



# Guía de actuación frente al acoso sexual en el trabajo



secretaría de la mujer  
emakumearen idazkaritza  
navarra•nafarroa

El acoso sexual es una realidad, generalmente oculta, pero muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para prevenir, combatir y eliminar las graves consecuencias que el acoso sexual tiene para la salud integral y el desarrollo profesional de las personas afectadas. Un tratamiento adecuado y atención específica desde la acción sindical requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación: en el empleo, mejorando las condiciones de trabajo de las mujeres; en la prevención y la sensibilización; visualizando las causas y los efectos que el acoso sexual provoca, y en la actuación sindical: abordando adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan, mediante su tratamiento en la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad.

**Definición** La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7 incorpora la definición jurídica de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el siguiente término:

**Acoso sexual:** “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.

**Acoso por razón de sexo:** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el

## Propuesta de Protocolo de Actuación

**A) La mayoría de las personas afectadas por acoso sexual, simplemente desean que éste cese,** se recomienda, en principio, tratar e dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita. Como primer medida bastará, con un **PROCEDIMIENTO INFORMAL**

Que la persona que se sienta acosada, acompañada o no, según prefiera, de un miembro de la Comisión designada al efecto, explique clara y directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en las condiciones de trabajo.

**B) Cuando la persona interesada considere inadecuada la tentativa**

**de solución prevista anteriormente** o no haya dado un resultado adecuado, comenzará el **PROCEDIMIENTO FORMAL**

La persona que se siente acosada podrá presentar denuncia ante los organismos internos de solución de conflictos a los que se haya otorgado dicha competencia en la empresa, ello con independencia de las acciones legales que pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial. El procedimiento interno de denuncia se deberá efectuar preferentemente por escrito o de cualquier otra forma que conste fehacientemente la voluntad de denunciar y se hará una exposición suficiente de los hechos y de los efectos que el acoso ha tenido para la persona afectada.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

A la hora de llevar a término la investigación se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

### **Tipos de acoso sexual** CHANTAJE

**SEXUAL:** Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada que utilizan la negativa de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, salario, etc..

Son sujetos activos de este tipo de acoso toda persona jerárquicamente superior, sea el empresa-

rio, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

**ACOSO SEXUAL AMBIENTAL:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Es un comportamiento de naturaleza sexual que afecta generalmente al entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud y, derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

Son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

## frente al Acoso Sexual

Las partes intervinientes habrán de guardar confidencialidad y reserva absolutas, ya que afecta directamente a la intimidad y dignidad de las personas.

El proceso se deberá resolver en un breve plazo de tiempo.

El chantaje sexual, se considerará siempre como una falta muy grave, el acoso ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, especificando las circunstancias agravantes o atenuantes.

**C) Constatada la existencia de acoso sexual se deberá, entre otras medidas, abrir expediente sancionador a quien resulte ser sujeto activo,** siempre que éste se encuentre en el ámbito de la orga-

nización de la empresa, en caso contrario la empresa está obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso (contratas, subcontratas, ETTs.).

A estos efectos el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas que correspondan en razón a la gravedad de los hechos constitutivos de acoso.

### **Asistencia sindical y jurídica**

Sin perjuicio de acudir al procedimiento interno de denuncia, al que anteriormente hacemos referencia, la víctima de acoso sexual podrá ejercer las acciones legales que correspondan.

En este sentido los Gabinetes y Asesorías Jurídicas de CCOO asesoran y atienden a las personas que

manifiesten haber sido objeto de acoso sexual, orientándoles en las actuaciones, pasos y medidas que deban adoptarse.

Esta asistencia se realiza, generalmente, con la implicación y apoyo de las Secretarías de Mujer, de Acción Sindical y de Salud Laboral cuando puedan producirse efectos sobre la salud de la persona afectada.

En el caso de que una persona trabajadora, que haya sido acusada de ejercer acoso sexual, solicite la prestación de asistencia jurídica al sindicato, será preceptivo que previamente el órgano de dirección competente del sindicato determine la procedencia o improcedencia de prestar dicha asistencia.



El acoso sexual es una realidad, generalmente oculta, pero muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para prevenir, combatir y eliminar las graves consecuencias que el acoso sexual tiene para la salud integral y el desarrollo profesional de las personas afectadas.

Edita



**secretaría de la mujer**  
**emakumearen idazkaritza**  
navarra•nafarroa

Financia



Ayuntamiento de Estella  
Lizarra Udala