario.pdf) (Consultado: abril 2022).
- Gómez-Millán, M.^a J. (2021). *Protocolos de acoso laboral por razón de sexo y de género como forma de combatir la discriminación*. Tirant lo Blanch.
- Guardo, R.P. y Sumaza, C.R. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), 107-127.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Gobierno de España, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Instituto de las Mujeres (2021). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Manual de referencia. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012). *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*.

Lasa, M.^a J, Elarre, A. y Moreno, I. (2017). *Guía de criterios de actuación ante situaciones de violencia interna*. Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra.

Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*; 57(S-1), 1-262.

Ollo-López, A. y Nuñez, I. (2018). Exploring the organizational drivers of sexual harassment: Empowered jobs against isolation and tolerant climates. *Employee Relations*, 40(2), 174-192.

Organización Internacional del Trabajo. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. OIT, 2020.

Osakidetza (2021). *Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza*.

<https://euskadi.satse.es/comunicacion/noticias/osakidetza-aprueba-el-protocolo-contr-el-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo> (Consultado: abril 2022).

Pérez, R. y Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219.

Piqueras, C.C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista Mexicana de Sociología*, 77(4), 525-554.

- Rodriguez-Rodriguez I. y Heras-González P. (2020). A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities—Proposals for Improvement. *Social Sciences*, 9(8), 128. <https://doi.org/10.3390/socsci9080128>
- Rubenstein, M. e Ineke, M. (1994). *Cómo combatir el acoso sexual en el trabajo. Guía para aplicar el Código de conducta de la Comisión Europea*. Oficina de publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo*. <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Herramienta-de-Apoyo-n-9-Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo.pdf> (Consultado: marzo 2022).
- Torres Duro, L. (2015). *Protocolo preventivo y de intervención frente al acoso laboral* [Trabajo final de máster, Universitat Politècnica de Catalunya]. Upcommons. https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/87084/TFM%20Torres_Laura%20-TOMO%20I-.pdf (Consultado: febrero 2022).
- Undurraga, R. y López Hornickel, N. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhe*, 29(2), 1-14. <http://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/23511>

7. LEGISLACIÓN

Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946.

Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

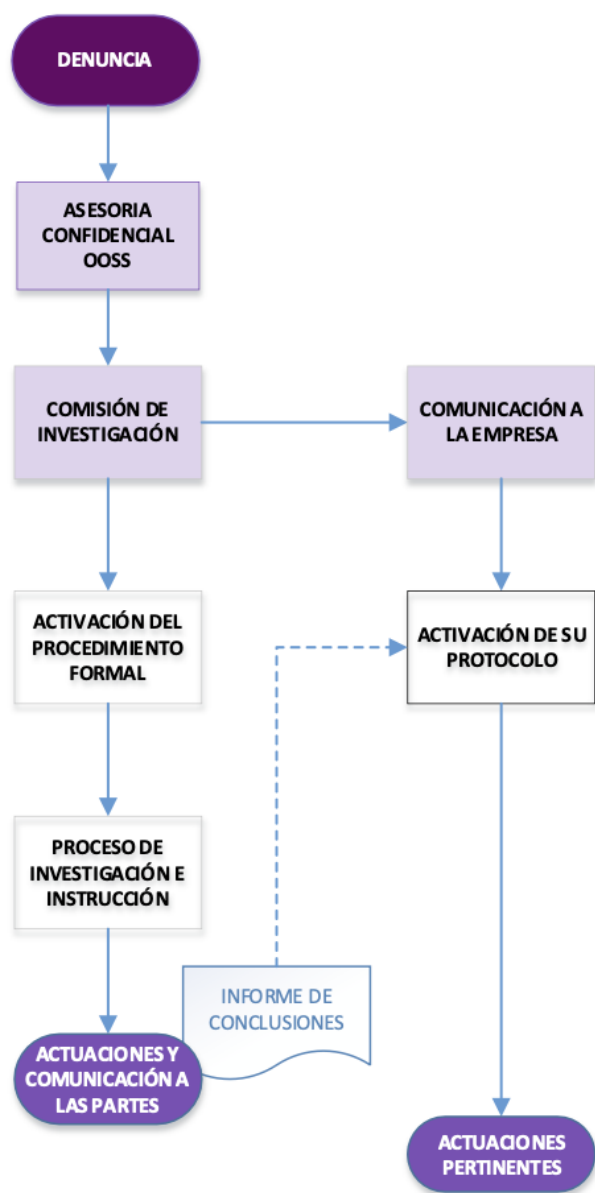
Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 20 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ANEXOS

