



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2021/2022

**PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO LABORAL: ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE GÉNERO**

ALUMNA: MÓNICA MUÑOZ HARO

TUTOR: FELIPE NAVARRO CREMADES



**INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER
UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

D. Felipe Navarro Cremades, Tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado 'Propuesta de protocolo de actuación frente al acoso laboral: Acoso sexual y por razón de género' y realizado por la estudiante Mónica Muñoz Haro.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 25 de Julio de 2022

Fdo.: Felipe Navarro Cremades
Tutor TFM



MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Campus de Sant Joan - Carretera Alicante-Valencia Km. 87
03550 San Juan (Alicante) ESPAÑA Tfno: 965919525
E-mail:

INDICE

1. RESUMEN	3
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. INTRODUCCIÓN	6
3.1 CONCEPTO DE ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL EN EL TRABAJO	
3.2 NORMATIVA DE APLICACIÓN	
4. TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL	21
4.1 ACOSO VERTICAL	
4.2 ACOSO HORIZONTAL	
4.3 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	
4.4 ACOSO DISCRIMINATORIO	
4.5 GRADOS DE ACOSO	
5. OBJETIVOS	25
6. PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO	27
6.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	
6.2 COMPROMISO	
6.3 CONCEPTO Y COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	
6.4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	
7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN	41
8. CONCLUSIONES	48
9. BIBLIOGRAFIA	50
10. ANEXOS	55
ANEXO I: CUESTIONARIO LIPT-60	
ANEXO II: FORMULARIO DE DENUNCIA	

Índice de Tablas

Tabla 1: Algunas conductas concretas clasificadas por factores	9
---	----------

1. RESUMEN

El entorno laboral es aquel en el que la mayoría de la población activa empleada dedica gran parte de su tiempo, en ocasiones, más del que se llega a dedicar a la familia y/o amigos, por lo que es necesario que exista armonía, respeto y buena relación entre compañeros y superiores. Un entorno de trabajo positivo hace que los trabajadores se sientan motivados y, por tanto, favorece la consecución de objetivos para la empresa. Por el contrario, un entorno en el que los trabajadores se sientan desmotivados, insatisfechos, acosados o discriminados, supondrá una baja de la productividad así como una rotación laboral constante que derivará en pérdidas económicas para la misma.

La Constitución española en su artículo 10.1 establece que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son constitutivos, el desarrollo libre de la personalidad, el respeto a los derechos de los demás y a la ley son fundamento del orden político y la paz social, al igual que en su artículo 14 refiere que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda imponerse discriminación alguna por razón de religión, raza, nacimiento, sexo, opinión o cualquier otra circunstancia personal, con el que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación ⁽¹⁾.

En la actualidad el acoso laboral, también conocido como mobbing u hostigamiento psicológico en el trabajo, está muy presente en los lugares de trabajo pero a su vez se trata de un problema bastante desconocido puesto que la mayoría de casos se guardan en silencio y no se llegan a denunciar por miedo a posibles represalias. Se trata de un riesgo psicosocial que puede tener consecuencias físicas, psíquicas y sociales para el trabajador afectado.

El objetivo de este trabajo es mostrar la problemática del acoso laboral que como hemos dicho en el párrafo anterior es algo que está muy presente en el ámbito laboral pero que a su vez es muy desconocido y un tema difícil de abordar. Incluiremos las distintas normativas que regulan dicha situación, definiremos los tipos de acoso que existen y por último constituiremos un Protocolo de actuación frente al acoso laboral: acoso sexual y por razón de género para la empresa Z. Para ello estableceremos el procedimiento de actuación, que podrá ser formal o informal dependiendo de cómo se dé la situación, y una serie de medidas a implantar para la prevención y protección del acoso laboral.

Palabras clave: acoso laboral, acoso psicológico, riesgo psicosocial, prevención, protocolo de acoso.

Abstract

The work environment is one on which the majority of the employed active population spends a large part of their time, sometimes more than is dedicated to family and/or friends, so there must be harmony, respect and good relationship between colleagues and superiors. A positive work environment makes workers feel motivated and, therefore, favors the achievement of objectives for the company. On the contrary, an environment in which workers feel unmotivated, dissatisfied, harassed or discriminated against, will mean a drop in productivity as well as constant job rotation that will lead to economic losses for it.

The Spanish Constitution in its article 10.1 establishes that *“the dignity of the person, the inviolable rights that are inherent to him, the free development of the personality, respect for the law and the rights of others are the foundation of the political order and the social peace”*, as in its article 14 states that *“the Spanish are equal before the law, without any discrimination based on birth, race, sex, religión, opinión or any other personal or social condition or circumstance prevailing”*, with which it proclaims the right to equality and non-discrimination.

At present, workplace harassment, also known as mobbing or psychological harassment at work, is very present in the workplace but it is also a fairly unknown problem since most cases are kept silent and are not reported, they come to report for fear of possible reprisals. It is a psychosocial risk that can have physical, mental and social consequences for the affected worker.

The objective of this work is to show the problem of workplace harassment, which, as we have said in the previous paragraph, is something that is very present in the workplace but which, in turn, is very unknown and a difficult topic to address. We will include the different regulations that regulate this situation, we will define the types of harassment that exist and finally we will constitute a Protocol of action against workplace harassment: sexual and gender-based harassment for company Z. For this, we will establish the action procedure, which it may be formal or informal depending on the situation, and a series of measures to be implemented for the prevention and protection of workplace harassment.

Keywords: workplace bullying, psychological bullying, psychosocial risk, prevention, bullying protocol.

2. JUSTIFICACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.1 establece que las empresas deberán fomentar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de género e interponer procedimientos específicos para su prevención y para dar paso a las reclamaciones o denuncias que puedan exponer quienes hayan sido objeto del mismo ⁽²⁾. Como resultado de dicha ley se ha establecido la obligatoriedad para todas las empresas de elaborar un Protocolo de Acoso independientemente del número de trabajadores que tengan. Se trata de un documento que recoge el procedimiento de actuación frente al acoso laboral, ya sea moral, sexual o por razón de género. A su vez, incluye los pasos a seguir para identificar una situación de acoso y el procedimiento a aplicar en el caso de que ocurra. También incluirá las medidas de actuación tanto para intentar evitar o reducir la posibilidad de este tipo de conductas (medidas de prevención), como para proteger al trabajador en caso de que haya sido víctima de acoso (medidas de protección).

Si se da el caso de que una empresa recibiera una denuncia por un caso de acoso sexual o por razón de género, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solicitará las medidas que la empresa tiene adoptadas y, a su vez, solicitará también el Protocolo de Acoso. En caso de no disponer del mismo, la empresa podrá ser sancionada por la Inspección e incluso ser denunciada ante los Tribunales.

Por tanto, teniendo en cuenta la obligatoriedad impuesta para todas las empresas de disponer de un Protocolo de Acoso, a continuación vamos a proceder a implantar una “Propuesta de protocolo de actuación frente al acoso laboral: acoso sexual y por razón de género” para la empresa Z, una empresa del sector hortofrutícola de la Comunidad Autónoma X con una media de 300 trabajadores a su cargo entre propios y subcontratados, de distintas nacionalidades y con una media de 60% trabajadores hombres y 40% de mujeres. Con la implantación de dicha propuesta de protocolo, la empresa asume un compromiso con la prevención y la actuación frente al acoso sexual y por razón de género, informando que será de aplicación a todo su personal, ya sea propio, subcontratado o en formación. Si se diera un caso de acoso entre empleados/as y personal de una empresa externa (por ejemplo, un proveedor de producto fitosanitario, un electricista o mecánico), se aplicaría el mecanismo de coordinación empresarial regulado por el RD 171/2004, de 30 de Enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales ⁽³⁾ ⁽⁴⁾.

3. INTRODUCCIÓN

El origen del mobbing puede ser muy variado. Las hipótesis apuntan a motivos de distinta naturaleza que van desde fuertes diferencias, desencuentros o conflictos de cualquier índole entre acosadores y acosado, hasta que este tipo de comportamientos supongan una especie de distracción para los acosadores. Pero principalmente, el substrato que beneficia la aparición de este tipo de comportamientos se encuentra unido a dos aspectos: la gestión de los conflictos por parte de sus superiores y la organización del trabajo ⁽⁵⁾.

Una empresa, por tanto, tiene la necesidad de prevenir comportamientos de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y suprimiendo cualquier comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral. El artículo 18.1 de la Constitución española nos dice que se asegurará el derecho a la intimidad familiar y personal y a la propia imagen y, según el artículo 35.1, *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* ⁽¹⁾.

Diversos estudios han demostrado que el acoso psicológico está muy relacionado con diferentes problemas de salud como alteraciones del sueño, ansiedad, apatía, depresión, problemas psicosomáticos y trastornos por estrés postraumático en los casos más graves.

Todo ello ha supuesto que este tema sea de gran interés y ha ocasionado un aumento en el número de investigaciones, siendo España uno de los países que más ha avanzado en este campo.

Aunque si es cierto que existen distintas definiciones e instrumentos de evaluación, el componente común en todas ellas es aparición de comportamientos negativos de forma repetida y duradera. Por tanto, para considerar una acción como acoso psicológico laboral se deben cumplir al menos dos criterios en el tiempo: de manera frecuente y durante largo tiempo, es decir, por lo menos una vez a la semana y durante un periodo en torno a 6 meses sobre otra persona en el lugar de trabajo ⁽⁶⁾. Los actos aislados o conflictos puntuales que existen en la mayoría de empresas se excluirían de esta definición.

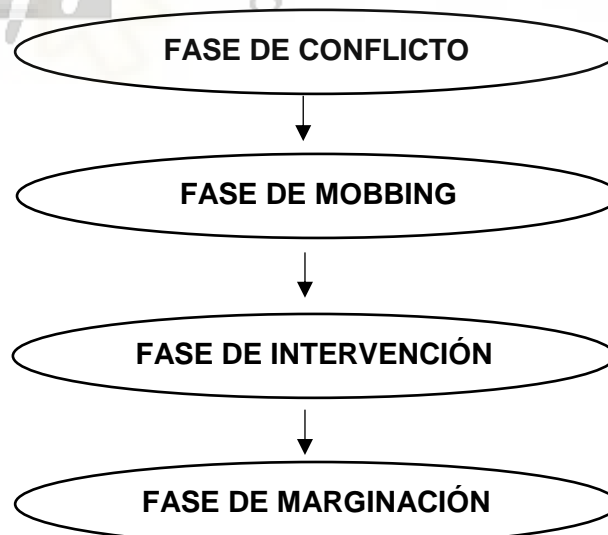
3.1 CONCEPTO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

El acoso psicológico en el trabajo, también conocido como mobbing, consiste en una serie de comportamientos de violencia psicológica intensa que atentan contra la dignidad de la otra

persona de forma reiterada y prolongada en el tiempo desde una posición de poder que no tiene por qué ser necesariamente jerárquica con la finalidad de desequilibrarla psicológicamente.

El científico más reconocido en la investigación de estos comportamientos, Heinz Leymann ⁽⁶⁾, definió el mobbing como un tipo de violencia psicológica extremada que se puede producir en el entorno de una organización en una o más de las 45 formas o comportamientos detallados en su Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), que se ejecutan de forma sistemática, al menos una vez a la semana y durante un prolongado periodo de tiempo, concretamente más de 6 meses, sobre otra persona en el entorno de trabajo. Leymann declara que el mobbing comienza con una situación inicial de conflicto, en la que ambas partes se encuentran en una posición desigual de poder en la empresa, pero la parte acosadora trata de justificar dicho conflicto mediante la transmisión de comportamientos de violencia psicológica hacia la parte acosada. De esta forma, es la parte acosadora la que tiene más recursos, soporte, antigüedad, alianzas, posición superior jerárquica, etc. que la parte acosada.

