

A violencia de xénero no ámbito laboral  
e o seu tratamento na negociación colectiva

*Gender violence in the field of labour and its treatment  
in collective bargaining*



M.<sup>a</sup> TERESA PÉREZ DEL RÍO  
Catedrática da Universidade de Cádiz

**Resumo**

Neste traballo lévase a cabo un estudo sobre a violencia de xénero no traballo baixo os seus dous aspectos, acoso sexual e acoso moral por razón de xénero ou acoso sexista. A asemblea xeral da ONU en 1993 recoñeceu a relación existente entre a violencia de xénero e a situación social de discriminación da muller. A violencia de xénero no traballo constitúe unha manifestación da violencia sexista que veu concibíndose como un prezo que as mulleres que pretenden saír do rol asignado e integrarse no mercado de traballo deben pagar para se manteren nel. Un instrumento para garantir a consecución dun contorno laboral exento de acoso pasará pola negociación colectiva.

**Palabras chave:** violencia de xénero, acoso sexual, acoso sexista, negociación colectiva.

***Abstract***

*In this work we carry out a study on gender violence in the workplace under its two main aspects, sexual harassment and bullying because of gender or sexist harassment. The general assembly of the UN in 1993 recognized the relationship that exists between violence of gender and the social situation of the discrimination of women. Gender violence in the workplace constitutes a demonstration of the sexist violence that has become conceived as a price that women who try to leave the roll assigned to them and integrate in the labour have to pay to maintain themselves within that market. An instrument to guarantee the achievement of a Working environment exempt of harassment has to go through collective bargaining.*

**Keywords:** *violence of gender, sexual harassment, sexist harassment, collective bargaining.*

## 1. Introducción e tratamento normativo

A Plataforma de acción de Pequín aprobada na IV Conferencia Mundial das Nacións Unidas sobre a Muller de setembro de 1995 define no seu capítulo D a violencia de xénero como «calquera acto de violencia baseado na pertenza ao sexo feminino que teña ou poida ter como resultado un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para a muller, así como a ameaza de tales actos, a coacción ou a privación arbitraria da liberdade» e engade que «a violencia contra a muller constitúe unha violación dos seus dereitos humanos e contra as súas liberdades fundamentais, e é unha das máis graves consecuencias das desigualdades económicas, sociais, políticas e culturais que existen entre homes e mulleres, cuxa permanencia é o resultado da permisividade de sistemas legais e políticos que discriminaron a muller a través da historia».

Esta definición provén da *Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller* que a Asemblea Xeral da ONU aprobou en 1993 (Resolución 48/104, de 20 de decembro). Nestes textos recoñécese a relación existente entre a violencia de xénero e a situación social de discriminación da muller, é dicir, de inferioridade de xénero, estatisticamente constatada; noutras palabras, a desigualdade de poder de xénero existente entre homes e mulleres derivada da asignación a estas últimas de roles sociais infravalorados que inciden nunha desvalorización xeral da parte feminina da cidadanía que ten que desempeñalos por imposición cultural.

Por iso, a única forma que se entende eficaz á hora de erradicarmos a violencia de xénero é a ruptura da asignación cultural de roles sociais e a eliminación da situación de discriminación das mulleres na sociedade. O obxectivo asumido pola normativa internacional é instar os estados membros das organizacións respectivas a adoptaren medidas preventivas e sancionadoras axeitadas e eficaces para acabar con calquera tipo de violencia en todos os ámbitos en que esta pode producirse<sup>1</sup>, sobre a base de que a violencia contra as mulleres pode ter lugar tanto no ámbito privado como no público, no ámbito doméstico, no social e no laboral<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Véxase a Decisión 803/2004/CE, de 21 de abril de 2004, do Parlamento Europeo (DOCE L 143, de 30 de abril de 2004) mediante a que se aproba un programa de acción comunitario (Programa Daphne II, 2004 2008) para previr e combater a violencia exercida sobre os nenos, a mocidade e as mulleres e protexer as vítimas e os grupos de risco.

<sup>2</sup> OSBORNE R. (coord.) (2001) *La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas*. Madrid, UNED.

Polo que aquí interesa, a *violencia de xénero no traballo* é definida pola doutrina como aquela «conduta abusiva, exercida no lugar de traballo tanto por superiores xerárquicos como por iguais que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para a vítima e pon en perigo o seu posto de traballo ou condiciona a súa carreira profesional»<sup>3</sup>. Este tipo de actuación maniféstase de dúas formas diferentes: *o acoso sexual* e *o acoso moral por razón de xénero*, tamén denominado *acoso sexista*.

A violencia de xénero no traballo constitúe unha manifestación da violencia sexista que se veu concibindo como un prezo que as mulleres que pretenden saír do rol asignado e integrarse no mercado de traballo deben pagar para se manteren nel. É sen dúbida unha das actuacións discriminatorias por razón de xénero máis virulentas, dados os devastadores efectos que adoita producir sobre a saúde das súas vítimas, e a súa regulación constitúe un dos temas estrela da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes (LOIEMH)<sup>4</sup>.

As múltiples carencias que presentaba na materia a normativa antes vixente fora reiteradamente posta de manifesto pola doutrina. En primeiro lugar, o noso ordenamento xurídico social presentaba unha definición moi deficiente dunha das manifestacións da violencia de xénero no traballo, o *acoso sexual*, cuxa tipoloxía –chantaxe sexual e acoso ambiental– non diferenciaba; unha ausencia absoluta de definición da segunda destas manifestacións, o *acoso sexista*; non realizaba ningunha mención a respecto da prevención deste tipo de risco laboral e pecaba dunha inadecuación absoluta nos procedementos de tutela. Todo isto significaba un incumprimento manifesto da normativa internacional e comunitaria na materia, ámbito en que os intentos de identificar e definir a violencia de xénero no traballo, previla e sancionala, son numerosos.

Polo que se refire ao *acoso sexual*, a partir de 1986, ano en que se lle recoñeceu relevancia comunitaria ao tema e se efectuou un estudo sobre a súa incidencia real e as posibilidades de actuación comunitaria, foron adoptadas a Resolución do Consello da CEE de 29 de maio de 1990; a Declaración do Consello da CEE de 19 de decembro de 1991, que é a norma máis coñecida, completa e útil até a adopción da Directiva 2002/73/CE, e posteriormente da Directiva 2006/54/CE, a pesar de carecer de efecto xurídico vinculante; a Recomendación do Consello da CEE de 27 novembro de 1991

<sup>3</sup> INSTITUTO DA MULLER (MTAS) (2002) *Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres*. Madrid, Instituto da Muller, 11.

<sup>4</sup> LOUSADA ATROCHENA, F. (COORD.) (2007) *Ley de igualdad y contrato de trabajo*. Madrid, Francis Lefebvre, 505 e ss.

relativa á protección da dignidade de homes e mulleres no traballo e o Código de conduta para combater o acoso sexual que a acompaña.

No tocante ao *acoso sexista*, e tras longo tempo de debates cos interlocutores sociais europeos, optouse por incluír os conceptos de acoso sexual e moral por razón de xénero na Directiva 2002/73/CEE, de 23 de setembro, relativa á aplicación do principio de igualdade entre homes e mulleres, no que se refire ao acceso ao emprego, a formación e a promoción profesionais e as condicións de traballo, posteriormente refundida na Directiva 2006/54/CE. Na epígrafe 6 da exposición de motivos e fundamentos desta última directiva sinálase que «o acoso e o acoso sexual son contrarios ao principio de igualdade de tratamento entre homes e mulleres e constitúen discriminación por razón de sexo para os efectos desta directiva. As devanditas formas de discriminación prodúcense non só no lugar de traballo, senón tamén no contexto do acceso ao emprego e á formación profesional e á promoción, durante o emprego e a ocupación. Por conseguinte, deben prohibirse estas formas de discriminación e teñen que estar suxeitas a sancións efectivas, proporcionadas e disuasorias».

Doutra parte, a Directiva 2006/54/CE define o acoso sexual no seu art. 2.1.d) como «aquela situación en que se produce calquera comportamento verbal, non-verbal ou físico indesexado, de índole sexual, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo». No mesmo precepto, mais na alínea c), sinálase que constitúe acoso por razón de sexo «a situación en que se produce un comportamento indesexado, relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de lle crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo».

No 2.a) engade: «Para os efectos desta directiva, o concepto de discriminación incluírá (...) o acoso e o acoso sexual, así como calquera tratamento menos favorable baseado no rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou a súa submisión a este». Noutras palabras, inclúe, con máis ou menos éxito, o concepto de chantaxe sexual como unha forma de discriminación.