ANEXO I

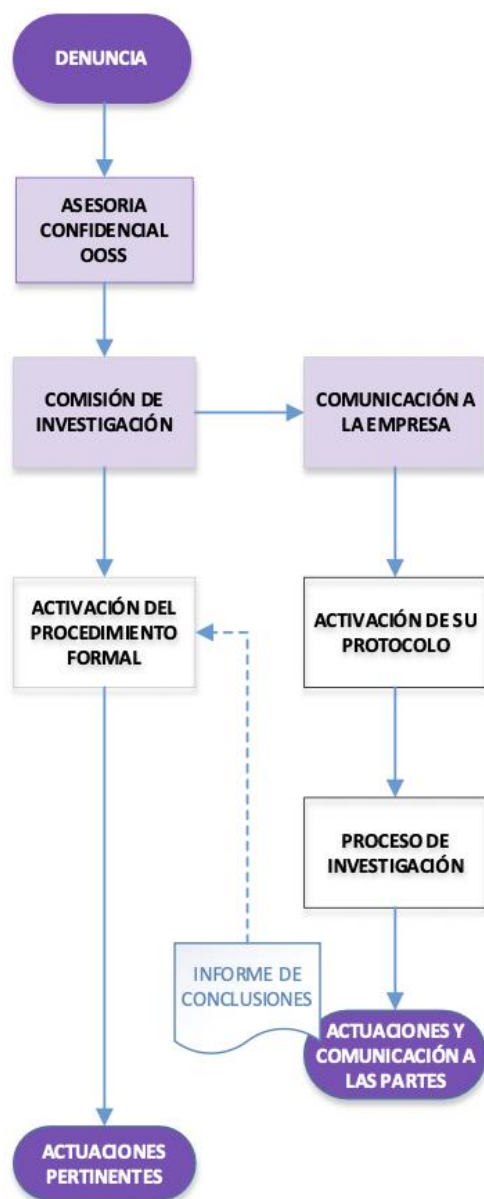
Ficha resumen procedimiento en el que la persona denunciante es personal de Osakidetza y la persona denunciada es de otra empresa.



Nota. Tomado de Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza.

ANEXO II

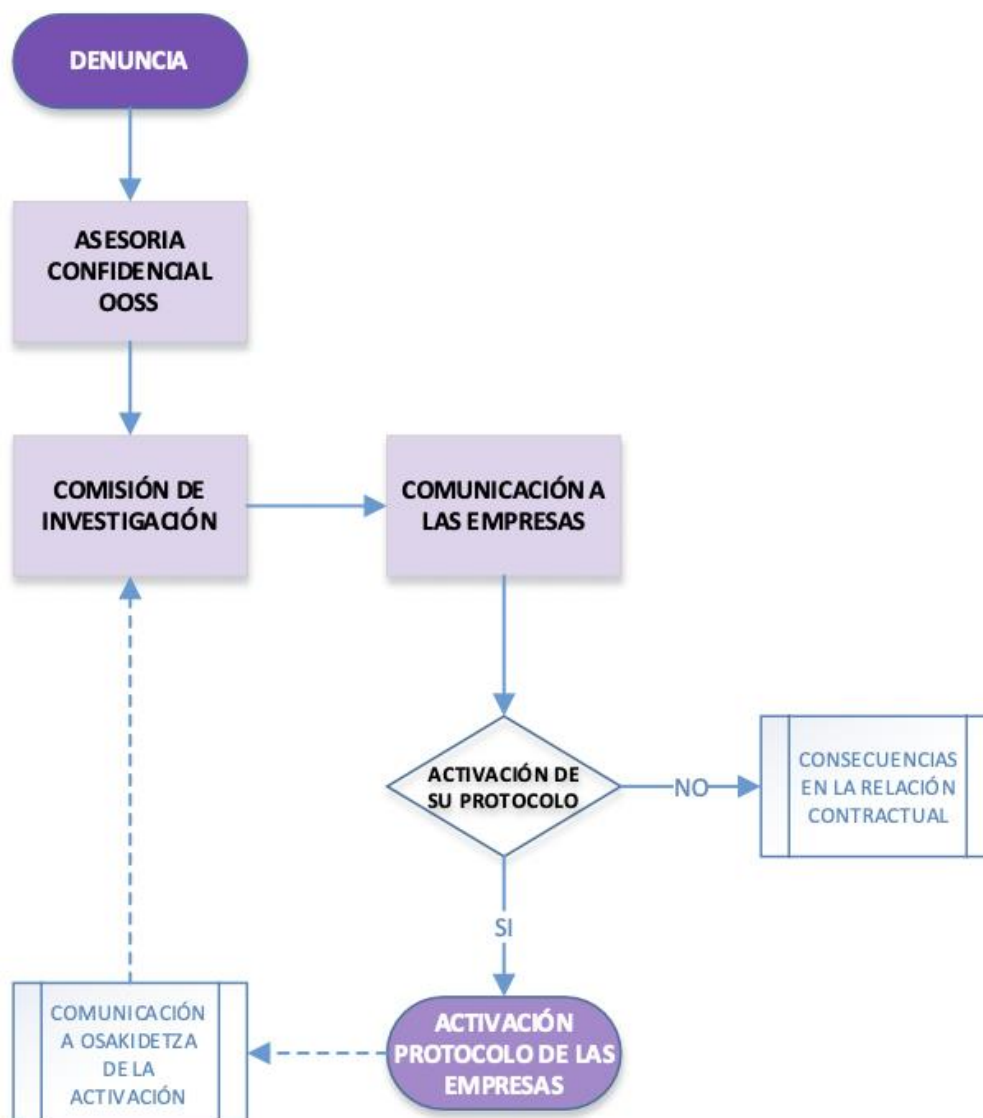
Ficha resumen procedimiento en el que la persona denunciante es de otra empresa y la persona denunciada es personal de Osakidetza.