Heinz Leymann ⁽⁵⁾ distingue cuatro fases en el desarrollo de un conflicto en el ámbito laboral (si se desarrollan las cuatro fases significa que no se ha llegado a resolver el conflicto en ninguna de ellas):



- Fase de conflicto (1ª fase): en esta fase es cuando aparece el conflicto, bien por motivos laborales o bien por enfrentamientos interpersonales, pero este se resuelve

de forma satisfactoria sin necesidad de intervención alguna. En el caso de que el problema se vuelva crónico deberíamos pasar a la siguiente fase.

- Fase de mobbing (2ª fase): aquí ya comienzan los comportamientos hostigadores que pueden ser individuales o grupales y esta fase se prolonga porque el trabajador afectado no quiere aceptar la realidad ni denunciar los hechos. Según Leymann esta fase tiene una duración media de 1 a 3 años antes de pasar a la tercera fase.
- Fase de intervención de la empresa (3ª fase): en esta fase la empresa tomará una serie de medidas para intentar solucionar el conflicto. Suelen tomar esas medidas desde un departamento superior, ya sea el departamento de recursos humanos o desde la misma dirección de la empresa. Entre estas medidas podemos encontrar un cambio de puesto, un intento de diálogo entre ambas personas o ya más bien medidas de tipo bajas médicas que suponen el alargamiento del conflicto o incluso el despido del trabajador afectado. Y de aquí iríamos a la cuarta y última fase.
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral (4ª fase): aquí el trabajador compagina su trabajo con periodos de bajas médicas o incluso acaba excluido del entorno laboral con una pensión de incapacidad.

Leymann ⁽⁵⁾ también refiere 45 comportamientos hostiles que pueden clasificarse según las siguientes acciones:

- Acciones contra la reputación o la dignidad del trabajador afectado insultándolo, riéndose de él, realizando comentarios ridículos sobre su persona.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encargándole tareas monótonas, largas, aburridas e incluso aquellas que el trabajador no sea capaz de hacer porque no disponga de la cualificación adecuada.
- Acciones de manipulación de la información, explicándole sus tareas a medias dejando cierta incertidumbre y hablándole de forma amenazante e incluso ignorándolo.
- Acciones de diferencia de trato y desigualdad de salario.

Normalmente un trabajador que sufre acoso suele ser objeto de varios tipos de ataques y/o agresiones. En la siguiente tabla podemos ver los distintos comportamientos de mobbing clasificados por factores.

Tabla I: Algunas conductas concretas clasificadas por factores (Knorz, Zapf y Kulla, 1996) ⁽⁵⁾

ATACAN A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES
Los superiores restringen a una persona el hecho de hablar
Separan a una persona de sus compañeros cambiándole la ubicación
Prohíben a los compañeros que hablen con una persona
Obligan a ejecutar tareas que una persona no quiere realizar
Juzgan el trabajo de una persona ofendiéndola
Cuestionan las decisiones de una persona
No asignan tareas a una persona
Asignan tareas que no tienen sentido
Asignan tareas a una persona que están por debajo de sus capacidades
Asignan tareas humillantes
ATACAN LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA AISLANDOLA SOCIALMENTE
Restringen a los compañeros que hablen con una persona
Prohíben la comunicación con una persona mediante miradas y/o gestos
Prohíben la comunicación con una persona simplemente sin hablar con ella
Directamente no hablan con esa persona
Tratan a esa persona como si no estuviera

ATACAN LA VIDA ÍNTIMA DE LA VÍCTIMA
Criticar frecuentemente la vida íntima de una persona
Aterrorizan a una persona telefónicamente
Intentan hacer que esa persona parezca estúpida
Intentan mostrar que una persona tiene problemas psicológicos
Se burlan de la discapacidad de una persona
Imitan a una persona
Se burlan de la vida íntima de una persona
APLICAN LA VIOLENCIA FÍSICA
Lanzan ofertas sexuales y agreden sexualmente
Amenazan con agresiones físicas
Utilizan la violencia menor
Maltratan físicamente a una persona
ATACAN LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA
Atacan las creencias y actitudes políticas de una persona
Atacan las creencias y actitudes religiosas de una persona
Se burlan de la nacionalidad de una persona
AGREDEN VERBALMENTE A LA VÍCTIMA
Gritan o insultan

Critican constantemente el trabajo de una persona
Amenazan verbalmente
RUMOREAN
Hablan mal de una persona a sus espaldas
Expanden rumores

En cuanto a la evaluación del acoso psicológico, Leymann desarrolló el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, que es un cuestionario que valora distintas estrategias de acoso psicológico. En España se han adaptado distintos instrumentos y el primero de ellos ha sido la adaptación del LIPT-60 por González de Rivera y Rodríguez-Abuín ⁽⁷⁾ mediante el cual añadieron 15 comportamientos más al cuestionario, que originalmente estaba formado por 45. Según estos autores, el LIPT-60 (ver Anexo I) proporciona información global y particular, y fue diseñado para ser interpretado a tres niveles: dimensional, global y de estrategia concreta. De esa forma se puede obtener información sobre la intensidad y la frecuencia del acoso recibido y sobre la existencia de ciertos síntomas que por sí mismos podrían calificar de manera muy característica el acoso sufrido. Eso sí, puesto que el LIPT no busca evaluar la personalidad sino que lo que pretende es evaluar la percepción de situaciones de acoso en el entorno laboral, también hay que valorar la probabilidad de que el que lo realice finja o distorsione la realidad al realizar el test.

PERFIL DEL ACOSADOR Y DE LA VÍCTIMA

Tim Fiel ⁽⁸⁾ fue uno de los primeros investigadores británicos que en 1996 identificó al acosador como:

- Mentiroso: se dedica a decir mentiras sobre la víctima y a acusarla de todo lo malo que ocurra.
- Encantador: da a entender que es una persona tranquila, de confianza y transmite seguridad, todo ello para esconder su verdadera personalidad.

- Falsa apariencia de seguridad: la seguridad que aparenta no es real, la realidad es que este tipo de personas tienen la autoestima muy baja y ese hecho lo intentan disimular aparentando seguridad.
- Controlador y vengativo: trata de hacer la vida difícil a la persona a la que acosa, controlándola y castigándola.
- Crítico: se dedica a atacar los puntos débiles de la otra persona para hacerle daño.
- Irritable: se trata de una persona que se irrita con facilidad aunque a simple vista no lo demuestre.
- Incapaz de hacer autocrítica: son personas que no hacen autocrítica pero, sin embargo, se dedican a criticar a los demás arrojándole sus propios fracasos.
- Violento: suele tratarse de personas violentas, frustradas y con mucha ira en su interior.

Otra investigadora pionera en el estudio del perfil del acosador fue Hirigoyen ⁽⁸⁾ en 2001, definiéndolo como:

- Disfruta con el sufrimiento de otra persona: siente placer viendo como otra persona lo está pasando mal.
- Perverso: se trata de una persona que actúa con maldad y disfrutando.
- Sin remordimientos: no se arrepiente de sus actuaciones.
- Sin empatía: no se pone en el lugar de la persona acosada para sentir lo que está sufriendo.
- Autoestima baja: se siente inferior a los demás y su forma de aumentar esa autoestima es agrediendo a los demás.
- No acepta la realidad y la niega constantemente.
- Seductor: suelen aparentar ser encantadores.
- Sus errores los acaba proyectando en las víctimas.

Según Iñaki Piñuel y Zabala ⁽⁹⁾, el acosador laboral presenta las siguientes peculiaridades:

- Acoso repetido: se trata de comportamientos que se repiten en el tiempo y hacia distintas personas.
- Complejo de inferioridad: al sentirse inferior intenta estar por encima de los demás y de esa forma aumenta su autoestima.

- Personalidad patológica: suelen tener algún tipo de trastorno (psicológico, narcisista).

Por el lado contrario, el de la víctima, destacar que cualquier persona podría ser víctima de acoso. A continuación vamos a nombrar las características que definen a las personas que padecen acoso en el trabajo según los autores Iñaki Piñuel y Zabala ⁽⁹⁾:

- Personas con situaciones familiares y/o personales muy satisfactorias y positivas.
- Personas con iniciativa, independientes y autónomas.
- Personas bastante capacitadas por sus aptitudes e inteligencia.
- Personas con aptitudes para liderar grupos y populares.
- Personas con alta capacidad de empatía.
- Personas con gran sentido de trabajo en equipo y cooperación.
- Personas con una honradez y una rectitud elevadas.

Las víctimas suelen hacerse preguntas tales como ¿Qué he hecho yo para que me tenga que ocurrir esto? ¿Por qué me ha tenido que pasar a mí? No terminan de entender por qué por más vueltas que den a su cabeza. Muchas víctimas comienzan a desarrollar el síndrome de Estocolmo, desarrollando cierto vínculo positivo con el agresor, en casos tales como secuestros, abusos y violencia, entre otros. El perfil de la víctima suele coincidir con personas inseguras y fáciles de manipular por parte del agresor y suelen reaccionar aislándose de los demás.

Iñaki Piñuel y Zabala ⁽⁹⁾ también nos dan una serie de pautas a seguir para protegerse ante el mobbing o acoso psicológico, que citaremos a continuación:

- Mantenerse en buena forma física (a través de una dieta equilibrada, ejercicio y las horas necesarias de sueño) y también en buena forma mental, recurriendo a ayuda psicológica si así lo requiere la situación.
- Ganar seguridad en uno mismo, reconociendo el talento y la valentía y abandonando todas las dudas sobre uno mismo.
- Fortalecer las relaciones interpersonales y con la familia.
- Entrenar la capacidad de uno mismo para enfrentar los problemas y trabajar en equipo.
- Mantener la red de contactos y abrirse a contactos nuevos.

CONSECUENCIAS DEL MOBBING

El mobbing puede acarrear consecuencias de distinta índole y puede perjudicar distintos ámbitos⁽⁵⁾. Se trata de consecuencias muy parecidas a las derivadas por el estrés pero en este caso, existe más incidencia en el ámbito social.



- **PARA EL TRABAJADOR PERJUDICADO**

La ansiedad sería la principal consecuencia que suele padecer el trabajador/a afectado/a a nivel psicológico. Otro tipo de patologías que puede sufrir serían trastornos emocionales y/o problemas de concentración y atención. El síndrome de estrés postraumático es un diagnóstico médico compatible con estos síntomas, nos centraremos en él más adelante. En estos casos la persona afectada, para reducir la ansiedad, puede desarrollar comportamientos adictivos y la prolongación en el tiempo de la situación de mobbing puede provocar en la persona afectada problemas más graves (cuadros depresivos, trastornos, etc.)

En cuanto a la salud social, se verá también afectada y se agravará cuando menos apoyo tenga la persona afectada de su entorno más cercano. Y en el ámbito laboral asociarán el trabajo a un ambiente de sufrimiento, por lo que estarán desanimados e insatisfechos.

- **PARA LA ESTRUCTURA DEL TRABAJO**

Los trabajadores que sufren este tipo de problemas suelen reducir el rendimiento y la calidad del trabajo efectuado, además de que comenzarán a ausentarse de su puesto de trabajo con mayor frecuencia, ya sea justificadamente o no. También podrían aumentar los accidentes por no prestar la atención requerida al realizar las tareas.

- **PARA LA FAMILIA Y AMIGOS**

La persona afectada se mostrará desmotivada y sin ganas de nada, y su entorno más cercano soportará las consecuencias.

- **PARA LA COMUNIDAD**

La comunidad sufrirá consecuencias tales como mayores costes debidos a enfermedades y costes originados por pensiones de invalidez, entre otros.

TRASTORNO DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO (TEPT)

El trastorno de estrés posttraumático se trata de una enfermedad mental ocasionada a raíz de haber vivido o presenciado una situación estremecedora ⁽¹⁰⁾. Los síntomas pueden aparecer desde un mes después del suceso hasta años después. Éstos acarrear problemas en la vida social, personal y laboral de la persona afectada y pueden variar en el tiempo. Hay personas que tardarán más en afrontar los problemas y otras que tardarán menos, en general el tiempo ayuda a que mejoren.

Entre los síntomas del TEPT podemos destacar los siguientes:

- Recuerdos y sueños angustiosos reviviendo la situación traumática.
- Intentar evitar ir a zonas que recuerden a la situación traumática.
- Problemas de falta de interés, falta de memoria, dificultades emocionales.
- Tener pensamientos nocivos sobre ti o sobre el resto del mundo.
- Dificultad para conciliar el sueño y concentrarse.
- Facilidad para irritarse, ira y agresividad.
- Asustarse por cualquier cosa.

Las causas pueden ser variables, desde experiencias traumáticas que hayas ido sufriendo a lo largo de tu vida hasta un riesgo de sufrir ansiedad por poder heredar problemas mentales.

Suele ser habitual que después de vivir o presenciar una situación aterradora que las personas experimenten síntomas parecidos a los del trastorno de estrés postraumático, pero no todas ellas contraen el trastorno a largo plazo.

A continuación vamos a señalar una serie de instrumentos que se utilizan para evaluar los trastornos procedentes de situaciones estresantes, en concreto, vamos a enumerar aquellos relacionados con el estudio del TEPT ⁽¹¹⁾.

- Escala de Trauma de Davidson (DTS): mediante esta escala se valora de manera subjetiva la reiteración y el peligro de los síntomas del TEPT.
- Cuestionario de Experiencias Traumáticas (TQ): se trata de un cuestionario para diferenciar el TEPT en base a situaciones y acontecimientos traumáticos y al conjunto de síntomas.
- Escala de 8 ítems para los Resultados del Tratamiento del TEPT (TOP-8): se trata de una escala definida para determinar los resultados del tratamiento aplicado.
- Índice Global de Duke para el Trastorno de Estrés Postraumático (DGRP): mediante este índice se pretende estudiar una valoración global del TEPT.

CRECIMIENTO PERSONAL FRENTE A TEPT

Otra forma de enfrentarse a un suceso traumático sería a través del crecimiento personal, respuesta totalmente opuesta a la del trastorno de estrés postraumático. Los autores Jesús Rodríguez et al. ⁽¹²⁾, de la Universidad Miguel Hernández de Elche, realizan una investigación para estudiar los componentes positivos que pueden derivar de una situación estresante. Analizan la variable crecimiento personal como nexo de la relación entre recursos para afrontar situaciones traumáticas y la calidad de vida después de vivir tal situación. Ejemplo de dicha situación podría ser el de padecer una enfermedad crónica, estrés postraumático, cáncer, VIH, entre otras.

Mediante el crecimiento personal después de sufrir un acontecimiento estresante lo que se consigue es más confianza en uno mismo y una mayor destreza.

Después del estudio realizado por los autores mencionados anteriormente, llegaron a la conclusión de que habían alcanzado mayor crecimiento personal aquellas personas que habían sufrido los acontecimientos más estresantes. Para llegar a estas conclusiones realizaron el estudio a través de cuestionarios y entrevistas personales a estudiantes de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

3.2 NORMATIVA DE APLICACIÓN

En el ámbito laboral son distintas las normas que incluyen el principio de igualdad y no discriminación, pasamos a enumerarlas a continuación:

- **Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario de la Comunidad Autónoma X (convenio de aplicación de la empresa Z, para la cual vamos a diseñar el protocolo de acoso) ⁽¹³⁾**

Artículo 5: Cláusulas generales que fomentan la no discriminación y la igualdad.

Se deberá respetar el principio de igualdad en todos los sentidos. No se admitirá discriminación de ningún tipo, ni debido al sexo, a la raza, al estado civil, a la religión, a ideologías políticas, etc. Tampoco se admitirá discriminación alguna con motivo de algún tipo de discapacidad física o psíquica, siempre y cuando el trabajador/a pueda y esté apto para desempeñar sus funciones. Las empresas que estén acogidas a este Convenio Colectivo deberán comprometerse a garantizar a sus trabajadores igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, al igual que deberán garantizar la no discriminación por ninguna de las cuestiones mencionadas anteriormente.

Se tendrá en cuenta el cumplimiento de los siguientes aspectos:

- Estabilidad y acceso al empleo
- Igualdad de remuneración en trabajos similares
- Formación.
- Que se trate de un entorno laboral en el que no exista ni acoso sexual ni discriminación por razón de género.

Las Instituciones que firman este Convenio Colectivo son todas conscientes de la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades: igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades en materia de formación, empleo y desarrollo del trabajo; igualdad entre hombres y mujeres en la remuneración recibida en trabajos que tengan el mismo valor; igualdad entre hombres y mujeres en lo referente a las condiciones del puesto de trabajo.

Que, tanto los puestos de trabajo como las condiciones estén orientados a hombres y mujeres en la misma proporción.

- **Estatuto de los Trabajadores** ⁽¹⁴⁾

Artículo 17: Fomento de la no discriminación en las relaciones laborales.

Se considerarán sin efecto y nulos los pactos individuales, las decisiones unilaterales del empresario y las cláusulas de los convenios colectivos, al igual que en lo referente a las remuneraciones, todas las situaciones que conlleven una discriminación directa o indirecta como consecuencia del sexo, de la edad, de la raza, del estado civil, de la discapacidad, de la religión, de las ideologías políticas, de la orientación sexual o por el hecho de formar parte de un sindicato.

También perderán el efecto aquellas órdenes dirigidas a discriminar y aquellas decisiones que adopte el empresario y supongan un trato perjudicial para los trabajadores como consecuencia de la existencia de una reclamación efectuada por los trabajadores en la empresa o como consecuencia de una acción judicial de los trabajadores hacia la empresa en la que el motivo sea la petición del cumplimiento del principio de no discriminación e igualdad.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** ⁽²⁾.

Artículo 5: Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

Se garantizará el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres y será aplicable tanto al ámbito público como al ámbito privado, cumpliendo en todo momento las normas aplicables en el acceso al empleo, en la formación, en la retribución aplicable, en las condiciones del puesto de trabajo e incluso en el empleo por cuenta propia.

No supondrá discriminación cualquier diferencia de trato en cuanto al sexo cuando la naturaleza de las actividades profesionales que se lleven a cabo o incluso en el contexto en el que se lleven a cabo dichas actividades, esa característica se considere un requisito determinante y primordial.

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** ⁽¹⁵⁾.

Anexo punto 7: Prevención del acoso sexual y por razón de género.

En la fase de diagnóstico del plan de igualdad se deberá efectuar una descripción de las medidas a aplicar frente al acoso sexual y al acoso por razón de género. Con medidas nos referimos a medidas de prevención, sensibilización, detección y actuación. El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género, también conocido como protocolo de acoso, pasará a formar parte de la negociación del plan de igualdad en base al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ⁽²⁾.

La Constitución Española también recoge en su artículo 15 lo siguiente ⁽¹⁾:

-Todos los ciudadanos tienen derecho a vivir y a conservar su integridad moral y física, sin que, bajo ningún concepto y por ningún motivo, se les pueda imponer torturas, penas o tratos humillantes y ofensivos.

En el ámbito penal, concretamente en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en el artículo 173 establece que el que trate a otra persona de manera humillante y vejatoria, deteriorando gravemente su integridad moral, será condenado a una pena de prisión de seis meses a dos años.

Tras una reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio ⁽¹⁷⁾, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995 ⁽¹⁶⁾, en su preámbulo XI señala que entre los delitos que atentan contra la integridad moral y los delitos de tortura, se incluye la conducta de acoso laboral, la cual se entiende como el acoso psicológico en el marco de cualquier actividad laboral mediante el cual se humille al que lo sufre ofendiendo su humildad gravemente.

De esta forma se incluirían en el marco penal todas las conductas de acoso que se produzcan en los ámbitos jurídico-privado y jurídico-público.

Se añade también en la reforma un párrafo al artículo 173 con lo siguiente: serán castigados con la pena de seis meses a dos años aquellos que, en el ámbito laboral y abusando de su superioridad jerárquica, actúen contra otros de forma hostil y humillante que, sin llegar a ser un trato degradante, se considere un grave acoso contra la persona acosada.

Por último, si hacemos referencia a la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (R.D. 5/2000 de 4 de Agosto ⁽¹⁸⁾), cabe destacar que identifica como infracciones muy graves las siguientes:

Artículo 8.12: Las decisiones tomadas por el empresario que tengan como consecuencia discriminación por razón de sexo, edad, raza, remuneración, estado civil, religión, ideología política, pertenencia a sindicatos o como consecuencia de una discapacidad física o psíquica del trabajador/a.

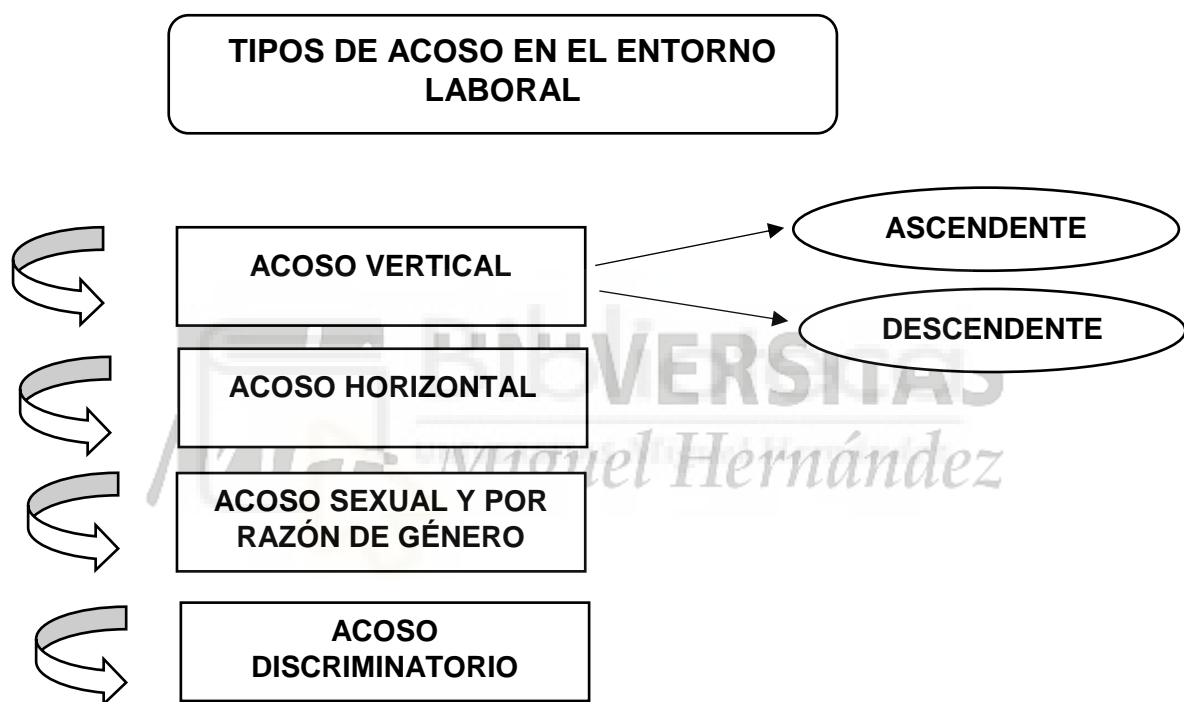
Artículo 8.13: El acoso sexual siempre que se produzca dentro del ámbito laboral.

Artículo 16.2: Realizar campañas de difusión y publicidad por los medios que sea posible que favorezcan el acceso al empleo por los motivos descritos en el artículo 8.12 (por razón de sexo, edad, raza, remuneración, estado civil, religión, ideología política, pertenencia a sindicatos o como consecuencia de una discapacidad física o psíquica del trabajador/a).



4. TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

El acoso laboral es una realidad cada vez más habitual, mucho más de lo que los estudios o estadísticas puedan reflejar. Sin embargo, es cierto que en ocasiones es difícil identificarlo, puesto que no siempre se presenta de la misma forma. Los distintos tipos de acoso hacen que, a veces, este fenómeno llegue a interpretarse como algo normal. Al final, donde se produce esa situación suele haber intenciones de que lo que ocurra no llegue a ningún lado ni pueda ser utilizado ante la ley.



No obstante, procederemos a identificar los distintos tipos de acoso que existen a continuación:

4.1 ACOSO VERTICAL

Este tipo de acoso puede ser de dos formas ⁽¹⁹⁾:

- Acoso vertical descendente: presión que habitualmente se ejerce de manera prolongada y sistemática en el tiempo desde un superior hacia un trabajador o un grupo de trabajadores. En otras palabras, cuando un jefe abusa de su posición de superioridad y

asigna una sobrecarga laboral al empleado o amenaza con despedirlo en caso de que no se cumplan los objetivos previstos, entre otras. En este tipo de acoso, el acosador está en un nivel jerárquico superior al de la víctima.

- Acoso vertical ascendente: presión que habitualmente se ejerce de manera prolongada y sistemática en el tiempo desde un trabajador o un grupo de trabajadores hacia su superior jerárquico. Por consiguiente, en esta situación es el empleado el que se niega a seguir las órdenes de su superior jerárquico.

4.2 ACOSO HORIZONTAL

Presión que se ejerce habitualmente de manera prolongada y sistemática en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros ⁽¹⁹⁾. En esta situación la persona acosada se encuentra en el mismo nivel jerárquico que sus acosadores.

4.3 ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7 el acoso sexual como todo comportamiento, ya sea físico o verbal, de carácter sexual que tenga la finalidad o produzca el efecto de perjudicar la dignidad de una persona, en particular cuando se genera un entorno degradante, intimidatorio u ofensivo ⁽²⁾.

Por otro lado, define el acoso por razón de género como todo comportamiento realizado en con arreglo al sexo de una persona, con el objetivo o el efecto de perjudicar la dignidad de una persona y de generar un entorno degradante intimidatorio u ofensivo.

Definiremos con más detalle ambos tipos de acoso en apartados posteriores.

4.4 ACOSO DISCRIMINATORIO

Podemos definir el acoso discriminatorio como todo comportamiento de violencia psicológica por el mero hecho de pertenecer a un grupo social distinto como puede ser la raza, el sexo, el origen étnico, la religión, la edad, la orientación sexual, la discapacidad o la afiliación política, con el objetivo de atentar contra la dignidad de una persona o grupo y crear un entorno intimidatorio y ofensivo ⁽²⁰⁾.

Ha entrado en vigor el pasado día 14 de julio la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE del 13 de julio) ⁽²⁰⁾. Dicha ley tiene como objetivos la prevención y la erradicación de cualquier forma de discriminación, así como también la protección de las víctimas, que combina al respecto los enfoques legales reparador y preventivo. Con esta ley simplemente persigue que se garanticen los derechos que ya existen y fomentar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Y todo ello independientemente de la nacionalidad, edad o de si tienen residencia legal o no. Nadie deberá ser discriminado por ninguna razón.

El mismo día que la anterior, entró en vigor la Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio ⁽²¹⁾, complementaria a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación ⁽²⁰⁾, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal ⁽¹⁶⁾.

Ahora bien, podrán existir diferencias de trato cuando sea por motivos razonables y objetivos y cuando procedan de normativas o decisiones de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas o grupos con necesidades específicas para mejorar sus condiciones de vida.

Las víctimas de discriminación tienen acceso a toda la información sobre sus derechos y tienen derecho a recibir asesoramiento adaptado a su situación. Podemos hablar de dos tipos de discriminación, la directa y la indirecta. Cuando hablamos de discriminación directa nos referimos a aquella situación en la que una persona es tratada de forma más desfavorable que otras personas en su misma situación como consecuencia de su raza, edad, sexo, origen étnico, etc... Hablamos de discriminación indirecta cuando una disposición o práctica supuestamente neutra acarrea desventajas a una persona con respecto a otras por razón de la raza, edad, sexo, origen étnico, etc...

4.5 GRADOS DE ACOSO

Cuando hablamos de acoso no se debe interpretar como un hecho puntual y concreto. Se trata más bien de un proceso que en su desarrollo va alcanzando distintos grados, hasta que llega un momento en que la víctima no puede hacer frente a todo lo que va sucediendo. El grado viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados ⁽²²⁾:

- Primer grado: la víctima puede hacer frente a los ataques y es capaz de mantenerse en su puesto de trabajo, ignorando a sus agresores o enfrentándose a ellos. Hasta aquí las relaciones personales de la víctima no se suelen ver afectadas pero si comienza a sufrir cierta ansiedad y confusión ante lo que está sucediendo.
- Segundo grado: la víctima no puede evitar los ataques y humillaciones de los que es objeto y empieza a sufrir síntomas tales como insomnio, alta presión sanguínea, problemas de atención y concentración y síntomas depresivos entre otros. En este grado a la víctima le cuesta más incorporarse a su puesto de trabajo, pero sus familiares todavía no prestan la importancia suficiente al asunto.
- Tercer grado: en este nivel la víctima precisa de tratamiento psicológico puesto que los daños psicológicos que padece son graves. Síntomas indicadores de dicha situación pueden ser una depresión severa, ataques de pánico o intentos de acabar con su vida. Los familiares en este grado ya son conscientes de la gravedad del mismo.



5. OBJETIVOS

La propuesta de protocolo de actuación frente al acoso laboral que vamos a desarrollar viene de la necesidad de prevenir, concienciar y acabar con todas las formas de violencia y discriminación que existen en el ámbito laboral. La existencia de un protocolo muestra a los trabajadores y trabajadoras el compromiso que adopta la empresa contra todas las situaciones de violencia, conciencia a la plantilla y les garantiza un medio de resolución, eliminación y oposición frente a comportamientos de acoso sexual o por razón de género que pudieran suceder en el trabajo.

El objetivo principal que persigue la empresa al crear un protocolo es el de enlazar las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso por razón de género, implantando un medio confidencial, rápido y de fácil acceso para resolver quejas o denuncias en el ámbito de la empresa.

Además de cumplir con la normativa vigente en este ámbito, como son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ⁽²⁾ y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ⁽¹⁵⁾ y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ⁽²³⁾.

Un protocolo apropiado de prevención y actuación frente al acoso laboral facilita la identificación de situaciones en las que pueda existir acoso. Si se observase un comportamiento que pudiera considerarse acoso sexual o por razón de género, mediante la activación del protocolo se propondrían actuaciones rápidas para eliminarla y proteger a la supuesta víctima.

Si se llegase a demostrar que existe acoso, se actuaría de la forma que marca el protocolo y del modo que este tipo de situaciones requiere. Si, por el contrario, lo que existe es un trato inapropiado pero que no puede considerarse acoso como tal, activando el protocolo se pretende acabar con este tipo de comportamientos inadecuados que si no se detienen a tiempo pueden derivar en algo más grave. Y de este modo, al ser consciente la empresa de lo que ocurre, adoptará las medidas que sean necesarias para que ese tipo de comportamientos cese de forma inmediata.

Por consiguiente, dependiendo de la situación y de la gravedad de los comportamientos, se aplicarán sanciones más o menos duras. Lo que si resulta evidente es que el protocolo es el instrumento idóneo para acabar con este tipo de situaciones en el ámbito laboral, bien

previniendo su aparición, bien reparando el daño que sufre la víctima y manteniendo su puesto de trabajo en buenas condiciones.



6. PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

6.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA ⁽¹⁹⁾

Dicho protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente de los centros de trabajo que tenga, de la categoría profesional y del tipo de contrato. También será aplicable a personas que, sin formar parte de la plantilla de la empresa, presten servicios en la misma, como pueden ser contratos en formación, en prácticas o voluntariado. Será de aplicación también en todas las situaciones que puedan ocurrir en el puesto de trabajo, y cuando decimos todas las situaciones nos referimos a:

- En el lugar de trabajo.
- En el lugar de descanso, comida y/o vestuarios.
- En los desplazamientos entre centros de trabajo y en los trayectos entre el domicilio y el centro de trabajo.
- En viajes o eventos relacionados con el trabajo.
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.

La vigencia de dicho protocolo de actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de género, será la determinada para el plan de igualdad en el que se integre. Según el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ⁽¹⁵⁾, el periodo de vigencia de los planes de igualdad, que será establecido por las partes negociadoras del plan, no podrá ser superior a cuatro años.

Será revisable en los siguientes casos:

- En cualquier momento con el objetivo de volver a orientar el cumplimiento de los objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género.
- Cuando no se adecúe a los requisitos legales o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo considere insuficiente.

- En situaciones de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa o cualquier circunstancia que modifique la plantilla total de la empresa y/o su organización.
- Cuando la empresa sea condenada a través de un juez por discriminación sexual o por razón de género o que dicho juez considere que el protocolo no es adecuado a los requisitos legales.

En cuanto al registro, la empresa deberá registrar el protocolo de actuación frente al acoso laboral junto con el plan de igualdad, puesto que formará parte del mismo. Lo deberá registrar de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre ⁽¹⁵⁾ y en el Real Decreto 713/2010 ⁽²³⁾, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

6.2 COMPROMISO Y PRINCIPIOS RECTORES ⁽¹⁹⁾

COMPROMISO

Con el presente protocolo, la empresa Z manifiesta su tolerancia cero ante la aparición en la misma de comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de género.

Al aprobar este protocolo, la empresa Z quiere destacar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género en cualquiera de sus expresiones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en sus instalaciones, ya sea propio o subcontratado, incluidos los contratos en formación, prácticas o voluntariado. También será de aplicación a trabajadores de empresas que vengán a prestar sus servicios a la empresa Z, tales como proveedores de productos y/o servicios, personal de mantenimiento y limpieza, para los cuales se aplicaría el mecanismo de coordinación empresarial regulado por el RD 171/2004, de 30 de Enero ⁽³⁾, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales ⁽⁴⁾.

De igual modo, la empresa Z asume la responsabilidad de mostrar a todo el personal la existencia del presente protocolo, haciendo hincapié en la obligatoriedad de su cumplimiento y dicha obligación aparecerá también registrada en los contratos suscritos con otras empresas que presten personal y/o servicios a la empresa Z. Lo puede comunicar a todo el personal a través de tablones de anuncios, vía correo electrónico o bien organizando

reuniones con los trabajadores. Una vez implantado el protocolo, cualquier trabajador que sea incorporado a posteriori deberá ser informado de la existencia del mismo.

Cuando al supuesto acosador no se le pueda aplicar el protocolo en su integridad por pertenecer a una empresa externa, la dirección contactará con dicha empresa para que adopte las medidas pertinentes y, en caso de ser necesario, sancione al responsable avisando de que de no hacerlo, la relación mercantil entre ambas empresas se extinguiría.

La empresa Z, comprometida con las medidas que constituyen este protocolo, declara su voluntad de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso como en la divulgación de buenas prácticas y establecimiento de tantas medidas como sean necesarias para resolver las quejas y denuncias recibidas.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Con el propósito de cumplir con el compromiso con el que hemos comenzado este protocolo, la empresa Z implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de género que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la finalidad de establecer un mecanismo que marque cómo actuar ante cualquier situación o comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de género. El presente protocolo es de aplicación a cualquier comportamiento o actitud que pueda ser considerado acoso sexual o por razón de género que pueda presentarse en la empresa Z.

Para ello, la empresa Z determina los principios que enumeramos a continuación por los que se regirá dicho protocolo:

- Respeto y protección a las personas: actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Cualquier actuación debe realizarse con la mayor sensatez y respeto a todos los implicados, en ningún caso deben recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Información suficiente y fácil acceso a todos los procedimientos y medidas sobre prevención y sensibilización del acoso sexual y el acoso por razón de género.
- Confidencialidad: toda persona que intervenga en el procedimiento está obligada a guardar una estricta confidencialidad y no debe difundir información sobre el contenido del mismo bajo ningún concepto. La investigación debe ser confidencial y basada en

los principios de contradicción y oralidad. Se resolverá tras oír a las personas afectadas y se garantizará la objetividad en cualquier acción.

- Actuación y colaboración en el procedimiento: la investigación se debe realizar de con la mayor rapidez posible, sin demoras, de manera que se pueda completar el procedimiento en el menor tiempo posible.
- Garantía de actuación, llevando a cabo todas las medidas necesarias contra la persona acosadora, incluyendo medidas de carácter disciplinario.
- Reincorporación de las personas afectadas: si el acoso hubiese supuesto el abandono del puesto de trabajo por parte de la persona acosada, la empresa deberá restituir a ésta con las condiciones más semejantes a su puesto de origen, previo a la situación de acoso.
- Protección de la salud psicológica y física de la persona acosada y, sobre todo, protección social y garantía de sus derechos laborales.
- Prohibición de represalias, se debe prohibir cualquier acto contra la supuesta persona acosada y contra las personas que la apoyen y denuncien supuestos de acoso sexual y/o acoso por razón de género.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta que:

- Cualquier empleado/a está en su derecho de comunicar a sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que el mismo conozca o haya percibido.
- Cualquier empleado/a que se haya sentido acosado/a en un momento concreto o sienta que está siendo víctima de acoso laboral puede y debe poner la situación en conocimiento de la dirección de la empresa, el responsable de prevención o el departamento de recursos humanos de la misma.

6.3 CONCEPTO Y COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO ⁽¹⁹⁾ ⁽²⁴⁾

Podemos definir el acoso sexual como cualquier comportamiento, ya sea verbal o físico, que tenga naturaleza sexual y el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, provocándole un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Por otro lado, en cuanto al acoso por razón de género podríamos decir que se trata de un comportamiento elaborado como consecuencia del sexo de una persona con el fin de atentar contra su dignidad y provocarle un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Podemos hablar de acoso sexual cuando se dan las siguientes situaciones:

- Insinuaciones sexuales, proposiciones o chantaje sexual.
- Comentarios o bromas sobre la apariencia sexual.
- Muestra de fotos sexualmente pornográficas.
- Llamadas o mensajes de carácter ofensivo y contenido sexual.
- Contacto físico premeditado y sin que lo hayan solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico desmesurado.

Entre los comportamientos que constituyen el acoso sexual podemos hablar del acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual y del acoso sexual ambiental. El primero de ellos ocurre cuando se fuerza a la persona acosada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales que se les proponen o sufrir consecuencias que afecten a sus condiciones de trabajo, por lo que se trataría en cierto modo de abuso de autoridad por parte de la persona acosadora. Por otro lado, si hablamos de acoso sexual ambiental nos referimos a cuando el acosador crea un entorno hostil e intimidatorio para la víctima por medio de actitudes y comportamientos no deseados de tipo sexual.

Hacemos referencia al término acoso por razón de género cuando de manera frecuente, por ser mujer o como consecuencia de un embarazo, lactancia o incluso también por ser hombre y ejercer tu paternidad y ciertas funciones o tareas asociadas con el rol atribuido a las mujeres:

- Juzgan tu trabajo de forma ofensiva y cuestionan tus decisiones.
- No te asignan tareas suficientes y las que te asignan no tienen sentido e incluso son humillantes.
- Te exigen realizar tareas imposibles de cumplir e incluso contradictorias, te ocultan información y te suministran datos erróneos.
- Te amenazan, gritan e insultan, te ridiculizan e intentan manipular tu reputación.
- Desautorizan tus decisiones.
- Te exigen realizar trabajos peligrosos y que pueden atentar contra tu salud.
- No te permiten el acceso a cursos, actividades...
- Te roban documentos de trabajo o los alteran provocándote daños.
- Amenazan y presionan a las personas que te apoyan.

- Manipulan llamadas, mensajes...
- Evitan cualquier contacto visual, te ignoran y prohíben al resto de compañeros/as que hablen contigo, para de esa forma mantenerte aislada de todos.
- Te provocan para que reacciones emocionalmente.
- Destrozan tus pertenencias y tu puesto de trabajo.

Este tipo de comportamientos si se producen de manera reiterada son constitutivas de acoso por razón de género, y todo acoso por razón de género se considera discriminatorio.

Cuando el entorno ofensivo va dirigido a una mujer solo por el hecho de serlo o bien por situaciones tales como embarazo, maternidad o lactancia, deberá hablarse de acoso por razón de género. Cuando tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que habitualmente se les ha presumido a las mujeres como resultado de la discriminación social que han ido sufriendo a lo largo de los años, será también constitutivo de acoso por razón de género, independientemente de que la víctima sea hombre o mujer.

Se debe hacer hincapié en el hecho de que este tipo de situaciones constitutivas de acoso por razón de género no se deben confundir con situaciones de estrés o burnout. Éstas se producen como consecuencia de la presión en el trabajo y el acoso por razón de género se trata de un ataque hacia la otra persona de forma malintencionada, por los motivos que hemos expuesto anteriormente y de manera continua en el tiempo.

Hay que destacar también que determinadas acciones hostiles que puedan producirse ocasionalmente en el trabajo pueden no ser en sí mismas constitutivas de acoso si se producen de manera aislada y no se vuelven a repetir. De todos modos, en el momento en que la empresa detecte este tipo de acciones debe actuar para detenerlas e impedir que se repitan en el tiempo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género pueden darse entre personas que están en el mismo nivel jerárquico o entre personas que están en distinto nivel jerárquico y puede producirse tanto en las instalaciones de la empresa como en los desplazamientos, viajes, eventos o cualquier actividad social relacionada con el trabajo.

El acoso sexual y por razón de género está prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres ⁽²⁾. Además, en el Estatuto de los Trabajadores ⁽¹⁴⁾ y en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social ⁽¹⁸⁾ está considerado como una infracción muy grave en su artículo 8 punto 13 *“Infracciones muy graves: El acoso*

sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

Hay muchos estudios, tanto cualitativos como cuantitativos que investigan las consecuencias psicológicas y sociales que supone para las víctimas el acoso. El acoso tiene consecuencias sobre la seguridad del trabajador/a y suele provocar en los mismos síntomas y enfermedades fruto del estrés, así como suele ser común la presencia de síntomas de rabia, inseguridad, temor e incluso humillación.

Un factor muy importante en este ámbito es el de la proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, ya que el hecho de trabajar en un entorno con mayoría masculina o femenina transforma el acoso.

Otro punto a destacar, es el hecho de que el acoso no está relacionado directamente con un entorno específico del mundo laboral, sino que se puede dar tanto en empresas grandes como en empresas pequeñas, en empresas con mayoría masculina y en aquellas con mayoría femenina y en cualquier sector. Eso sí, varios elementos unidos pueden explicar que ciertos entornos sean más favorables para la aparición de ciertos comportamientos hostiles que a su vez permiten el acoso sexual.

Los siguientes rasgos combinados pueden mostrar lo que diferencia un lugar de trabajo respetuoso con las mujeres de otro que pueda tender a infravalorarlas:

- La sexualización del entorno de trabajo.
- La proporción de hombres y mujeres.
- El tipo de tareas que realizan.
- La discriminación sexual,
- La valoración del trabajo.
- El ambiente laboral.

6.4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ⁽¹⁹⁾

CONSTITUCIÓN COMISIÓN INSTRUCTORA

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión Instructora, la cual es recomendable que esté formada entre tres y cinco personas y tendrá una vigencia de cuatro años. Entre ellas debe estar el/la dirección de la empresa o el responsable de recursos humanos, un representante legal de los trabajadores/as si lo hubiera, un/a

responsable de igualdad designado por la Comisión de Igualdad y un técnico responsable de prevención de riesgos laborales. Los miembros de la comisión deben estar debidamente formados y tener experiencia en materia de igualdad y más específicamente en materia de acoso sexual y por razón de género.

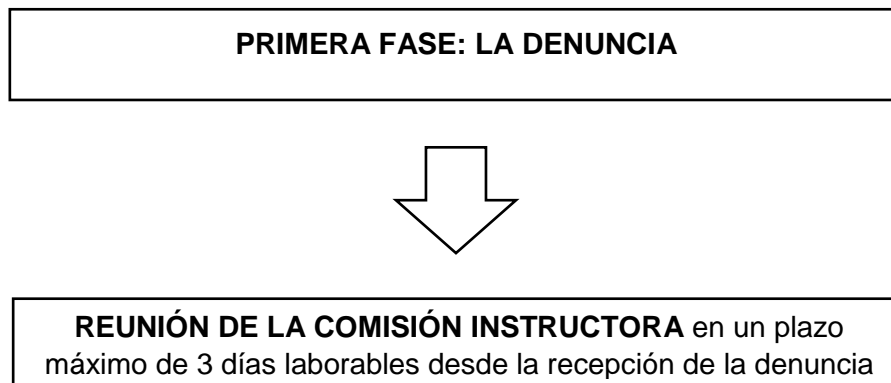
También es aconsejable que sean personas conocidas por todos los trabajadores/as y, en caso de que alguna de las personas afectadas tenga amistad, enemistad o parentesco por consanguinidad o afinidad con algún miembro de la comisión, éste último deberá abstenerse de actuar. En cualquier caso, se podría contratar a una persona externa para que forme parte de la comisión si fuese necesario. Añadir también que si la persona acusada formase parte de la comisión instructora (por ejemplo, la dirección de la empresa), sus funciones tendrían que pasar a ser adjudicadas a su asesoría laboral.

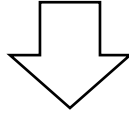
En caso de ausencia por cualquier motivo de algún miembro de la comisión podrán ser sustituidos por otros miembros de la empresa que realicen funciones iguales o similares.

Las personas que forman la comisión instructora deberán ser objetivas, respetuosas e imparciales respecto a las partes afectadas y los trabajos de la misma deberán garantizar la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

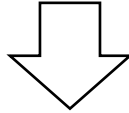
La comisión se reunirá máximo a los 3 días laborales de haber recibido la queja o denuncia y la investigará de forma inmediata para tratar de dar una solución y adoptar cuanto antes las medidas correctivas. El tratamiento de las quejas o denuncias será totalmente confidencial.

De manera resumida vamos a reflejar a continuación las distintas fases del procedimiento de actuación que detallaremos a continuación junto con los plazos máximos para llevarlo a cabo.

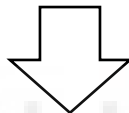




PROCEDIMIENTO INFORMAL
Plazo máximo de 7 días laborables



PROCEDIMIENTO FORMAL
Plazo máximo de 10 días laborables, que puede ser prorrogado
3 días laborables más.



RESOLUCIÓN
Plazo máximo de 3 días laborables



SEGUIMIENTO Y CONTROL
Plazo máximo de 30 días naturales

PRIMERA FASE DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA

Pueden iniciar el procedimiento:

- La persona afectada o su representante legal.
- Cualquier trabajador que sea testigo y tenga conocimiento de una posible situación de acoso en el entorno laboral. En este caso, la empresa debe confirmar el caso

previamente antes de activar el protocolo y, posteriormente, comunicarlo a la persona supuestamente acosada.

El responsable del departamento de recursos humanos de la empresa Z será el encargado de gestionar cualquier queja o denuncia recibida. Los trabajadores/as pueden quedar tranquilos de que se guardará estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todos los implicados/as y de que no serán sancionados por activar el protocolo, salvo que tras la investigación se descubra que ha sido de forma malintencionada.

La queja o denuncia se hará por escrito, bien a través del modelo de denuncia que incluiremos en los anexos (ver Anexo II), bien vía email a la siguiente dirección de correo electrónico habilitada para ello, rrhdenuncias@empresaz.es, al cual solamente tendrán acceso los miembros que componen la comisión instructora. Esta dirección de email es de uso exclusivo para la presentación de quejas o denuncias. También habrá modelos de denuncia disponibles para los trabajadores/as en la recepción de las oficinas centrales y en los comedores y zonas de descanso de los trabajadores/as. Para que se active el protocolo es necesario que el trabajador/a que se sienta víctima de acoso sexual y/o por razón de género u otro trabajador/a o miembro de la empresa que sea testigo de dicha situación presenten el documento de denuncia, de no ser así, no se podría iniciar el protocolo.

El documento de denuncia debe contener como mínimo:

- Datos de la persona denunciante, ya sea la propia persona afectada o bien un testigo o cualquier trabajador que tenga conocimiento de una posible situación de acoso.
- Datos de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos.
- Aportación de pruebas si existen.

Cuando la empresa recibe una queja o denuncia, por cualquiera de las vías mencionadas anteriormente, el responsable del departamento de recursos humanos deberá ponerlo en conocimiento tanto de la dirección de la empresa como de todos los miembros de la comisión instructora. En un plazo máximo de tres días laborables se debe reunir la comisión instructora.

Una vez recibida y comunicada a todas las personas responsables de la recepción de la misma, la empresa puede actuar de dos formas, puede activar un procedimiento formal o informal, dependiendo de la voluntad que exprese al respecto la víctima.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo de este procedimiento es resolver de manera rápida y eficiente la situación de acoso para, de este modo, detenerla y solucionarla por ambas partes lo antes posible (parte acosada y parte denunciada).

La comisión instructora dispondrá de siete días laborales a contar desde la recepción de la queja o denuncia. Una vez recibida, la comisión entrevistará a la persona afectada y también podrá hacerlo a la persona acusada, y podrá solicitar los informes y comparecencias que estimen oportuno, como por ejemplo testigos u otras personas de interés.

En el plazo anteriormente comentado la comisión valorará el asunto denunciado, informará de la aceptación de la finalidad del procedimiento o no y propondrá las actuaciones pertinentes. Todo este procedimiento será confidencial y se realizará de forma inminente al recibir la denuncia. Pueden ocurrir dos situaciones:

- Que la persona acosada acepte las actuaciones y soluciones aportadas por la comisión y se levante acta de la solución adoptada.
- Que la persona acosada no quede satisfecha, por lo que pasaríamos a iniciar el procedimiento formal y se comunicaría a ambas partes.

La comisión instructora podría obviar esta fase informal y pasar directamente al procedimiento formal si considerase que el caso es demasiado complejo. De todo esto se informaría tanto al responsable de prevención de riesgos laborales como al responsable de la comisión de igualdad y a los representantes de los trabajadores.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Si el procedimiento no se resuelve por el método anteriormente descrito, pasaríamos al procedimiento formal. En este caso la comisión instructora realiza una investigación, la cual, al igual que en el procedimiento anterior, deberá ser confidencial y rápida. En este caso, habrá un plazo no superior a diez días laborables para dar una solución y se podría ampliar el plazo a tres días laborables más si fuera necesario.

La comisión entrevistará a la persona afectada, a la persona acosada y a los testigos. Se reunirá tantas veces como sea necesario y solicitará la documentación oportuna. Todas las personas que participen en el procedimiento deben cooperar con la mayor rapidez y efectividad posible.

Seguidamente, la comisión informará a la dirección de la empresa de las medidas a adoptar para la interrupción inmediata de la situación de acoso. Dichas medidas no deben suponer un deterioro definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante el procedimiento, primero se escuchará a la persona acosada y después al acosador. Ambos podrán ir acompañados de alguien de su confianza que también deberá guardar estricta confidencialidad. La comisión también podrá contratar ayuda externa en materia de igualdad si así lo considera mientras dure el proceso.

Una vez finalizada la investigación la comisión instructora levantará el acta en la que se recogerán los hechos denunciados, los testimonios escuchados y las pruebas recogidas, y dará una resolución reconociendo o no la existencia de acoso sexual o acoso por razón de género.

- Si de la resolución tomada se deduce la existencia de acoso sexual y/o acoso por razón de género, en las conclusiones del acta que emita la comisión instructora se indicarán las medidas sancionadoras a adoptar por parte de la empresa. Si la situación fuese muy grave, una de las medidas a adoptar podría ser el despido disciplinario de la persona acosadora. Si existiesen indicios delictivos se tendría que hacer la consulta a los servicios jurídicos de la empresa para, en ese supuesto, poder emprender las acciones pertinentes.
- Si, por el contrario, de la resolución se dedujera la no existencia de acoso sexual y/o por razón de género, la comisión instructora dejará constancia de ello en el acta. Aun así, si se ha apreciado cualquier hecho constitutivo de algún delito cometido a algún empleado o situación de violencia que podría ser sancionada, la comisión instructora lo comunicará a la empresa para que tome las medidas que considere oportunas. En la toma de decisiones por parte de la comisión instructora deberá haber un consenso, de no ser así, se aprobará lo que decida la mayoría.

También podría darse el caso de que se archive el procedimiento en situaciones tales como desistimiento de la parte denunciante, la falta de indicios suficientes o que, por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido del procedimiento.

Tal y como hemos ido recalando, durante todo el procedimiento toda la información será estrictamente confidencial y se protegerá, en todo momento, la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Todos los implicados deberán guardar secreto profesional con respeto a toda la información recibida. Se deberá llevar a cabo la investigación con respeto tanto a la

parte acosada como a la parte acosadora, no podrá haber trato desfavorable para ninguna de las partes.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

Una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, la dirección de la empresa Z dispondrá de tres días laborables para tomar las decisiones que considere oportunas. Posteriormente, deberá comunicarlo a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora que como indicamos previamente estará formada por un responsable de recursos humanos, un representante de los trabajadores si lo hubiera, un responsable de igualdad y un técnico responsable de la prevención de riesgos laborales.

Según las conclusiones adoptadas, la dirección de la empresa Z podría:

- Levantar el acta y archivar las actuaciones.
- Adoptar las medidas consideradas oportunas en base a las sugerencias que ha realizado la comisión instructora. Ejemplo de estas medidas sería cambiar de turno y/o puesto a la persona denunciada para de este modo separarla de la víctima de acoso. Otro tipo de medidas más restrictivas serían sancionar a la persona denunciada aplicando las infracciones y sanciones previstas en el convenio colectivo de aplicación de la empresa, como por ejemplo una suspensión de empleo y sueldo o incluso un despido disciplinario si así procediese. Otro tipo de medidas a aplicar serían las de intensificar la formación para la prevención del acoso sexual y por razón de género de todos los trabajadores, así como medidas de protección de la seguridad y salud de la víctima.

En el caso en el que la persona denunciada no sea despedida y continúe en la empresa, la dirección de la empresa Z debe vigilar de manera continua a ese trabajador y controlar su comportamiento, puesto que con la adopción de medidas tales como cambio de puesto o suspensión de empleo y sueldo no finaliza el compromiso de la empresa de suprimir el acoso.

La dirección de la empresa Z, a su vez, adoptará una serie de medidas de actuación y prevención del acoso en el entorno laboral, las cuales redactaremos en el próximo apartado.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

La comisión instructora está obligada a realizar un seguimiento y un control de las medidas correctoras propuestas durante un plazo máximo de treinta días naturales una vez cerrado el expediente. Deberá observar si se han cumplido las medidas y cuáles han sido los resultados.

Como resultado de este seguimiento se levantará un acta con todas las medidas que se deberían adoptar si volviesen a ocurrir hechos similares, y también se detallarán y analizarán las medidas preventivas y los expedientes sancionadores que se hayan aplicado. Esta acta se enviará tanto a la dirección de la empresa como a todos los miembros de la comisión instructora y toda la información que contenga será confidencial, al igual que todos los pasos que se han seguido durante todo el procedimiento.



7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN

Para eliminar cualquier comportamiento de acoso sexual y/o por razón de género en la empresa sería necesario promover y ejecutar programas concretos destinados a ⁽¹⁹⁾:

- Ofrecer una formación para la prevención y ayuda para la resolución de conflictos especialmente destinada a mandos intermedios y personal que tenga trabajadores a su cargo. También se impartirá formación a todos los miembros de la comisión instructora, así como a los miembros de la dirección.
- Organizar otra formación destinada a todos los trabajadores en la que se le expliquen sus derechos, las leyes que los apoyan y protegen y se les informe de la existencia de un Protocolo de actuación frente al acoso laboral, de cómo activarlo en caso de que sea necesario y se les explique el procedimiento establecido para presentar cualquier queja o denuncia. Esta formación se dará obligatoriamente a todos los trabajadores que comiencen a prestar sus servicios en la empresa previa incorporación y se repetirá periódicamente, mínimo una vez al año.
- Poner en conocimiento de todos los trabajadores aquellos comportamientos que pueden derivar en acoso sexual y acoso por razón de género para que, en caso de sufrírselos en algún momento, sean conscientes de ello y puedan actuar de manera rápida.
- Informar sobre las sanciones que conllevan dichos comportamientos para la persona denunciada y las posibles repercusiones legales que puede haber si la situación así lo requiere.
- Realizar campañas de sensibilización y de difusión de dicho protocolo.
- Proporcionar a las víctimas la entrada a servicios de apoyo y acompañamiento para ayudar a su recuperación.
- Incluir una página en la web corporativa de la empresa con información acerca del acoso sexual y acoso por razón de género, así como de información relativa a la igualdad entre hombres y mujeres.

- En la formación en materia de prevención de riesgos laborales que se imparte a todo el personal a su incorporación añadir información acerca de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Facilitar un “Buzón de incidencias y sugerencias”, para su utilización anónima por parte de cualquier trabajador/a para poner en situación a la empresa, ya que muchas de las personas afectadas la mayoría de veces tienen miedo a denunciar y no llegan a hacerlo y, de esta forma, trabajadores/as que sean testigos de dichos comportamientos pueden informar a la empresa. Dicho buzón se puede situar en zonas de descanso de trabajadores, como por ejemplo en los comedores y al lado del mismo se colocarían Formularios de denuncia como los del Anexo II.

La educación para la sexualidad, por otro lado, debería ser parte obligatoria de la educación, para conseguir el desarrollo óptimo de cualquier persona desde su infancia ⁽²⁵⁾. Se trata de un requisito esencial que ayudará tanto a prevenir enfermedades de transmisión sexual como al bienestar y la salud de la persona. La educación temprana en materia de sexualidad es un agente clave para garantizar la libertad, el respeto, la no discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres y la supresión de la violencia y el maltrato. Entre las distintas estrategias que existen para impulsar y promocionar la educación para la sexualidad detallaremos las siguientes:

- Preparar programas de formación concretos para los educadores.
- Proponer la inclusión de la educación para la sexualidad en el currículum.
- Instaurar programas de educación para la sexualidad que incluyan a colegios, médicos y profesionales de la salud, familias e incluso medios de comunicación. Estos últimos son agentes clave en este tipo de estrategias.
- Proyectar mensajes de sensibilización para la sociedad simples y, sobretodo, positivos.

Si la sociedad y los padres promueven, aceptan y participan en la educación para la sexualidad, los hijos acabarán haciéndolo de igual modo. El fomento de la salud sexual es primordial en la sociedad, puesto que para conseguir una salud completa es necesario tener salud sexual.

Adicionalmente, de la Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral podemos extraer una serie de recomendaciones de medidas a tener en cuenta para añadir a los convenios colectivos con el objetivo de eliminar el acoso

sexual y por razón de género en el entorno laboral ⁽²⁶⁾. Si bien es cierto que existen cláusulas en los convenios colectivos referentes a este tipo de situaciones, no incluyen el protocolo de acoso como tal o un procedimiento sancionador para este tipo de actuaciones, por ejemplo. Si se diera el caso de una empresa en la que las medidas para actuar ante una situación de acoso no estuvieran recogidas en el convenio, dispondríamos del plan de igualdad para complementarlo, siempre y cuando esa empresa disponga del mismo.

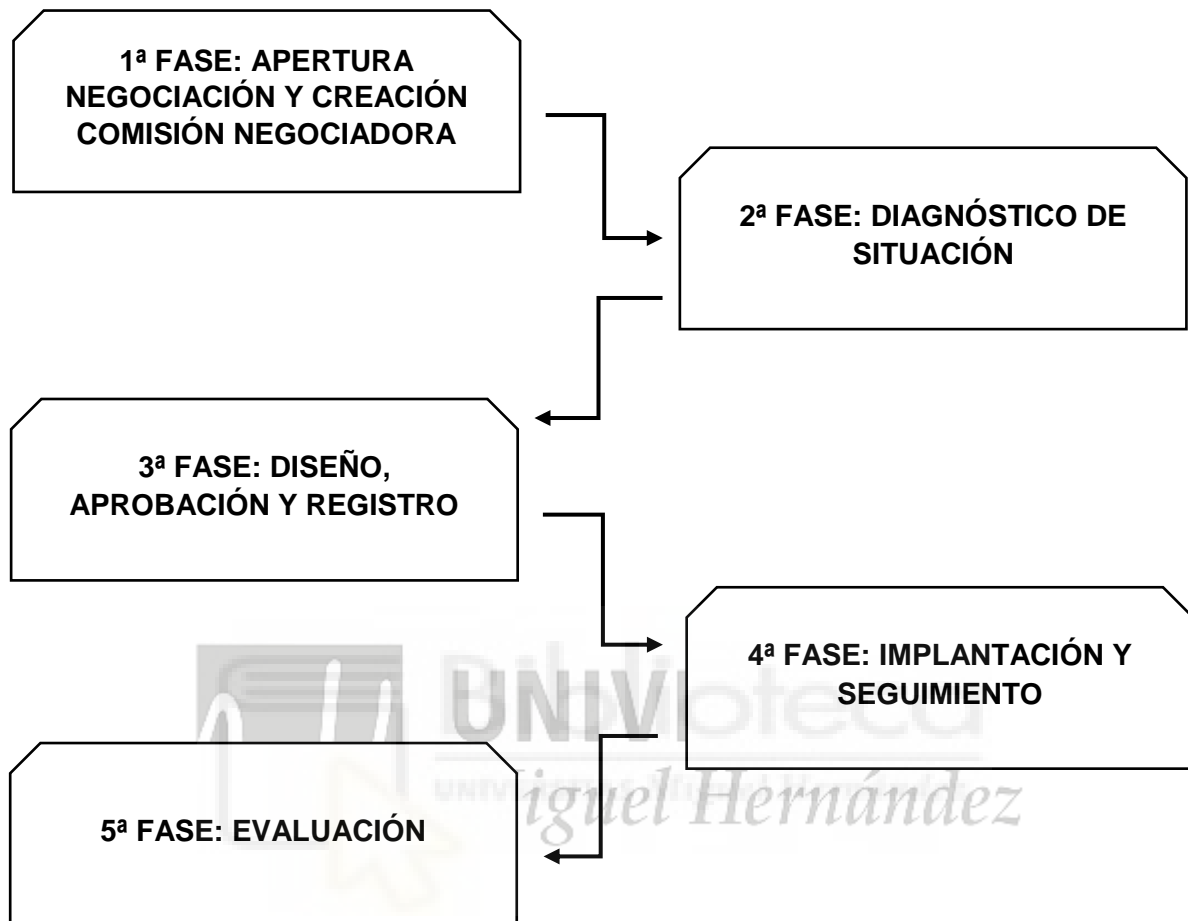
Independientemente, vamos a introducir a continuación dos medidas que se podrían incluir en el texto de los convenios colectivos de las empresas para cooperar con la supresión del acoso sexual y el acoso por razón de género:

- Incluir en el convenio colectivo una declaración de principios indicando que la empresa se opone a cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual y/o acoso por razón de género. Por norma general, esta declaración solo se encuentra en el propio protocolo de acoso.
- Regular un método sancionador en función del nivel de gravedad del comportamiento. Es recomendable que aparezca tipificado en el convenio colectivo de aplicación de la empresa el tipo de sanción aplicable en función del nivel de gravedad del comportamiento. Es importante recalcar que al igual que un trabajador puede ser sancionado por llevar a cabo comportamientos constitutivos de acoso, la empresa también puede ser sancionada si se produce un caso y no aplica las medidas de prevención establecidas.
- Que los protocolos de actuación frente al acoso laboral y acoso por razón de género estén incluidos en los convenios colectivos y, de este modo, estén disponibles para toda la plantilla en cualquier momento. Hasta ahora, con la entrada en vigor de la ley de igualdad los protocolos de acoso suelen ir anexos a los planes de igualdad.

PLANES DE IGUALDAD ⁽¹⁵⁾ ⁽²⁷⁾

En apartados anteriores hemos hecho referencia en varias ocasiones a los planes de igualdad. Los planes de igualdad vienen regulados en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre ⁽¹⁵⁾, y con ellos se pretende mejorar la igualdad en el entorno laboral y organizacional.

Constan de una serie de fases que resumiremos a continuación:



Tienen obligación de implantar un plan de igualdad las empresas que:

- Tengan cincuenta trabajadores o más en plantilla. Para el cómputo se tendrá en cuenta tanto personal propio como personal cedido de empresas de trabajo temporal.
- Estén obligadas por su convenio colectivo de aplicación.
- Cuando la autoridad laboral lo requiera como consecuencia de un proceso sancionador.

El resto de empresas no están obligadas pero si lo desean pueden implantarlo de forma voluntaria.

En el plan de igualdad intervendrán la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y la comisión negociadora estará compuesta a partes iguales entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores. Debe haber equilibrio

entre hombres y mujeres para ambas partes y todos ellos deben tener formación en materia de igualdad. Para aquellas empresas que no tengan representante legal de los trabajadores, o bien promueven unas elecciones, o bien la representación de los trabajadores estará formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.

En la fase de diagnóstico se estudia la situación de la empresa de modo que se pueda detectar la existencia de desigualdad y/o discriminación a través de la recogida de información.

En la tercera fase, en base a los datos conseguidos en la fase anterior de diagnóstico, la empresa definirá su política en cuanto al principio de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En la cuarta fase, se implanta el plan de igualdad en la empresa ejecutando y aplicando todas las medidas propuestas en el plan. Junto con la ejecución de las medidas habrá que ir realizando un seguimiento de forma paralela.

En la quinta y última fase, se cierran los procesos de elaboración e implantación y se evalúa el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas. En este último paso de todo el plan se comprueba:

- Si se está cumpliendo el plan y en qué grado, al igual que se pretende conocer su desarrollo.
- Si se han conseguido los objetivos que se propusieron.
- Evaluar que los recursos y herramientas empleados sean adecuados.
- Establecer posibles mejoras y/o nuevas necesidades que adviertan de la modificación de las medidas adoptadas.

Como hemos comentado anteriormente, el protocolo de acoso según la ley de igualdad pasa a formar parte del plan de igualdad, por lo que ambos van unidos.

REALIDAD DE LA SITUACIÓN EN LAS EMPRESAS ⁽²⁶⁾

Teniendo en cuenta toda la documentación existente sobre el acoso sexual y el acoso por razón de género, como pueden ser declaraciones de personas que trabajan a diario con víctimas de acoso, sentencias, etc. podríamos decir que el acoso en las empresas es más habitual de lo que en realidad creemos.

La cuestión es que por norma general las víctimas no suelen denunciar a su agresor, principalmente porque sienten miedo. Miedo de futuras represalias, miedo a perder su empleo, miedo a que no las crean, miedo al qué dirán, miedo a que te aíslen del resto, miedo a los cotilleos y comentarios de tus compañeros, etc. Por norma general, la primera vez que solicitan ayuda no lo hacen en la empresa, suelen dirigirse a amigos y/o familiares.

La realidad también es que muchas empresas no tienen implantado un protocolo de actuación y unas medidas preventivas bien definidas para llevar a cabo en caso de que ocurran este tipo de comportamientos. Son pocas las que disponen del mismo y menos aun las que lo tienen diferenciado según acoso sexual y acoso por razón de género.

A su vez, se debe tener en cuenta que en bastantes ocasiones cuando la víctima va a denunciar no la creen. Lo primero es pensar que “no será para tanto”. Y a veces, hay ciertos comentarios que, consciente o inconscientemente, ofenden al resto de personas que están a tu alrededor, y si no se actúa se acaba generando un ambiente de trabajo hostil y acaba afectando a los trabajadores/as. Y si alguna persona se decide a llamar la atención posiblemente la consideren rara o terminen metiéndose con ella también.

Por tanto, se debe fomentar en la empresa la erradicación de cualquier comportamiento o acción que pueda ser molesta para los trabajadores y constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo. Y ese compromiso de la empresa de eliminar ese tipo de comportamientos transmitirá confianza a cualquier persona que pueda ser víctima de acoso.

El lado contrario de todo lo mencionado anteriormente es el hecho de que hay posibilidad de que se simule una situación de acoso, es decir, puede darse el caso de que una persona refiera que ha sufrido acoso en el trabajo y que no sea real. Se trata de un comportamiento habitual en el ser humano, que puede ocurrir en cualquier situación y en personas de todas las edades ⁽²⁸⁾.

Cuando se presenta el caso de una persona que refiere haber sufrido acoso en su puesto de trabajo, es posible que esas quejas no sean ciertas o no estén del todo justificadas y se realicen con el objetivo de obtener un beneficio, de aprovecharse de la situación. Estaríamos ante un caso en el que todos los implicados en el proceso (comisión instructora, dirección de la empresa, médicos en su caso) se encontrarían ante una persona cuyo objetivo es engañar de manera consciente a todo el que sea necesario para conseguir un logro que ellos mismos se han propuesto.

Por tanto, hay que tener en cuenta la posibilidad de simulación por parte de la víctima.

Por último, y en cuanto a la protección de datos de carácter personal, podemos extraer lo siguiente de la revista de investigación científica *Desexología*, volumen 5, número 1, julio de 2016 ⁽²⁹⁾:

- Existe un derecho a la protección de datos para todas las personas en lo que se refiere a datos de índole personal que le afecten. Todos los datos serán tratados con el consentimiento de la persona afectada, honradamente y para objetivos específicos.
- Cuando hablamos de datos sobre la salud de las personas, estamos refiriéndonos a datos sensibles.
- El Reglamento de la Unión Europea de Protección de datos personales incluye entre sus aspectos primordiales:
 - Se deben conservar los datos personales durante un plazo mínimo establecido y estricto.
 - Se suprime la obligación de comunicar a las autoridades de control el tratamiento de datos personales.
 - Se excluye la obligación de inscribir los ficheros en las Agencias de Protección de Datos.
- En cuanto al tratamiento de ciertos datos personales con características especiales:
 - Está prohibido tratar datos personales referentes a la salud o a la vida sexual u orientación sexual de una persona, salvo que dicha persona haya dado su consentimiento porque sea necesario, bien para labores de medicina preventiva, diagnósticos médicos, asistencia sanitaria, ...
 - Si se podrían tratar los datos anteriormente mencionados cuando dicho tratamiento lo realicen profesionales bajo su obligación de guardar secreto profesional.

8. CONCLUSIONES

Cuando hablamos de acoso en el lugar de trabajo o mobbing no nos estamos refiriendo a un suceso nuevo, pero si es cierto que se trata de un fenómeno que va empeorando con el paso de los años tanto en sectores privados como en sectores públicos, lo que es muy preocupante, puesto que se trata de una situación inaceptable ⁽³⁰⁾.

De una encuesta efectuada por la Fundación Europea para La Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo en 1996, se obtuvo como resultado que en Europa hay unos 12 millones de trabajadores que sufren acoso laboral. Este resultado manifiesta que de ese total, las víctimas son mayoritariamente mujeres. Según estudios realizados por Hirigoyen, mencionada en apartados anteriores, el porcentaje se sitúa en 70% de víctimas mujeres frente a un 30% de hombres. Además, la doctora Hirigoyen también afirma que las mujeres son acosadas de forma diferente a los hombres, generalmente con matices sexistas o machistas.

Los resultados de otra encuesta llevada a cabo en el mes de abril de 2000 a nivel nacional muestran lo siguiente ⁽³¹⁾:

- Un 18,3% de las mujeres trabajadoras españolas han sufrido en algún momento de su carrera profesional una situación de acoso sexual, lo que se traduce en dos de cada diez mujeres. Se trata de comportamientos de tipo invasión de espacio físico, presión para salir juntos, roces o chantajes. Si, además de este tipo de comportamiento, se añaden chistes y comentarios acerca del cuerpo o la ropa, estaríamos ante un porcentaje del 50,4% de trabajadoras que han sufrido este tipo de comportamientos en algún momento de su vida laboral. Eso sí, de todas ellas, solamente un 6,6% reconoce haberlo sufrido. Por norma general, ante preguntas directas sobre si han sufrido acoso sexual o por razón de género, la mayoría de mujeres no lo reconocen. Por su lado, el acoso sexual masculino suele tener características diferentes al que sufren las mujeres, en ellos no aparece relación entre discriminación y sexismo de la misma forma que en las mujeres.
- De este estudio se recoge también que en España, más del 75% de las situaciones de acoso son sufridas por mujeres y el resto por hombres, por lo que una condición evidente de riesgo de padecer acoso sexual en el puesto de trabajo viene derivada por el sexo del trabajador/a. Otras circunstancias que parecen estar vinculadas al acoso son el estado civil y el tipo de contrato.

Lo que deducimos de todo esto es que estamos ante un fenómeno devastador, grave e inadmisibile, que provoca efectos graves en la salud de las víctimas y, tras ellas, de la de sus familias, a la vez que también produce consecuencias fatídicas para las empresas, las cuales ven afectada su economía como consecuencia de la reducción de la productividad y el absentismo.

Por tanto, resulta fundamental que las empresas adopten un compromiso con la lucha contra el acoso laboral y promuevan la tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de género en sus instalaciones. Todas las empresas deben tener implantado un protocolo de actuación frente al acoso laboral y deben comunicar e informar a todos sus empleados sobre la existencia del mismo y sobre los canales disponibles para efectuar una queja o denuncia si el trabajador/a lo considera necesario.

A su vez, resulta imprescindible formar tanto a los responsables y mandos intermedios como a todos los trabajadores en materia de acoso de forma periódica, al igual que realizar campañas de sensibilización, prevención y detección del acoso laboral de forma continua para concienciar a toda la plantilla de la importancia de mantener una relación laboral sana y sin abusos, para que la empresa se mantenga libre de acoso. Al igual que es muy importante prestar apoyo y ayuda a todas las víctimas.

9. BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, num. 311, pp. 29313 a 29424. [Accedido el 03 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
2. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Boletín Oficial del Estado núm. 71, 23 de marzo de 2007. [Accedido el 03 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
3. Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Boletín Oficial del Estado núm. 27 de 31 de enero de 2004. [Accedido el 04 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>
4. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado núm. 269 de 10 de noviembre de 1995. [Consultado el 04 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
5. Martín Daza F., Pérez Bilbao J., López García-Silva J.A. Nota técnica de prevención 476: el hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Año 1998.
6. Fidalgo Vega M., Gallego Fernández Y., Ferrer Puig R., Nogareda Cuixart C., Pérez Zambrana G., García Maciá R. Nota técnica de prevención 854: acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Año 2009.
7. Gonzalez de Rivera J.L. y Rodríguez-Aguin, M.J. Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005.
8. Armando Corbin, J. Perfil psicológico del acosador laboral en 25 rasgos. 25 de abril de 2017. [Accedido el 20 de abril de 2022]. Disponible en: <https://psicologiyamente.com/organizaciones/perfil-psicologico-acosador-laboral>
9. Piñuel, I. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. 1ª edición. Santander. Editorial Sal Terrae. 4 de junio de 2001.
10. Personal Mayo Clinic. Trastorno de estrés postraumático (TEPT). Noviembre 2021. Consultado 26 de abril de 2022. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/post-traumatic-stress-disorder/symptoms-causes/syc-20355967>
11. Garcia-Portilla Gonzalez M.P., Bascarán Fernández M.T., Sáiz Martínez P.A., Bobes Bascarán M.T., Bousoño Garcia M., Bobes Garcia J. Banco de instrumentos básico para la práctica de psiquiatría clínica. 8ª edición. Editorial Universidad de Oviedo. Marzo 2022.

12. Rodríguez J., Sitges E., Tirado S., Martín-Aragón M., Pastor M.A., Navarro F. Proyecto crecimiento personal y calidad de vida en enfermos físicos crónicos. Capítulo 18: ¿Es posible tener emociones positivas tras un acontecimiento estresante? Universidad de Valencia. Año 2004.
13. Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio, denominado Agrícola, Forestal y Pecuario. Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 54 de 06 de marzo de 2018. [Consultado el 26 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.borm.es/services/anuncio/765542/pdf>
14. 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. Boletín Oficial del Estado núm. 255 de 24 de octubre de 2015. [Consultado el 26 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
15. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado núm. 272 de 14 de octubre de 2020. [Consultado el 26 de abril de 2022]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-12214
16. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado núm. 281 de 24 de noviembre de 1995. [Consultado el 26 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>
17. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado núm. 152 de 23 de junio de 2010. [Consultado el 27 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9953>
18. 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. Boletín Oficial del Estado núm. 189 de 08 de agosto de 2000. [Consultado el 27 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
19. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva con la colaboración de Fabregat G. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, manual de referencia. Instituto de las mujeres. Octubre de 2021. [Accedido el 05 de mayo de 2022]. Disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

20. Ley 15/2022, de 12 de Julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado núm. 167 de 13 de julio de 2022. [Accedido el 18 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
21. Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado núm.167 de 13 de julio de 2022, pag.98068-98070. [Accedido el 18 de julio de 2022]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-11588
22. Vélez Rodríguez L.M. Grados de acoso moral o “mobbing”. Revista jurídica de Lex Jurix de Puerto Rico. 8 de marzo de 2006. [Accedido el 30 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.lexjuris.com/revista/opcion1/2006/Grados%20de%20Acoso%20moral.htm>
23. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado núm. 143 de 12 de junio de 2010. [Accedido el 02 de junio]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9274>
24. Instituto de Mujeres. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Guía de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. [Accedido el 05 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Guia_acoso_sexual_trabajo_castellano.pdf
25. Hurtado Murillo F., Pérez Conchillo M., Rubio-Aurioles E., Coates R., Coleman E., Corona Vargas E., Mazín R., Horno Goicoechea P. Educación para la sexualidad con bases científicas. Documento de consenso de Madrid. Recomendaciones de un grupo internacional de expertos. Madrid, 2011.
26. Confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO). Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Madrid, abril 2021. [Accedido el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ccoo.es/9e1ed6155db8b6ce692d3aa2dcfd2a94000001.pdf>
27. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Enero 2021. [Accedido el 21 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf
28. Jarabo C., Cuéllar P., Gamarra B., Hernández C., Marqués A. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing. Guía de prevención e intervención sindical. Federación de servicios

y Administraciones Públicas de CCOO del País Valenciano. Valencia. [Accedido el 23 de junio de 2022]. Disponible en:

<https://sanidad.ccoo.es/7d2e587db41179b5eea708e7cd0690a4000058.pdf>

29. Navarro Cremades F., Montejo-González A., Hurtado-Murillo F., Hernández-Serrano R., Simonelli C., Navarro-Sánchez F., Marhuenda-Amorós D. El Reglamento de la Unión Europea (UE) de protección de datos de 2016 y su interés para los y las profesionales de la sexología. Revista de sexología 2016. Volumen 5 número 1. Página 5-7.

30. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)). A5-0283/2001 de 16 de julio de 2001.

31. Gea 21, S.L., Pernas B., Olza J., Román M., Ligeró J.A. El alcance del acoso sexual en el trabajo en España. Paralelo Edición. Noviembre 2000. Madrid. [Accedido el 15 de julio de 2022]. Disponible en:

<https://www.ccoo.es/259a569a8214d565382fe977aaaff836000001.pdf>



LISTADO DE ABREVIATURAS

TEPT: Trastorno de Estrés Postraumático

PTSD: Post-Traumatic Stress Disorder

DTS: Davidson Trauma Scale – Escala de Trauma de Davidson.

TQ: Cuestionario para Experiencias Traumáticas.

TOP-8: Escala de 8 ítems para los Resultados del Tratamiento del TEPT.

DGRP: Duke Global Rating Scale for PTSD – Índice Global de Duke para el Trastorno de Estrés Postraumático.



10. ANEXOS

ANEXO I: CUESTIONARIO LIPT – 60 ⁽⁷⁾

Nombre.....Apellidos.....

Fecha nacimiento.....Dirección.....

CP..... Localidad.....Teléfono.....

Estado Civil.....Profesión.....

Correo electrónico.....

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

el cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto
el uno ("1") si la ha experimentado un poco
el dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente
el tres ("3") si la ha experimentado bastante y
el cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extremadamente

1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....	0 1 2 3 4
2 Le interrumpen cuando habla.....	0 1 2 3 4
3 Sus compañeros le ponen pegadas para expresarse o no le dejan hablar.....	0 1 2 3 4
4 Le gritan o le regañan en voz alta.....	0 1 2 3 4
5 Critican su trabajo.....	0 1 2 3 4
6 Critican su vida privada.....	0 1 2 3 4
7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0 1 2 3 4

8 Se le amenaza verbalmente.....	0 1 2 3 4
9 Recibe escritos y notas amenazadoras.....	0 1 2 3 4
10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.....	0 1 2 3 4
11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.....	0 1 2 3 4
12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.....	0 1 2 3 4
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....	0 1 2 3 4
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.....	0 1 2 3 4
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0 1 2 3 4
16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....	0 1 2 3 4
17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	0 1 2 3 4
18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.....	0 1 2 3 4
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted.....	0 1 2 3 4
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0 1 2 3 4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....	0 1 2 3 4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0 1 2 3 4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0 1 2 3 4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....	0 1 2 3 4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0 1 2 3 4
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.....	0 1 2 3 4
27 Le asignan un trabajo humillante.....	0 1 2 3 4
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0 1 2 3 4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0 1 2 3 4
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....	0 1 2 3 4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.....	0 1 2 3 4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.....	0 1 2 3 4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0 1 2 3 4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....	0 1 2 3 4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.....	0 1 2 3 4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.....	0 1 2 3 4
37 Le obligan a realizar tareas humillantes	0 1 2 3 4

38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....	0 1 2 3 4
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....	0 1 2 3 4
40 Le amenazan con violencia física.....	0 1 2 3 4
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....	0 1 2 3 4
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....	0 1 2 3 4
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....	0 1 2 3 4
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....	0 1 2 3 4
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas.....	0 1 2 3 4
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....	0 1 2 3 4
47 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).....	0 1 2 3 4
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....	0 1 2 3 4
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.....	0 1 2 3 4
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.....	0 1 2 3 4
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....	0 1 2 3 4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0 1 2 3 4
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.....	0 1 2 3 4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0 1 2 3 4
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....	0 1 2 3 4
56 Exageran sus fallos y errores.....	0 1 2 3 4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0 1 2 3 4
58 Controlan de manera muy estricta su horario.....	0 1 2 3 4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.....	0 1 2 3 4
60 Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente.....	0 1 2 3 4

ANEXO II: FORMULARIO DE DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO
- OTROS (ESPECIFICAR) _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:
DNI:
SEXO:
TELÉFONO DE CONTACTO:
DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:
SEXO:
PUESTO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

PRUEBAS

Fecha y firma de la persona denunciante