Resulta obvio que o concepto de acoso sexista que aparece na Directiva 2006/54/CE recibe influencias incoherentes do de acoso sexual, é confuso porque tende a unha aproximación conceptual de dous fenómenos moi diferentes, cuxo suxeito activo persegue obxectivos distintos e se manifesta en condutas moi diversas, e cuxa relación co dereito de liberdade é distinto, xa que polo xeral se admite que as actuacións que constitúen acoso moral non poden ser *desexadas* por ninguén sen necesidade

ningunha de probalo, mentres que, como se verá máis adiante, lamentablemente a respecto do acoso sexual, xurisprudencial e normativamente, o *indesexado* da conduta acosadora, é dicir, a violación que a actuación implica do dereito de liberdade, adoita ter que demostrarse dalgunha forma.

Cómpre sinalarmos que resulta moito máis clarificador o contido no Código de conduta, que indica que «a conduta de natureza sexual ou outros comportamentos baseados no sexo que afectan a dignidade da muller e do home no traballo, incluída a conduta de superiores e compañeiros, resulta inaceptable se:

- a) a devandita conduta é indesexada, irrazoable e ofensiva para a persoa que é obxecto desta;
- b) a negativa ou o sometemento dunha persoa á devandita conduta por parte de empresarios ou traballadores (incluídos os superiores e os compañeiros) son utilizadas de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso da persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a súa continuación, os ascensos, o salario ou calquera outra decisión relativa ao emprego, e/ou
- c) a devandita conduta crea un ámbito laboral intimidatorio, hostil ou humillante para a persoa que é obxecto desta».

Este código de conduta resulta perfectamente compatible co contido da Directiva e, xa que logo, entendo que segue vixente e cumpre unha función de desenvolvemento, aclaración e instrumento interpretativo desta. Doutro lado, a maioría das medidas suxeridas nesta norma para a prevención do acoso sexual serían tamén axeitadas para a do acoso sexista, e mesmo fronte ao acoso moral en xeral, for ou non discriminatorio por outras causas como as sinaladas nas directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE.

A análise da evolución da normativa comunitaria na materia pon de relevo que, desde os seus comezos, o tratamento do acoso sexual adopta unha óptica de xénero e é concibido como unha manifestación discriminatoria, e algo similar sucede co acoso sexista. Este proceso, que culmina na súa regulación conxunta pola Directiva 2006/54/CE, non significa que o acoso viole en exclusiva o dereito á *igualdade*, pois do concepto comunitariamente plasmado pode deducirse que a violencia de xénero no traballo se considera unha actuación pluriofensiva que viola ao tempo varios dereitos fundamentais, de forma clara o dereito á *dignidade*, xa que cualifica a conduta acosadora como *ofensiva*; e o dereito á *saúde*, en tanto se apunta que crea *un ámbito laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo* para a persoa que é

obxecto desta, e produce devastadores efectos sobre a súa saúde física e psíquica; mais é evidente que a súa consideración preeminente como actuación discriminatoria permite a aplicación de procedementos de tutela moito máis elaborados e axeitados que a súa consideración como acto de violación de calquera outro dos dereitos que asemade vulnera.

O Estatuto dos traballadores (ET) sempre recolleu os dereitos á dignidade e á intimidade de forma relacionada no seu art. 4.2.e), que sinalaba (a partir da súa modificación pola Lei 62/2003, de 30 de decembro) que os traballadores teñen dereito na relación laboral «ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual e fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, minusvalía, idade ou orientación sexual». Como se pode observar, o precepto non realizaba ningunha referencia ao sexo/xénero entre as causas de acoso moral prohibidas (o que ao coñecermos a súa orixe non resulta sorprendente, tratábase de traspor as directivas 2000/43/CEE e a 2000/78/CEE), mais non permitía concluír, porque sería absurdo, que o acoso sexista non fose unha actuación ilícita e sancionable.

Pola súa parte, a Lei sobre infraccións e sancións na orde social (LISOS), RDL 5/2000, de 4 de agosto, tipificaba no seu art. 8.13 como infracción moi grave do ordenamento xurídico social en materia de relacións laborais «o acoso sexual, cando se produza dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que for o suxeito activo desta», e no art. 8.13.bis sinalaba que se considerará infracción moi grave do ordenamento en materia de relacións laborais «o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, minusvalía, idade ou orientación sexual cando se produzan dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que for o suxeito activo deste, sempre que, coñecido polo empresario, non adoptase as medidas necesarias para impedilo». Ao igual que acontece no caso anterior, non existe no precepto ningunha referencia ao acoso sexista, lagoa que, aínda que formalmente, debía ser cuberta.

De xeito reiterado a doutrina puxo de manifesto a insuficiencia e a confusión que ofrecía este conciso réxime xurídico para loitar contra un fenómeno tan complexo e arraigado no ámbito laboral como a violencia de xénero. Tampouco pode dicirse que os tribunais da orde social españois realizaran un labor activo na súa persecución e sanción, e por iso –mesmo recoñecendo que a norma non é a panacea, nin sequera o instrumento esencial para a erradicación da violencia de xénero, e sabendo que é esencial un cambio de mentalidades, de cultura e de actitudes– resultaba obvia a necesidade de mellorar a normativa e aclarar os conceptos e os procedementos

de tutela, así como o sistema sancionador, e establecer os procedementos axeitados e sancións proporcionais e disuasorias, como, por outra banda, esixe a normativa comunitaria. Para alén disto, era preciso establecer unha obriga de prevención da violencia de xénero no traballo desde a consideración de que esta constitúe unha violación do dereito á integridade física e psíquica das traballadoras; e, finalmente, cumpría realizar un labor de sensibilización e formación dos operadores xurídicos, en especial a maxistratura social e a Inspección de Traballo, para garantir un mellor coñecemento e vontade de aplicación das normas de tutela.

Coa intención declarada de cubrir estas lagoas, a LOIEMH fai referencia á violencia de xénero en diversas ocasións e ámbitos. En primeiro lugar, establece unha definición xurídica de ambos os conceptos no art. 7, sobre *acoso sexual e acoso por razón de sexo*, válida para calquera contexto, é dicir, que non é aplicable exclusivamente ao laboral, nos seguintes termos:

«1. Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos desta lei constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo.

3. Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

4. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.»

Na miña opinión, os conceptos recollidos na LOIEMH melloran en coherencia os contidos na Directiva 2006/54/CE, mais seguen sen resultar suficientemente clarificadores para abrangueren toda a complexidade do fenómeno que a lei pretende definir. Debería empregarse a posibilidade que ofrece a Directiva de definir de forma máis clarificadora e completa unha manifestación tan virulenta da discriminación por razón de xénero e modelos había para facelo doadamente, entre outros, como xa se sinalou, a definición contida no Código de conduta para a protección da dignidade de homes e mulleres no traballo.



Do concepto recollido na LOIEMH derivanse os elementos definatorios da violencia de xénero aplicables ao ámbito laboral, e das súas dúas manifestacións, o acoso sexual e o acoso sexista; porén, ao igual que a Directiva carece dunha definición clara e suficiente de dous fenómenos diferentes: o acoso sexual ambiental e a chantaxe sexual. A doutrina tanto internacional como comparada e nacional, baseándose na definición moito máis clara do Código de conduta comunitario, viñeron definindo a *chantaxe sexual ou acoso de intercambio* como aquel realizado por un superior xerárquico (sexa ou non o empresario) que consiste en condicionar a contratación, as condicións de traballo ou a estabilidade no emprego ao sometemento da vítima a unha proposta de tipo sexual; e o denominado *acoso ambiental* como aquel realizado por calquera compañeiro de traballo ou por superiores ou inferiores xerárquicos da vítima que ten por efecto crear un ambiente de traballo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro.

É de recoñecermos que esta diferenciación non se presenta de xeito tan claro na realidade, xa que ambos os tipos poden aparecer relacionados, sobre todo cando existe unha pluralidade de suxeitos implicados e/ou unha variedade de condutas; con todo, debe ser recoñecida no ámbito teórico, pois das diferenzas conceptuais entre os dous fenómenos dependerán algunhas especificidades no que respecta á súa tutela, como se verá máis adiante. A chantaxe sexual, non obstante, pode entenderse implícita na al. 4 do art. 7 cando sinala que «o condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo tamén se considerará acto de discriminación por razón de sexo».

Esta tipoloxía relaciónase de forma directa co obxectivo ou a intencionalidade do suxeito activo da conduta e das actuacións en que esta consiste, a respecto do cal cómpre sinalarmos que, no suposto do acoso sexista, as agresións, humillacións ou vexacións repetidas son realizadas de forma premeditada e coa intención de prexudicar e destruír a vítima. En moitas ocasións, o obxectivo último é expulsar a vítima dun ámbito determinado, dun certo posto de traballo ou da empresa por diversas razóns, entre outras a de se liberar de mulleres que ao asumiren a función social asignada, as responsabilidades de coidado, perden a dispoñibilidade laboral e pasan a converterse, en opinión do acosador, en man de obra máis cara e menos produtiva.

Pola contra, no acoso sexual, o autor ten por obxectivo conseguir favores sexuais e a súa finalidade non é de partida destruír a vítima, aínda que non lle importe en absoluto que iso suceda. Tampouco adoita ser o seu obxectivo a expulsión da vítima da empresa, xa que mesmo pode supor un aliciente que, cando menos temporalmente, unha vez

controlada mediante a intimidación, a vítima permanece no seu posto de traballo, porque desta forma o autor pode conseguir unha maior e máis duradeira satisfacción dos seus obxectivos.

Non pode esquecerse que a doutrina veu diferenciando entre *acoso sexual* e *acoso sexista* sobre a base de que no primeiro dos tipos o acosador trataría de conseguir unha satisfacción de carácter *libidinoso*, mentres que no segundo a obxectivo do acosador non sería senón a manifestación do seu desprezo polas mulleres, a desconfianza nas súas capacidades e o valor social secundario que na súa opinión estas deben seguir tendo. No entanto, é maioritariamente recoñecido que a pesar de o acoso sexual ter como base unha conduta de natureza sexual, no fondo, na motivación do devandito comportamento non existe, ou non existe só, ou non existe de maneira predominante, un desexo sexual, senón unha finalidade de dominio ou de afirmación do poder de xénero.

Tampouco é infrecuente que o acoso sexista teña unha intencionalidade vingativa. Diversos estudos teñen detectado con certa frecuencia esta intencionalidade naqueles casos en que unha muller rexeita os avances sexuais dun superior ou dun colega; a partir dese momento, a muller vese marxinada, humillada ou mesmo maltratada. Esta mestura de acoso sexual e moral por razón de sexo existe en todos os medios profesionais e en todos os niveis de xerarquía.

Como se viu, o art. 7.1 da LOIEMH cualifica como acoso sexual «calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual», e desta ampla definición dedúcese que os comportamentos susceptibles de seren catalogados dentro do concepto de *acoso sexual* resultan variados e de diferente nivel de gravidade: desde bromas e comentarios de mal gusto, alusións groseiras e inaceptables, xestos, exhibición de pornografía indesexada pola vítima, até a agresión física máis ou menos grave.

Nun estudo realizado no ano 2000 pola Secretaría Confederal da Muller de CC. OO.<sup>5</sup>, diferénciase entre cinco clases de acoso: *acoso por invasión*, tipo de acoso que comprende aqueles comportamentos en que a presión e as molestias non se manifestan verbalmente, nin traspasan un límite físico, malia seren ofensivas para quen as recibe; *acoso a través de presións* recibidas de parte de xefes, compañeiros, subordinados ou clientes para manter relacións sexuais; *acoso físico leve* mediante tocamientos ou

<sup>5</sup> SECRETARÍA CONFEDERAL DA MULLER DE CC. OO. (2000) *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid, CC. OO., 34 e ss.

rozamentos indesexados; *chantaxe sexual* en que se condiciona a vida laboral dunha traballadora ou a súa contratación á aceptación dalgunha clase de relación sexual; e *agresión física directa*. Segundo o citado informe, as formas de acoso máis comúns son a primeira e a terceira das sinaladas, seguidas pola *chantaxe*, e as menos frecuentes as *agresións sexuais directas*.

Evidentemente, da gravidade da actuación dependerá a sanción que, con base no principio de proporcionalidade, non pode ser a mesma cando nos atopamos ante alusións, por máis groseiras que foren e por moito que enrareceren o ambiente de traballo, que cando nos atopamos ante unha *chantaxe sexual* ou unha *agresión física*.

Polo que se refire ao acoso moral, viñéronse catalogando até corenta e cinco formas de conduta hostís que poden constituír acoso de seren repetidas e sistemáticas, e que poden ser integradas nos seguintes grupos<sup>6</sup>: *atentados contra as condicións de traballo* (críticas esaxeradas ou inxustas e continuas); atribución sistemática de tarefas diferentes, superiores ou inferiores ás competencias do traballador; ordes contraditorias ou imposibles de cumprir etc.); *illamento e rexeitamento ou prohibición da comunicación coa xerarquía ou os compañeiros*; *atentados contra a dignidade persoal* (comentarios insultantes sobre a vida persoal, a aparencia ou a ideoloxía da vítima); *violencia verbal ou xestual*.

A característica esencial deste tipo de condutas é ben que non poden catalogarse nin de ilegais nin de irregulares desde a óptica xurídica, de tal maneira que a vítima non podería defenderse delas pola vía legal e quedaría nunha situación de impotencia, se non se entende que pola súa sistematicidade e o seu obxectivo destrutivo constitúen acoso antixurídico, por exemplo, a frecuente utilización de comentarios descualificadores, baseados en xeneralizacións ofensivas para as mulleres do tipo «muller tiña que ser», «vai fregar que é o teu sitio» cuxo carácter discriminatorio por razón de xénero non dá lugar a dúbidas, xa que implican unha minusvalía sistemática das capacidades e competencias das mulleres no desempeño das súas funcións laborais; ben que, sendo ilegais ou irregulares, adquiren un especial desvalor debido á súa sistematicidade e o seu carácter estratéxico.

<sup>6</sup> MOLINA NAVARRETE, C. (2002) «La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo; entre prevención e indemnización» *Aranzadi Social XVIII*, 61. HIRIGOYEN, M. F. (2001) *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, Paidós, 96-97.

Un dos requisitos que diferencian o acoso sexual do sexista é a *sistematicidade*: mentres que unha soa actuación pode ser grave abondo como para constituír acoso sexual (agresión física ou chantaxe sexual, por exemplo), a reiteración destas formas condutuais constitúe un requisito intrínseco para a existencia de acoso sexista. A doutrina é unánime na afirmación de que o termo *acoso* é inapropiado para definir como tal unha actuación esporádica por moi agresiva que for e mesmo se tiver efectos devastadores sobre a saúde da vítima. Os actos agresivos que constitúen o acoso moral xenérico deben ser realizados de forma continua e sistemática, de tal forma que efectuados de forma esporádica non constituirían un acto ilegal, senón unha manifestación de pouca civildade, educación ou mesmo de agresividade, e no caso do acoso sexista, o sexismo, sendo o efecto acumulativo o que constitúe acoso, ao ser ao tempo a causa dos efectos devastadores sobre a saúde psíquica e física da vítima.

A periodicidade mínima que se require para algúns analistas é dunha vez por semana durante cando menos seis meses, o que na miña opinión parece excesivamente concreto, xa que en función da vulnerabilidade de cada suxeito e do grao de violencia da agresión; do nivel de axuda que reciba a vítima por parte do seu contorno (compañeiros, amigos, familia); do número e características dos acosadores; e da existencia de testemuñas mudas e/ou de cómplices, a destrución psíquica da persoa acosada pode producirse en bastante menos tempo.

Cómpre non esquecermos que, en calquera caso, a duración da experiencia de acoso, xa sexual, xa sexista, é importante, pois canto máis se prolonga a situación peores son os efectos sobre a saúde e a integridade física e moral da vítima e menores as posibilidades de lograr unha solución aceptable e satisfactoria para esta. O momento en que a vítima reacciona e intenta defenderse e, por tanto, a duración do acoso, dependen en boa medida da actitude da empresa e do sexismo do contorno, da posición do acosador e da vítima e das características da actuación; ora ben, dado que en xeral as persoas acosadas adoitan recorrer a estratexias informais ou adaptativas, é obvio que estas se dificultan canto máis longo é o episodio e canto máis elevada é a posición do acosador.

Os *suxeitos activos* de actuacións violentas por razón de xénero en calquera das súas manifestacións poden ser compañeiros, superiores inmediatos, directivos ou mesmo inferiores xerárquicos, con base no cal se catalogaron tres tipos de acoso, *horizontal*, *descendente* e *ascendente*; ou mesmo os autores poden ser terceiros, por exemplo, clientes, de forma que o acoso pode ser realizado unicamente por unha persoa ou por varias conxuntamente. Tamén é evidente que no caso de chantaxe sexual e no de acoso sexista descendente o acosador debe ter recoñecida unha superioridade xerárquica sobre a vítima. Os informes realizados en materia de acoso sexual no traballo poñen

de manifesto que a posición do acosador inflúe no tipo de acoso e tamén demostran que na maioría dos casos este é un superior xerárquico da vítima<sup>7</sup>.

Xunto co acosador directo poden actuar dous tipos de suxeitos, os *cómplices*, que colaboran de forma activa no proceso, e os denominados *cooperadores necesarios*; con este termo estase a facer referencia a persoas que desenvolven mecanismos atribucionais erróneos, tendentes a estigmatizar a vítima mediante a creación da idea da provocación, é dicir, que asumen de forma acrítica a concepción de que «algo faría» a vítima para merecer o tratamento de que está a ser obxecto, co que colaboran tacitamente na consumación do acoso e se converten en cooperadoras necesarias do acosador.

É frecuente que neles se desenvolva o mecanismo da *obediencia debida á autoridade* que explica como persoas en aparencia *normais* (entendendo por tales aqueles suxeitos que en aparencia non son violentos) poden chegar con bastante facilidade a se involucraren e colaboraren activamente na agresión de dereitos básicos, sempre que iso sexa solicitado, ordenado ou autorizado por persoas con relación de superioridade xerárquica, sobre as que descargarán despois a responsabilidade do seu propio comportamento.

Finalmente, cómpre sinalarmos que aínda que o art. 7 da LOIEMH está situado no título I, e por tanto non resulta unicamente aplicable ao ámbito laboral, a relación laboral constitúe o marco delimitador da violencia de xénero no traballo en calquera das súas manifestacións, de tal forma que para considerar laboral unha actuación acosadora debe tratarse dun comportamento que a vítima padeza cando, dunha ou outra forma, se sitúa dentro do ámbito de organización e dirección dun empregador, ou cando o acoso se atope relacionado de xeito directo ou indirecto coa súa relación laboral. Iso explica que o suxeito activo do acoso poida ser calquera persoa, non só o empregador, senón os seus representantes ou as persoas en quen este delegar o seu poder de dirección; outros traballadores da empresa calquera que for a súa relación xerárquica coa vítima; persoas relacionadas con esta con motivo de calquera tipo de conexión daquelas coa empresa, especialmente clientes, provedores etc. En definitiva, sería acoso todo aquel que a vítima sufra con ocasión ou por consecuencia do traballo que execute de forma subordinada ou parasubordinada (por exemplo, autónomas economicamente dependentes).

<sup>7</sup> SECRETARÍA CONFEDERAL DA MULLER DE CC. OO. (2000) *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid, CC. OO.

Segundo revelan os informes sobre vitimoloxía da violencia no traballo, os riscos de sufrila aparecen relacionados de forma estreita coas condicións de traballo. Comprobouse estatisticamente que as vítimas máis frecuentes do acoso sexual no traballo son mulleres novas que acaban de conseguir o seu primeiro emprego, normalmente de carácter temporal ou atípico; mulleres soas con responsabilidades familiares, como nais solteiras, viúvas, separadas, divorciadas; e mulleres que acceden por primeira vez a sectores profesionais ou categorías tradicionalmente masculinas, en que se atopan subrepresentadas, sobre todo se o fan de forma individual. Tamén se converten en posibles vítimas de acoso sexual as que acceden a postos de responsabilidade e dirección. As causas ou os factores que orixinan estes grupos de risco son diferentes, mais reconducibles en calquera caso á situación de discriminación da muller no ámbito laboral e á posición asimétrica de poder entre homes e mulleres.

Todos os estudos realizados ao respecto poñen de manifesto que as vítimas de acoso sexual son de xeito maioritario de sexo feminino, e tamén pertencen maioritariamente ao sexo feminino as vítimas de acoso sexista, como cabía agardarmos, dada a íntima relación de ambos os tipos de acoso cun fenómeno máis amplo: a discriminación e a violencia sexista<sup>8</sup>. Noutras palabras, pode afirmarse que os dous tipos de acoso constitúen manifestacións da diferenza entre as situacións de poder social de homes e mulleres.

O carácter discriminatorio do acoso contra as mulleres acaba de entenderse só a través do concepto *xénero*, é dicir, como manifestación da violencia de xénero no traballo. O xénero da traballadora constitúe o elemento determinante da conduta do acosador, que ataca a vítima precisamente polo feito de ser muller e efectúa comportamentos ofensivos baseados en criterios e estereotipos asociados a unha determinada visibilización da condición feminina. Como se sinalou, o obxectivo polo xeral asumido polo acosador adoita ser destruír e expulsar a vítima do seu traballo, mais no suposto do acoso sexista a causa é o feito de a vítima ser muller.

<sup>8</sup> Hirigoyen pon de relevo que nos seus estudos a porcentaxe de mulleres entre as vítimas de acoso moral xenérico é do 70%, e engade que as devanditas cifras concordan coas doutros estudos realizados, por exemplo, por Chiaroni, que detecta unha porcentaxe do 73% de mulleres; outros estudos non revelan unhas diferenzas tan significativas entre as porcentaxes de homes e mulleres vítimas de acoso moral; non obstante, ponse de manifesto que «hai que enmarcar os devanditos resultados no contexto sociocultural (...) Non só as mulleres son vítimas maiores en número que os homes, senón que ademais son acosadas dun modo distinto: adoitan aparecer connotacións sexistas ou machistas». HIRIGOYEN, M. F. (2001) *op. cit.*, 89.

A pesar diso, o noso ordenamento, e en consecuencia os nosos tribunais, trataron a violencia de xénero en todas as súas manifestacións case en exclusiva como violación do dereito á dignidade, non como actuación discriminatoria, e este feito constituía un erro que tamén intentou eliminar a LOIEMH ao sinalar de maneira expresa, de forma coherente coa normativa comunitaria, no seu art. 7.3 que se considerarán «en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo».

Como sinalou a mellor doutrina<sup>9</sup>, a consideración da violencia no traballo como violación do dereito á igualdade de tratamento entre homes e mulleres e á prohibición de discriminación por razón de sexo permite aplicar procedementos de tutela moito máis elaborados e eficaces que a consideración como actuación violadora doutro tipo de dereitos como a dignidade; porén, non pode esquecerse que a violencia no traballo constitúe unha actuación pluriofensiva. A propia norma sinala que «constitúe acoso sexual calquera comportamento (...) que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa».

A doutrina veu insistindo en que a *ofensividade* constitúe un dos elementos cualificadores máis relevantes do concepto de acoso nas súas dúas modalidades, ao que no suposto de acoso sexual se veu unindo inseparablemente o de *indesexabilidade*<sup>10</sup>. O acoso sexual configúrase como unha violación do dereito á dignidade, mais tamén como unha violación do dereito de liberdade da vítima, de tal forma que a violación da dignidade esixía a violación previa da liberdade e se facía especial fincapé en que a existencia de acoso requiría a demostración do indesexado das condutas en que consiste por parte da súa vítima. No suposto do acoso sexista, a relevancia do elemento de indesexabilidade veu entendéndose inferior, e de feito ningún analista fai referencia a el, xa que en principio parece que ninguén podería desexar ser vítima das actuacións que constitúen o acoso moral, o que sen dúbida non acontece co acoso sexual, a respecto do cal subsiste a reiterada sospeita de que a vítima puido provocalo ou mesmo aceptalo, mais negarse a recoñecelo.

Esta indigna e discriminatoria sospeita foi eliminada pola LOIEMH que, de forma coherente co concepto, elimina a referencia expresa a que o acoso deba ser *indesexado* tanto no suposto de acoso sexista como do acoso sexual, pois, obviamente, se o fose,

<sup>9</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (2002) «El acoso moral en el trabajo, ¿una nueva forma de discriminación?» *Revista de Derecho Social* IXX, 53 e ss.

<sup>10</sup> LOUSADA AROCHENA, F. (1996) *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*. Granada, Comares, 105 e ss.

non sería acoso, e se a vítima se sente tal e denuncia é porque non o desexa. Noutras palabras, o propio termo *acoso* implica que a actuación que o configura é indesexada pola súa vítima, a quen resulta ofensivo, pois no caso contrario non sería acoso. Xa que logo, o elemento definitorio en que debe insistirse, á parte do seu carácter discriminatorio, é o de *ofensividade*, que é exactamente o que fai a LOIEMH. Isto resulta máis problemático e de interpretación máis relevante no suposto de acoso sexual, malia non deixar de selo no acoso sexista, xa que o mais seguro é que o seu suxeito activo negue ter conciencia da ofensividade das súas actuacións, e non é en absoluto infrecuente que o acosador risque a vítima de paranoica con manía persecutoria.

Segundo se veu aceptando de forma unánime pola doutrina<sup>11</sup>, a interpretación do termo ofensividade admite dous sentidos: nun sentido obxectivo só se entenderían ofensivas aquelas actuacións que socialmente, con criterio de razoabilidade, se consideren atentatorias contra a dignidade de persoa, postura para a cal o elemento esencial do acoso é a *ofensividade obxectiva* da actuación para calquera suxeito considerado *normal*; mentres que nun sentido *subxectivo* se entende que a determinación do ofensivo queda ao arbitrio da vítima. Esta posición doutrinal parte da base de que todo individuo ha de ter recoñecido, como derivación do dereito á dignidade, o dereito a determinar qué lle resulta ofensivo e facelo saber ao seu contorno.

O concepto de ofensividade polo que se optar resulta relevante do punto de vista xurídico, porque determinará a existencia ou inexistencia do acoso e, ao respecto, cada unha das dúas posturas ten as súas vantaxes e os seus inconvenientes desde a finalidade dunha mellor e maior protección das vítimas. Dunha parte, o estándar obxectivo obriga a realizar un xuízo de valor que se deixa en mans do xulgador, polo cal, se a valoración xudicial non coincide coa da persoa acosada, é posible que moitos comportamentos ofensivos e de efectos prexudiciais para as súas vítimas queden impunes. O estándar subxectivo, da outra, malia permitir protexer as vítimas máis susceptibles ou vulnerables, presenta importantes inconvenientes prácticos: esta deberá demostrar que as actuacións do presunto acosador lle resultaron ofensivas, humillantes e vexatorias, que o autor era consciente diso e que a pesar de sabelo continuou na súa acción.

<sup>11</sup> Véxase por todos LOUSADA AROCHENA, F. (2000) «El concepto de acoso sexual en la Sentencia de 13.12.1999 del Tribunal Constitucional» *Relaciones Laborales* III.



Son posibles ademais posturas eclécticas no sentido de que probablemente deba buscarse unha solución que combine ambos os criterios e rexeitarse tanto un estándar estritamente obxectivo, en que non se teñan en consideración as circunstancias persoais da vítima, como outro exclusivamente subxectivo, en que unha excesiva sensibilidade da vítima poida levar a resultados irrazoables. Esta terceira postura considera antixurídico tanto o ofensivo en sentido obxectivo como o ofensivo en sentido subxectivo, de tal maneira que constituiría acoso toda actuación de cuxa ofensividade é consciente o acosador que o *sabe*, porque a vítima puido manifestar de xeito expreso ou implícito que lle resulta ofensiva, e a pesar diso insistiu na súa actuación (o que, por outra banda, constituiría unha mostra da existencia de intencionalidade acosadora); e, ademais, toda actuación a respecto da cal o acosador *debese saber* que resulta ofensiva dada a súa gravidade e as circunstancias concorrentes, aínda que a vítima non manifestase nada porque non puidese facelo ou mesmo cando esta manifestación non fose contundente dabondo. Esta última resulta a máis axeitada e conforme ás directrices comunitarias, en concreto ao Código de conduta comunitario.

A LOIEMH sinala que o acoso, tanto sexual como sexista, é toda actuación «que teña o propósito ou produza o efecto de (...) crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo». Sen dúbida a primeira parte (*propósito*) está a facer referencia á intencionalidade de que se falou máis arriba; ora ben, a relación co *efecto* é de alternatividade (*ou*), o que vén significar que a intencionalidade é relevante, mais non de maneira absoluta, no sentido de que non é preciso que se trate dunha actuación dolosa, directamente intencionada e encamiñada a crear este tipo de ambiente de traballo arredor da vítima, abonda con que se produza.

Os efectos da violencia no traballo en xeral e da de xénero en particular son similares en todas as súas manifestacións e a doutrina cualifícaos como *devastadores*<sup>12</sup>: a vítima sente ansiedade, tensión, irritabilidade, depresión, incapacidade de concentración, insomnio, fatiga, dores de cabeza. Segundo os criterios do DSM IV (a clasificación internacional das enfermidades mentais), o 69% das vítimas de acoso presentan un cadro depresivo severo que xustifica unha atención médica e que implica un alto risco de suicidio. En termos técnicos, provoca nas vítimas unha situación psíquica que adoita diagnosticarse como *trastorno adaptativo con estado emocional ansioso depresivo*, e que adoita traducirse nunha incapacidade temporal para o traballo que esixe pasar á situación de baixa laboral.

<sup>12</sup> RUBENSTEIN, M. A. (1987) *La dignité de la femme dans le monde du travail: Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les États membres de las Communautés européennes*, Comisión V/412/1/87-Fr. Bruxelas, Comisión Europea, 19.

Á vista do sinalado máis arriba comprenderase a cualificación como *devastadores* dos efectos do acoso; porén, a súa produción non constitúe un elemento definitorio do concepto, pois mesmo cando estes non concorren ou non adquirisen a extremada gravidade que poden chegar a ter, o acoso existiría<sup>13</sup>. É obvio que o nivel de gravidade e mesmo a existencia dos devanditos efectos dependerá en parte da gravidade do propio proceso de acoso, mais tamén do carácter, do nivel de autoestima e da axuda recibida pola vítima de parte do seu contorno, os seus compañeiros, familias ou parellas. O feito de que debido a un carácter máis estoico, a unha maior capacidade de resistencia psicolóxica ou a unha eficaz e oportuna axuda, unha determinada vítima non sufra os espectaculares danos psicosomáticos e relacionais que podería producirlle o mesmo tipo de actuación a outra persoa con características persoais ou relacionais distintas, non exclúe nin a gravidade do acoso nin que este exista. Non obstante, a súa constatación constitúe unha proba máis, de importancia relevante, da existencia do acoso. O que si pode deducirse claramente do exposto é que a violencia de xénero nas súas dúas manifestacións, o acoso sexual e o acoso sexista, poñen en risco evidente o dereito á saúde no traballo e á integridade física e psíquica das súas vítimas, e mesmo poden acabar producindo a súa morte; en definitiva, a violencia de xénero no traballo constitúe unha violación do dereito á integridade física e psíquica e, como consecuencia específica, do dereito á saúde laboral.

Cómpre termos presente que o fustrigador chega tan lonxe como lle permite a súa empresa, e que hai empresas que reúnen todas as condicións para que xurdan e se desenvolvan actuacións acosadoras; nestes casos, a propia empresa convértese en *cómplice* do acoso. Un ambiente organizativo que responde ao modelo denominado *management tóxico*, fortemente competitivo, agresivo e estresante, en que non se toman para nada en consideración os riscos psicosociais, constitúe un importante campo de cultivo para a proliferación de actuacións de acoso. As organizacións en que se producen riscos de tipo psicosocial son denominadas *organizacións tóxicas* debido a que traballar nelas resulta nocivo para a saúde do seu persoal.

Un tipo de organización tóxica correspóndese cun tipo de *management* tamén tóxico. Neste tipo de organizacións, a deliberada e persistente agresión co obxectivo de destruír outro en que consiste o acoso pasa desapercibida e é xustificada como estrés, urxencia no traballo etc. Se a iso se une a existencia dun ambiente ou unha política discriminatoria

<sup>13</sup> MOLINA NAVARRETE, C. (2007) «¿La «justicia» contra el «acoso moral» deja de administrarse con trazos torcidos? Un nuevo criterio sobre la compatibilidad de indemnizaciones (Comentario a la STS Sala 4.<sup>a</sup> de 17 de mayo de 2006)» *Revista de Derecho Social* XXXV, 182.

na empresa, a incidencia das situacións de acoso por razón de xénero está servida. Sobre a necesidade e a posibilidade de previr os riscos psicosociais e organizacionais, co obxectivo de evitar que as empresas se convertan en organizacións tóxicas, véñense realizando importantes análises nos últimos anos en que, fronte á alegación frecuentemente realizada de que resulta imposible avaliar e previr este tipo de riscos, se demostra a posibilidade de avalialos e créanse instrumentos de medida e métodos para á súa prevención sobre a base de que a empresa pode, e por iso debe, organizarse sobre conceptos distintos.

A Constitución consagra no art. 15 o dereito á vida e á integridade física e moral, e no art. 40.2 sinala que os poderes públicos velarán pola seguridade e hixiene no traballo. O desenvolvemento normativo dos dereitos recoñecidos pola Constitución realízase no noso ordenamento xurídico mediante o art. 4.2.d) do ET, que recoñece o dereito de todo traballador á integridade física e a unha axeitada política de seguridade e hixiene; o art. 19 do ET, segundo o cal os traballadores terán dereito a unha protección eficaz nesta materia; e o Texto refundido da lei de prevención de riscos laborais (LPRL), que non contén normas específicas relativas ao acoso, mais segundo reitera a doutrina laboralista resulta incontestable que a prevención do acoso entra de cheo na obriga de protección do empresario como risco susceptible de provocar dano na saúde dos traballadores.

Polo que se refire ao noso ordenamento, a doutrina viña defendendo que, ante a carencia de normas específicas, os criterios que cumpría tomar en conta para a prevención da violencia de xénero no traballo eran os xerais fronte a calquera tipo de conduta de calquera natureza que puidese crear un risco para o traballador ou a traballadora no ámbito da empresa, de maneira que o previsto nos arts. 14 e 15 da LPRL constituiría cobertura abonda desde a perspectiva legal para entender existente a obriga empresarial de adoptar medidas organizativas suficientes e eficaces para previr o acoso nos lugares de traballo enmarcados no seu ámbito de organización e dirección.

A obriga de prevención e seguridade establecida na LPRL, consecuencia da transposición á nosa normativa interna da Directiva 89/391/CEE, marco comunitario na materia, é moi esixente: cando se sinala que o empregador debe adoptar «cantas medidas foren necesarias para a protección da seguridade e a saúde», está a obrigalo a adoptar non só as previstas xa nos textos legais, senón calquera outra posible, razoable e necesaria para evitar e previr calquera situación de risco, de tal forma que a ausencia dunha normativa específica que aborde o risco de acoso e ofrezca pautas concretas de detección, prevención e tratamento non exonera en absoluto de responsabilidade ao empresario, en razón do carácter xenérico da súa débeda de seguridade establecida

normativamente e que, por conseguinte, será esixible ante os tribunais. Esta responsabilidade existirá tanto se son el mesmo ou os seus representantes os suxeitos activos do acoso (acoso descendente) como se o son compañeiros que non están ligados mediante relación de superioridade xerárquica coa vítima (acoso horizontal), sempre que non adoptase as medidas preventivas suficientes e eficaces para previlo e erradicalo.

A pesar de que, como sinalou de forma xeneralizada a doutrina, a normativa xeral sobre saúde laboral anterior á adopción da LOIEMH permitía esixirlle ao empregador a adopción de medidas preventivas fronte ao risco de acoso no traballo, especialmente o sexual e o sexista, de acordo co principio de seguridade xurídica facíase necesario que, seguindo os modelos ofrecidos polo dereito comparado, fosen adoptadas normas específicas nesta materia.

A LOIEMH trata en diversos preceptos e desde diversas ópticas o tema da violencia de xénero no traballo, e podería dicirse que é un dos seus temas recorrentes en materia social. Non obstante, o tratamento desde a óptica preventiva, é dicir, desde a saúde laboral, pode parecer insuficiente, xa que entre as modificacións introducidas na LPRL non se realiza ningunha referencia a esta materia. Ora ben, unha lectura máis pormenorizada permite anular cando menos parcialmente esta primeira impresión: ao longo do seu articulado, son diversas as mencións que realiza á violencia sexista desde o punto de vista preventivo.

No seu art. 27, que se refire á integración do principio de igualdade nas políticas de saúde, establécese entre as actuacións que cómpre realizaren as administracións públicas a través dos seus servizos de saúde «a consideración dentro da protección, promoción e mellora da saúde laboral, do acoso sexual e do acoso por razón de sexo». Doutra parte, na disposición adicional oitava, pola cal se introducen unha serie de reformas na Lei xeral de sanidade, modifícase o art. 18 da devandita lei introducindo unha nova epígrafe que sinala como obxectivo da política de saúde «9. A protección, promoción e mellora da saúde laboral, con especial atención ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo».

Esta óptica maniféstase tamén mediante o art. 48, en que entre as medidas susceptibles de formaren parte dos plans de igualdade de oportunidades que deben negociarse e, de ser o caso, acordarse nos termos que a mesma lei establece, aparece a listaxe das «medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo», e en concreto sinálase: «1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos

específicos para a súa prevención e para dar saída ás denuncias ou reclamacións que poidan formular os que foren obxecto deste.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que se deberán negociar cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou os comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo».

Desta forma, a LOIEMH establece unha obriga para as empresas, que *deberán* previr o risco de acoso e crear procedementos de queixa e reclamación a favor das vítimas deste tipo de actuacións, que *poderán* negociarse coa representación do persoal. É obvio que planificar a prevención do acoso non é unha cuestión doada, pois deben terse en conta os sistemas de organización, as relacións sociais e a influencia de factores psicosociais e ambientais no traballo; porén, ha de sinalarse que non é necesario en absoluto partir de cero. As medidas propostas polo Código de conduta comunitario para a protección da dignidade de homes e mulleres no traballo de 1992, aínda que pensadas para a prevención do acoso sexual no traballo, poderían resultar útiles tamén para a prevención do acoso moral por razón de sexo e da violencia no traballo en xeral.

De feito, no ámbito do emprego público a lei fai referencia á violencia de xénero no art. 51, con criterios para a actuación das administracións públicas, en cuxa epígrafe e) se establece como un dos deberes destas «establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo»; e no art. 62, de protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, en que se sinala que «para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, as administracións públicas negociarán coa representación legal das traballadoras e traballadores un protocolo de actuación que comprenderá, cando menos, os seguintes principios:

- a) O compromiso da Administración xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela de previr e non tolerar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- b) A instrución a todo o persoal do seu deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade, así como a igualdade de tratamento entre mulleres e homes.

c) O tratamento reservado das denuncias de feitos que puidesen ser constitutivos de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, sen prexuízo do establecido na normativa de réxime disciplinario.

d) A identificación das persoas responsables de atender os que formulen unha queixa ou denuncia».

Estas medidas son moi similares ás preconizadas no Código de conduta comunitario para a protección da dignidade de homes e mulleres no traballo, e por iso poden servir de modelo de actuación no sector privado.

En definitiva, parece fóra de dúbida que a partir da LOIEMH a violencia no traballo, e especialmente a violencia discriminatoria por razón de xénero, constitúe unha violación do dereito á seguridade e á saúde laboral e por iso o empregador debe adoptar todas as medidas razoables e eficaces para previr este risco e conseguir ambientes exentos de violencia. Neste sentido, ademais, incide a reiterada xurisprudencia en que se cualifican os efectos do acoso, tanto sexual como sexista, como accidente de traballo, tema que non é posible tratarmos aquí en profundidade. A pesar de todo iso resulta necesario sinalarmos que, da óptica preventiva (moito máis eficaz que a sancionadora), a obriga empresarial de prevención da violencia sexista e en xeral da violencia no traballo debería ser recollida directamente na propia LPRL, o seu lugar natural.

## **2. Tratamento na negociación colectiva**

Como sinalan de xeito reiterado a normativa e a doutrina comunitarias e a doutrina española, posto que o acoso tanto sexual como moral constitúe un dos máis importantes problemas a que se enfrontan as mulleres traballadoras, sobre todo as que se atopan nunha situación máis feble no mercado de traballo, a negociación colectiva debe constituír un instrumento para os axentes sociais tomaren baixo a súa responsabilidade a garantía de conseguir un ámbito laboral exento de acoso. Por desgraza, os sucesivos acordos nacionais de concertación (ANC) realizan unha escasa e parcial referencia á necesidade de os convenios colectivos melloraren o tratamento da violencia de xénero no traballo.

É de sinalarmos que os estudos convencionais realizados até o momento amosan unha mellora notable no tratamento convencional desta materia, ao seren poucos os convenios colectivos que non fan ningunha referencia a este tema, e aínda que algúns deles a realizan de forma moi concisa ou tecnicamente incorrecta, os convenios que tradi-

cionalmente prestaron algunha atención ao tema do acoso sexual melloraron nos últimos anos a calidade técnica da súa regulación<sup>14</sup>.

Dun lado, o lamentablemente insuficiente coñecemento tanto por parte das vítimas como, ao parecer, dos interlocutores sociais sobre o significado do concepto de violencia de xénero e, do outro, a posibilidade de que multitude de situacións sexan cualificables tanto de acoso sexual como de acoso sexista, fan imprescindible definir con claridade e amplitude abondas tanto o concepto de acoso sexual como o de acoso moral e mesmo, na medida do posible, pór exemplos que faciliten a súa comprensión por parte dos destinatarios da norma, tanto os posibles acosadores como as posibles vítimas; por iso resulta totalmente insuficiente a regulación que conteñen unha parte importante dos convenios colectivos, que se refiren a estas situacións limitándose a introducir entre a listaxe de incumprimentos contractuais sancionables o acoso sexual e sexista sen definilos.

Nalgúns casos, a definición convencional resulta excesivamente restritiva, o que conduce a que só sexan cualificables de acoso determinadas condutas producidas en circunstancias particulares. Por exemplo, nalgúns convenios establécese que existirá acoso sexual só cando a conduta se leve a cabo valéndose dunha situación de superioridade do acosador, ou cando esta conduta sexa exercida sobre persoas especialmente vulnerables, xa sexa pola súa situación persoal (ter responsabilidades familiares, ser nai solteira) ou pola súa situación laboral (traballadores temporais); obviamente, este tipo de definición deixa fóra do ámbito de protección múltiples situacións en que existirá acoso segundo a normativa vixente que non esixe tales requisitos para configurar o tipo. Si que resulta correcto, no entanto, utilizar a relación de superioridade xerárquica do acosador a respecto da vítima, así como a súa especial situación de vulnerabilidade como circunstancia agravante.

Con referencia á cualificación e sanción do acoso non resulta correcto, e non obstante é frecuente, que os convenios colectivos cualifiquen en calquera caso o acoso como falta moi grave, xa que iso significa un incumprimento do principio de proporcionalidade na graduación das faltas e na previsión das sancións que, en último caso, conduce a que moitas actuacións acosadoras sen ese carácter de moi graves queden impunes. Esta forma errónea de cualificación aparece en todos os niveis convencionais,

<sup>14</sup> CONSELLO ECONÓMICO E SOCIAL (CES) (2003) *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*. Dispoñible en formato electrónico no enderezo web <<http://www.ces.es/informes/2003/inf0203.pdf>>, 60.

e en particular os convenios que diferencian entre chantaxe sexual e acoso ambiental adoitan cualificar de moi grave o primeiro e de grave o segundo, o cal non é, en principio, rexeitable.

A sanción establecida adoita coincidir na maior parte dos convenios, e polo xeral consiste na suspensión de emprego e soldo durante un período que pode ir entre 10 e 60 días ou o despedimento; non parece frecuente que se sancione o acosador co traslado, que sería, por outra banda, o máis lóxico e coherente, ao implicar a separación definitiva deste e a súa vítima; é, ademais, o que suxire ao Código de conduta comunitario.

A elección da sanción que debe imporse corresponde á empresa como titular do poder disciplinario, e en ningún caso se recoñece a posibilidade de interviren nesta función outros suxeitos diferentes; entendemos que a facultade de selección da sanción podería ser compartida, xa coa representación do persoal, xa, no caso de existir un procedemento especial para a prevención, o control e a sanción do acoso, coa persoa ou as persoas encargadas de aplicalo. O recoñecemento desta posibilidade evitaría que se puidese aproveitar unha denuncia de acoso para despedir traballadores *non gratos*, sen que a conduta denunciada tivese a gravidade suficiente para xustificar esta decisión ou, pola contra, que se decidise arbitrariamente aplicar unha sanción inferior á que correspondería en función do principio de proporcionalidade<sup>15</sup>.

É sorprendentemente no nivel provincial onde se atoparon as mellores e máis completas definicións do acoso sexual, que nalgúns casos máis ben poderían cualificarse de *declaracións de principios* propostas polo Código de conduta comunitario, a que ás veces se realiza referencia específica<sup>16</sup>. Este tipo de cláusulas cando menos amosan a vontade dos interlocutores sociais asinantes do convenio canto á erradicación da violencia de xénero, mais resultan insuficientes se non se acompañan de procedementos específicos de denuncia, constatación da súa veracidade e sanción do acosador. Na medida en que as vítimas do acoso desexan de maneira prioritaria que este cese, trataríase de que a negociación colectiva intentase resolver a situación mediante un procedemento non-xudicial simplificado e sen formalidades excesivas, como suxire

<sup>15</sup> SERRANO GARCÍA, J. M. (1999) «Tratamiento de la salud de la mujer trabajadora y del acoso sexual en la negociación colectiva» en VV. AA. *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia, Tirant Lo Blanch, 770.

<sup>16</sup> PÉREZ DEL RÍO, T. (2003) «Discriminación por razón de género y negociación colectiva» en Del Rey Guanter, S. (dir.) *El estado actual de la negociación colectiva en España: balance y perspectivas*. Madrid, Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos (MTAS), 627 e ss. e 672 e ss.



o Código de conduta comunitario. A solución máis axeitada quizais sería que a denuncia de acoso se realizase ante os órganos internos de solución de conflitos na empresa, mais que se ofrecesen solucións para cando esta non sexa considerada solución idónea (por exemplo, cando o acosador ou a acosadora é superior inmediato da vítima). O convenio debe garantir que as investigacións pertinentes se realizan con absoluto respecto dos dereitos fundamentais de denunciado e denunciante, e que son independentes e obxectivas.

Lamentablemente é de sinalarmos que son moi escasos os convenios que establecen procedementos específicos para a prevención, o control e a sanción do acoso no traballo, e os que o regulan adoitan ser formalistas en exceso. Nalgún caso, por exemplo, o procedemento terá que ser iniciado pola persoa que se sente acosada, que deberá deixar constancia da súa denuncia por escrito, das circunstancias en que o feito ou os feitos se produciron, da persoa causante da conduta e das súas consecuencias; tras este escrito, a empresa debe abrir expediente informativo co fin de descubrir a realidade dos feitos e, de ser o caso, dar audiencia ás partes. Finalizado o expediente e comprobada a realidade dos feitos, a empresa porao en coñecemento do xulgado de instrución pertinente e procederá ao despedimento do acosador. Como pode observarse, o procedemento resulta formalista de máis, xa que a vítima pode desexar denunciar os feitos na empresa, mais non necesariamente na vía xurisdiccional.

Resulta de indubidable importancia a creación de organismos ou comisións *ad hoc* para entender ou aplicar os procedementos de sanción do acoso, integrados por persoas formadas especificamente en materia de xénero; porén, son moi escasos os convenios que o fan. De maneira excepcional, nalgúns convenios créase un procedemento especial para combater o acoso sexual que responde, ademais, a algunhas das características establecidas no Código de conduta comunitario, tales como a *sumariedade*, en tanto que haberá de ser o máis breve posible; a *confidencialidade*, en canto se avoga pola máxima discreción; e a *inmunity*, ao sinalar que non poderá ser adoptado *ningún tipo de represalias* contra a persoa denunciante.

Como se sinalou, dos estudos realizados na materia pode deducirse que a regulación do acoso sexual no nivel provincial de negociación é, sorprendentemente, mellor tanto en cantidade como en calidade que no nacional, mais en ambos os niveis deixa moito que desexar a respecto do acoso sexista. Non obstante, moitas destas fórmulas aceptables ou mesmo boas desde o punto de vista técnico-xurídico poderían ser adaptadas para a prevención e sanción común tanto da violencia de xénero como da violencia no traballo en xeral.

### 3. Propostas de futuro

É necesario termos en consideración de cara ao futuro que, mentres os plans de igualdade poden ou non existir, pois o obrigatorio segundo establece a LOIEMH é a negociación de medidas de acción positiva, a adopción de medidas de prevención fronte á violencia de xénero é taxativamente esixida polo art. 48 da mesma lei. Contrariamente ao que acontece cos plans de igualdade, na prevención e tutela da violencia de xénero no traballo si que cabe a posibilidade de presentar un protocolo de actuación modelo, que pode resultar aplicable a calquera empresa e responder ás suxestións formuladas polo Código de conduta comunitario para a protección de mulleres e homes no traballo citado máis arriba. Aínda que é preciso recoñecer que aplicar este tipo de protocolos é moito máis doado nas empresas de máis de 50 traballadores, as pemes poderían tomalo como punto de referencia e realizar as adaptacións correspondentes, sobre todo no que ten a ver cos procedementos de denuncia.

A xeito de exemplo, transcríbese un protocolo pensado para unha empresa duns 50 traballadores que entendo é sinxelo, mais asemade completo, e que coas adaptacións correspondentes podería servir como modelo. Trátase do protocolo da FOREM.

#### **4. Anexo**

##### **Protocolo para combater a violencia de xénero no traballo**

###### **Declaración de principios**

A salvagarda da dignidade, o dereito á integridade moral e á non-discriminación aparecen garantidos na Constitución española e a normativa da Unión Europea, así como no Estatuto dos traballadores.

En virtude destes dereitos, a FOREM (Fundación Formación e Emprego Miguel Escalera) asume que as actitudes de acoso sexual ou por razón de sexo supoñen un atentado á dignidade dos traballadores e traballadoras, polo que non permitirá nin tolerará o acoso no traballo.

Por tanto, queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desta natureza, que será considerada como falta laboral grave ou moi grave, e a FOREM comprométese a facer uso dos seus poderes directivo e disciplinario para protexer do acoso o cadro de persoal.

É por iso que a Dirección Xeral e o Comité de Empresa dos traballadores e traballadoras da FOREM se comprometen a regular, por medio deste protocolo, a problemática do acoso no traballo, establecendo un método que se aplique tanto para previr, a través da formación, a responsabilidade e a información, como para solucionar as reclamacións relativas ao acoso sexual ou por razón de sexo coas debidas garantías e tomando en consideración as normas constitucionais, laborais e as declaracións relativas aos principios e dereitos fundamentais no traballo.

###### **Normativa de referencia**

**O artigo 2.1.c) da Directiva 2006/54/CEE, de 25 de xullo de 2006**, do Parlamento Europeo e do Consello relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e tratamento entre homes e mulleres no emprego ou a ocupación define o acoso sexista como:

«A situación en que se produce calquera comportamento indesexado relacionado co sexo dunha persoa co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa, en particular cando crea un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.»

O mesmo precepto define o acoso sexual na súa alínea d) como:

«A situación en que se produce calquera comportamento verbal, non-verbal ou físico indesexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando crea un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.»

Así mesmo, establece que as devanditas situacións serán consideradas discriminatorias e, xa que logo, prohibidas e sancionadas de forma axeitada, proporcional e disuasoria.

**A Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establece no seu artigo 7:**

«1. Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos desta lei constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo.

3. Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

4. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.»

**E, no seu artigo 48 establece:**

«1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar saída ás denuncias ou reclamacións que poidan formular os que foren obxecto deste.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que se deberán negociar cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.»

Por ACOSO SEXUAL enténdese calquera comportamento de contido sexual de que o autor ou a autora sabe ou debe saber que é ofensivo e molesto para a vítima, como son, entre outros, os seguintes comportamentos:

- a) un contacto físico innecesario, rozamentos ou palmadiñas;
- b) observacións suxestivas e desagradables, chistes ou comentarios sobre a aparencia ou o aspecto, e abusos verbais deliberados;
- c) convites impúdicos ou comprometedores;
- d) uso de imaxes ou pósteres pornográficos nos lugares e ferramentas de traballo;
- e) xestos obscenos;
- f) observación clandestina de persoas en lugares reservados, como os servizos;
- g) demandas de favores sexuais acompañados ou non de promesas explícitas ou implícitas de trato preferencial ou de ameazas en caso de non acceder ao devandito requirimento (chantaxe);
- h) agresións físicas.

Por ACOSO MORAL POR RAZÓN DE XÉNERO enténdese calquera acción ou omisión relacionada co xénero, ou sexa, o conxunto de estereotipos culturais e sociais asociados ao sexo das persoas e, en especial, relacionada coas situacións de maternidade ou de asunción doutras cargas familiares, que teñan como finalidade ou como consecuencia atentarse contra a dignidade da persoa, sexa muller ou home, a través da creación dun ámbito intimidatorio, hostil, humillante ou ofensivo, como son entre outros comportamentos:

- a) ordes contraditorias e vexatorias;
- b) comentarios continuos e vexatorios sobre o aspecto físico, a ideoloxía ou a opción sexual;

- c) vixilancia extrema e continua;
- d) descualificacións públicas e reiteradas sobre a persoa e o seu traballo.

A totalidade do persoal ao servizo da Fundación DEBERÁ RESPECTAR A DIGNIDADE DAS PERSOAS e evitar cometer condutas constitutivas de acoso sexual ou moral por razón de xénero.

Calquera traballador ou traballadora ao servizo da FOREM pode formular unha queixa escrita ou verbal relativa a acoso sexual ou moral por razón de xénero ante a Comisión de Igualdade, o Departamento de Recursos Humanos, o Comité de Empresa ou o Comité de Seguridade e Saúde.

### **Procedemento informal**

A Comisión de Igualdade ou a persoa en quen delegar entrará en contacto, de forma confidencial, coa persoa denunciada, soa ou en compañía da persoa denunciante, a elección desta, para manifestarlle a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias en que, de seren certas e de reiterárense as condutas denunciadas, a persoa denunciada podería incorrer. A persoa denunciada poderá ofrecer as explicacións que considere convenientes. O membro ou os membros da Comisión de Igualdade, neste procedemento informal de solución, limitaranse exclusivamente a transmitir a queixa e informar a persoa denunciada das eventuais responsabilidades disciplinarias.

O obxectivo do procedemento informal será resolver o problema extraoficialmente; en ocasións, o feito de lle manifestar ao presunto agresor as consecuencias ofensivas e intimidatorias que xera o seu comportamento é suficiente para que se solucione o problema.

O procedemento ha de ser áxil e rápido, debe outorgar credibilidade e ten que protexer a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas; para tal efecto e ao seu inicio ás partes afectadas seranlles asignados códigos numéricos; así mesmo, procurará a protección suficiente da vítima, canto á súa seguridade e saúde, intervirá para impedir a continuidade das presuntas situacións de acoso e establecerá para este efecto as medidas preventivas necesarias, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación, para atender especialmente as circunstancias laborais que rodeen a presunta vítima.

No prazo de quince días, contados a partir da presentación da denuncia, darase por finalizado o proceso. É necesario que se valore a consistencia da denuncia e se indique a consecución ou non da finalidade do proceso informal. De ser o caso, propóranse as actuacións que se estimen convenientes, mesmo a apertura dun proceso formal se a solución atopada non fose admitida por ambas as partes.

### **Procedemento formal**

Se a persoa denunciante non se considera satisfeita na solución alcanzada no procedemento informal, ben por entender insuficientes as explicacións ofrecidas ou ben por se producir a reiteración nas condutas denunciadas, ou se non considerou aconsellable acudir ao procedemento informal de solución, e sen prexuízo do seu dereito a denunciar na vía civil, laboral ou a querelarse na vía penal, poderá formular unha denuncia formal coa finalidade de dilucidar as eventuais responsabilidades disciplinarias da persoa denunciada. Tal denuncia poderá formalizarse ante Recursos Humanos, a Comisión de Igualdade, o Comité de Empresa ou o Comité de Seguridade e Saúde. Garántese a máxima seriedade e confidencialidade de todas as denuncias formais, así como a debida protección fronte a eventuais represalias das persoas que denuncien ou testifiquen no procedemento, salvo se actuaren de mala fe.

### **Inicio do proceso**

A vítima, o Comité de Empresa, o Departamento de Recursos Humanos, a Comisión de Igualdade, o Comité de Seguridade e Saúde ou calquera outra persoa que teña coñecemento dalgún acto de acoso poderá denunciar persoalmente ou por medio de terceiros o presunto agresor ante calquera das instancias previstas no proceso. Cando se trate de denuncias verbais, Recursos Humanos valorará a fonte, a natureza e a seriedade da devandita denuncia, e se atopa indicios abondos actuará de oficio e investigará a situación denunciada.

Unha vez que Recursos Humanos, a Comisión de Igualdade, o Comité de Empresa ou o Comité de Seguridade e Saúde teñan coñecemento do problema formulado, solicitarán por escrito e convenientemente asinada a denuncia do traballador.

### **Procedemento**

Recursos Humanos actuará de interlocutor nas entrevistas coa persoa afectada, que poderá solicitar a presenza da persoa do Comité de Empresa, da Comisión de Igualdade ou do Comité de Seguridade e Saúde que ela designe. Se non houberse ninguén pre-

sente, porque a persoa afectada non a reclamase, o Departamento de Recursos Humanos informará puntualmente da situación a Comisión de Igualdade.

Intentarase solicitar toda a información cunha única explicación dos feitos (agás que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para a resolución do caso), e garantirase a confidencialidade e a axilidade no trámite.

De xeito inmediato manterase unha entrevista coa persoa denunciada co fin de lle transmitir unha información detallada sobre a natureza dos feitos que se lle imputan e obter a súa versión.

### **Conclusión do proceso. Aplicación de medidas preventivas e sancionadoras**

No prazo máximo de trinta días laborables, contados a partir da presentación da denuncia, Recursos Humanos elaborará e aprobará un informe sobre o suposto de acoso investigado, no cal indicará as conclusións alcanzadas, as circunstancias agravantes ou atenuantes observadas e procederá, de ser o caso, a tomar as medidas disciplinarias oportunas.

No suposto de que sexa necesario e até o peche do procedemento, unha vez verificados os indicios da existencia de acoso, determinarase cautelamente a separación da vítima do presunto acosador, así como outras medidas preventivas que se consideren oportunas. Estas medidas non poderán supor para a vítima en ningún caso un prexuízo ou menoscabo nas condicións de traballo, nin modificación substancial destas.

Garantirase que no ámbito da Fundación non se produzan represalias contra as persoas que denuncien, testemuñen, axuden ou participen en investigacións de acoso, ao igual que sobre as persoas que se opoñan a calquera conduta deste tipo, xa sexa sobre si mesmos ou fronte a terceiros.

A pesar do anterior, as denuncias, alegacións ou declaracións realizadas que se demostren como intencionadamente deshonestas ou dolosas poderán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sen prexuízo das restantes accións que en dereito puidesen corresponder.

De se produciren represalias ou existir algún prexuízo para a vítima durante o acoso, esta terá o dereito a ser restituída nas condicións en que se atopaba antes deste.



Serán consideradas **FALTAS MOI GRAVES** e sancionadas de acordo co establecido na normativa vixente:

- a) A chantaxe sexual, é dicir, o condicionamento do acceso ao emprego, dunha condición de emprego ou do mantemento do emprego, á aceptación pola vítima dun favor de contido sexual, aínda que a ameaza explícita ou implícita nese condicionamento non chegue a cumprirse de forma efectiva.
- b) O acoso ambiental, é dicir, a creación dun ámbito laboral intimidatorio, hostil ou humillante de contido sexual, cando pola gravidade do feito e demais circunstancias concorrentes mereza, en atención ao principio de proporcionalidade, a consideración de incumprimento moi grave.
- c) A reiteración das condutas ofensivas despois de que a vítima utilizase o procedemento informal de solución.
- d) Os feitos constitutivos de delito despois de se ditar sentenza xudicial condenatoria da persoa denunciada, sen poder vulnerarse o principio de *non bis in ídem* (non dúas veces polo mesmo).

Nos demais casos, o acoso sexual considerarase **FALTA GRAVE** e como tal será sancionada.

Quen realice actos de **ACOSO MORAL** por razón de xénero ou imparta ordes tendentes á súa realización incorrerá na responsabilidade disciplinaria derivada dun acto discriminatorio por razón de sexo.

### **Política de divulgación**

Os mecanismos para divulgar este protocolo serán os seguintes:

- Mediante circular enviada a todos os traballadores e traballadoras.
- Publicación na intranet, xunto co Convenio colectivo e o Pacto de articulación.