Nota. Tomado de Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza.

ANEXO III

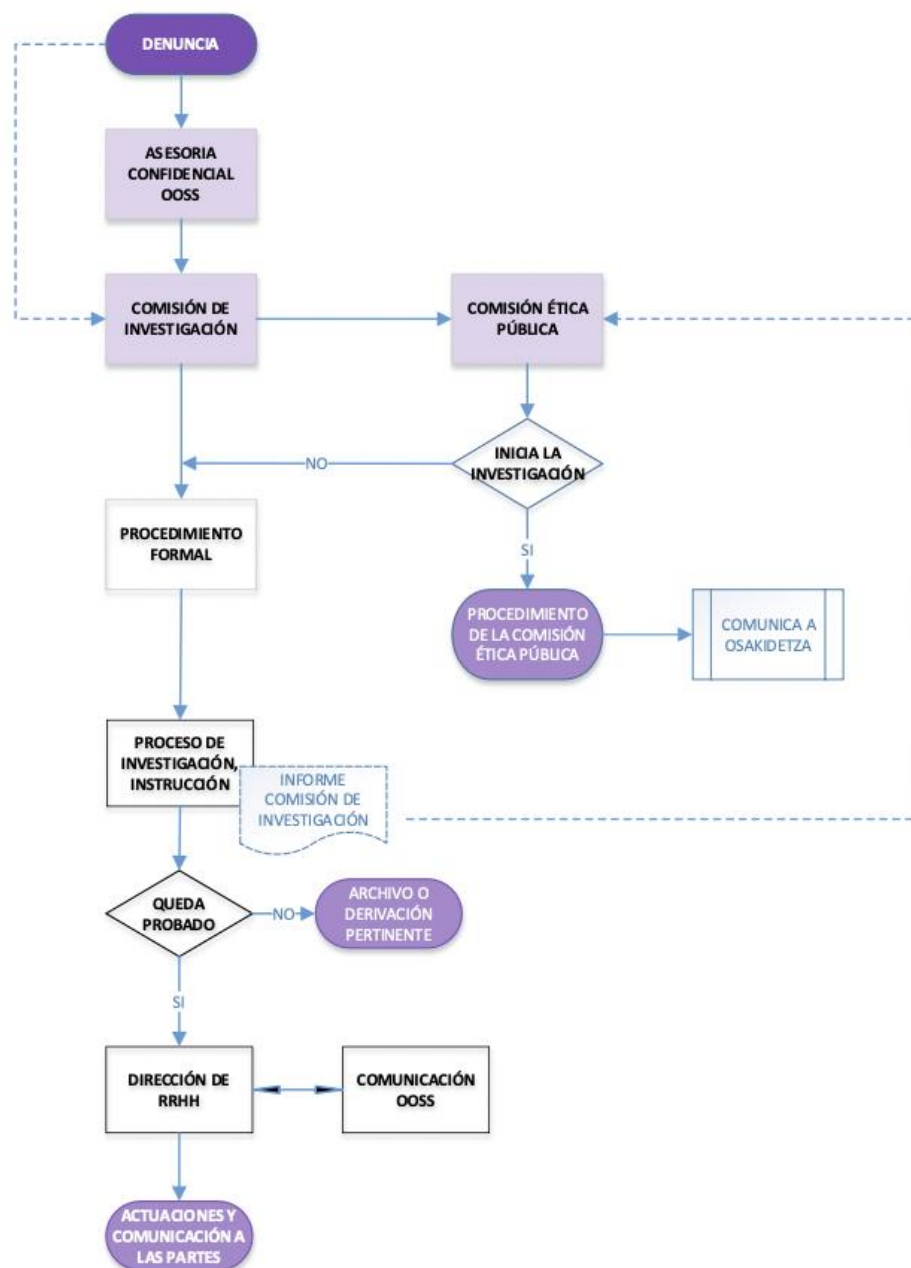
Ficha resumen procedimiento en los casos de acoso que afecten a empresas externas.



Nota. Tomado de Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza.

ANEXO IV

Ficha resumen procedimiento en los casos de acoso que afecten a personal directivo.



Nota. Tomado de Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza.