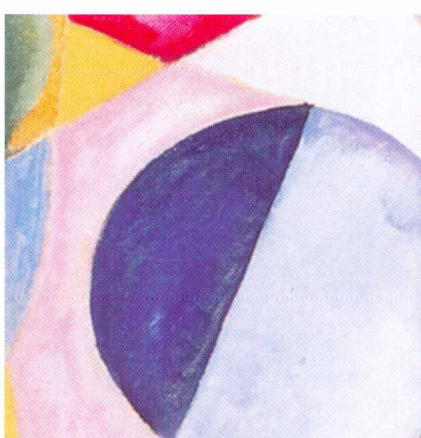
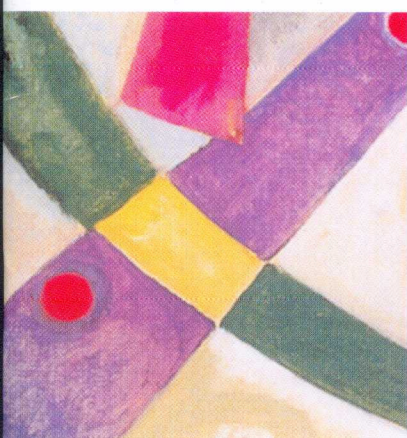
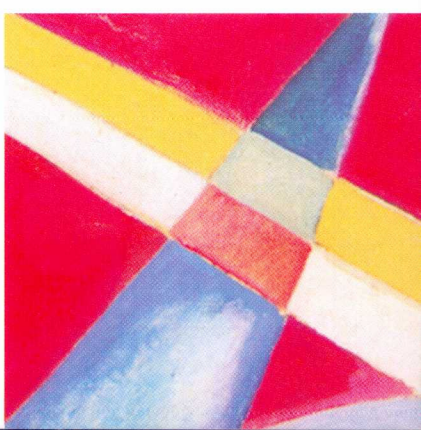


Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo



**secretaría confederal
de la mujer**

CC.OO.



Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo

Presentación.	3
1. Naturaleza y definición del acoso sexual en el trabajo.	5
2. Marco legal e institucional.	9
2.1. Marco internacional.	9
2.2. Marco Unión Europea.	9
2.3. Marco español.	13
3. Sentencias de los Tribunales sobre acoso sexual.	19
4. Cómo prevenir el acoso sexual en los centros de trabajo.	21
4.1. El papel y la responsabilidad empresarial.	21
4.2. El papel de la Inspección de Trabajo.	23
4.3. La política sindical y la negociación colectiva.	24
Anexo:	
Buenas prácticas para la prevención, tratamiento y sanción del acoso sexual en la negociación colectiva.	29
Bibliografía.	31
Directorio.	32

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. [mujeres@ccoo.es]
C. Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid

Diseño y maqueta: carmendehijos@terra.es

Cubierta: Kandinski, *Zigs zags blanco*, 1922 [Detalles]

Depósito Legal: GU-57/2003

© Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Marzo 2003

Presentación

La guía que presentamos pretende ser un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones ante un problema relevante como es el acoso sexual en el ámbito laboral, una realidad muy extendida pero aún escasa e inadecuadamente tratada y que a menudo produce graves consecuencias para la persona afectada.

Ante un tema tan complejo las soluciones no son sencillas, únicas ni directas, por lo que se requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación: mejorar y reforzar la situación laboral de las mujeres, visualizar las causas y los efectos que el acoso sexual provoca, prevenir, sensibilizar y abordar adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan, de forma que caminemos a la eliminación de una conducta que atenta contra los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

Con la actualización de esta Guía sindical de CC.OO. pretendemos recoger los distintos cambios normativos producidos así como nuevas propuestas sindicales, que mejoren la comprensión y tratamiento del acoso sexual, incorporándolo a la acción sindical cotidiana y favoreciendo una mayor difusión y sensibilización en el ámbito de las relaciones sociales y laborales.

Rita Moreno Preciado

Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.

Naturaleza y definición del acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad del acoso sexual en el ámbito laboral. La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Diferentes estudios e informes han puesto de manifiesto que el acoso sexual no es una conducta patológica y fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprehendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres.

Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aisladas o continuadas, etc. Estas conductas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que pueden suponer una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Otro componente a tener en cuenta es la falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y la superficialidad con que, en determinadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

Esta dificultad se traslada a los distintos operadores jurídicos, quienes mantienen opiniones encontradas con diferencias, a veces profundamente ideológicas, lo que dificulta la comprensión y el avance normativo.

Es por tanto un problema que debe ser abordado desde una estrategia global que incorpore diferentes visiones y proponga, a su vez, medidas preventivas y sancionadoras.

La necesidad de una definición:

Es imprescindible definir con claridad los conceptos, las conductas, las causas y los efectos del acoso sexual, para una mejor comprensión del mismo y una mayor eficacia en la prevención y en la actuación.

La necesidad de definición es tanto mayor al enfrentarnos a concepciones sociales -dominantes o al menos muy extendidas- sobre lo que se considera una conducta “normal” tanto masculina como femenina en sus relaciones mutuas, de forma que no es raro conocer situaciones en que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados. Se hace por tanto necesario cubrir los vacíos de regulación existentes de forma que se asegure la garantía para los derechos de las víctimas.

Definición del acoso sexual en las disposiciones europeas: Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual¹

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Por consiguiente hay, un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

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

De la definición anterior se desprende la existencia de **dos tipos de acoso sexual**, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como **chantaje sexual y acoso ambiental**.

1 El Código de conducta se presenta de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C167/02).

Chantaj sexual: el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa.

Acoso ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del anterior, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que al afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE²

“Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

2 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 septiembre 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Marco legal e institucional

2.1. Marco internacional

Distintos organismos defensores de los Derechos Humanos han reconocido la gravedad y trascendencia de la violencia hacia las mujeres en todo el mundo. La ONU, la OMS o la UNESCO han denunciado los graves efectos que la violencia de género, tiene para la población femenina del mundo y han elaborando propuestas de actuación para promover cambios sociales y legislativos, lo que ha favorecido abordar un problema hasta ahora silenciado o ignorado.

Las distintas conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres recogen la violencia contra las mujeres como un área específica de actuación. La **IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Pekín en 1995** ratificó que *“la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales”*. La **Plataforma de Acción de Pekín**, además de establecer, como uno de sus objetivos estratégicos, la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres, procedió a su definición como *“todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos”*.

2.2. Marco en la Unión Europea

● La **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002**³ modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Esta nueva Directiva incluye los conceptos de acoso relacionado con el sexo y de acoso sexual. El **párrafo octavo de los considerandos** dispone que: “el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este obje-

3 Los estados miembros dispondrán de un plazo de hasta el 5 Octubre de 2005 para efectuar la trasposición de la Directiva a la normativa nacional.

tivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”.

Los párrafos 3 y 4 del artículo 2, apartado 2, recogen expresamente las siguientes definiciones:

“Acoso: *la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”.*

En esta definición se están incluyendo los supuestos de mobbing o acoso moral cuando tienen su causa en el género de la persona, definición que ya fue recogida en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE y que se refiere al acoso cuando tiene sus causas en las razones recogidas en dichas Directivas.

“Acoso sexual: *la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

La Directiva establece en su artículo 2 apartado 3 que tanto el acoso como el acoso sexual *“en el sentido que define la Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo, y por lo tanto, se prohibirán”*, precisando que *“el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte”*.

● Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de Junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

El objeto de esta directiva es establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico (artículo 1).

El artículo 2 apartado 1 define el principio de igualdad de trato como *“la ausencia de toda discriminación tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico”*. El apartado 3 del mismo artículo, dispone que *“el acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo”*.

● Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

El objeto de esta Directiva, conforme se define en el artículo 1, es el establecimiento de un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

En el artículo 2, apartados 1 y 3 se recoge la misma definición del principio de igualdad de trato y acoso que la recogida en el artículo 2, apartados 1 y 3 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, si bien en referencia a la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación.

● Recomendación relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo⁴ y Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual⁵

Estas disposiciones que no tienen carácter vinculante y obligatorio fueron el fruto de la preocupación existente en torno al fenómeno del acoso sexual en cada uno de los países miembros de las Comunidades Europeas y de las contundentes conclusiones derivadas del Informe Rubenstein⁶ y respondían a los objetivos que establecía el III Programa de Acción Comunitario (1991-1995).

La **Recomendación** expone claramente que *“la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, es inaceptable y puede ser en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad”* tal como se formulaba en la actualmente modificada Directiva 76/207 relativa a la aplicación del Principio de Igualdad.

4 Aprobada por la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991.

5 El Código se presenta de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DO nº C 157 de 27-6-1990, p.3. punto 2 del apartado 3) y como acompañamiento a la Recomendación de la Comisión.

6 La dignidad de la mujer en el trabajo: Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas, de Michael Rubenstein, Octubre 1987. COM (89) 568 final 29-11-1989.

La Recomendación insta a los Estados miembros a que adopten medidas que permitan combatir determinados comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de las personas.

Por su parte el **Código de Conducta** se presenta como acompañamiento a la Recomendación y su objetivo es proporcionar una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo con recomendaciones para la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva, medidas preventivas, programas formativos y procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual.

- La Comisión Europea aprobó el **Programa Daphne**, habiéndose realizado dos convocatorias (periodos 1997-1999 y 2000-2003) cuyo fin es financiar y apoyar medidas preventivas destinadas a combatir y prevenir la violencia ejercida sobre los niños, los adolescentes y las mujeres.
- Los distintos **Programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, han recogido acciones para la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo, señalando expresamente el III y IV Programa (1991-1995 y 1996-2000) acciones específicas para el “Fomento de la dignidad de mujeres y hombres en el lugar de trabajo”. La estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) y su V Programa de Acción, recoge específicamente “Luchar contra la violencia sexista y la trata de seres humanos con fines de exploración sexual”, así como reforzar y financiar la prevención y lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres, en particular mediante los programas comunitarios Daphne y Stop.
- Finalmente durante la presidencia española de la Unión Europea (primer semestre 2002), se realizó una “**Guía de Buenas Prácticas para paliar los efectos de la violencia contra las mujeres y conseguir su erradicación**”, que recogía un apartado dedicado a “Buenas Prácticas de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito del trabajo, en los Estados miembros de la Unión Europea”.

2.3. Marco Español

2.3.1. Marco legal

▼ Constitución Española de 27 de diciembre de 1978

- Artículo 1.1:

“España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

- Artículo 9.2:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la integración de todos los individuos en la vida política, económica, cultural y social.”

- Artículo 14:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.”

- Artículo 18.1:

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.”

- 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.”

- Artículo 53.2:

“Todos los ciudadanos pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1.^a del capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.”

▼ Código Penal

● Artículo 184: Del Acoso Sexual

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.”

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

“3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.”

▼ Estatuto de los Trabajadores

● Artículo 4.2:

“..... En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
.....

c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

● Artículo 17.1:

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales

les del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.”

● Artículo 55.5:

“Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

▼ **Ley de Funcionarios Civiles del Estado**

● Artículo 61.1, párrafo segundo de la Ley de Funcionarios del Estado:

“Asimismo, los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

▼ **Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales**

● Artículo 14:

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”

▼ **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**

● **Artículo 8:**

Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

“11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. 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.

● **Artículo 12:**

Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

“7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.”

● **Artículo 16**

Infracciones muy graves.- Son infracciones muy graves en materia de empleo:

● **Artículo 40. Cuantía de las sanciones:**

“1.- Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, se sancionarán del siguiente modo:

- a) Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 500.001 a 2.000.000 de pesetas; en su grado medio de 2.000.001 a 8.000.000 de pesetas; y en su grado máximo de 8.000.001 a 15.000.000 de pesetas.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- b) Las graves, con multa, en su grado mínimo de 250.001 a 1.000.000 de pesetas; en su grado medio, de 1.000.001 a 2.500.000 pesetas; y en su grado máximo, de 2.500.001 a 5.000.000 de pesetas.

- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 5.000.001 a 20.000.000; en su grado medio de 20.000.001 a 50.000.000 de pesetas; y en su grado máximo de 50.000.001 a 100.000.000 de pesetas.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.”

▼ Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

● Artículo 95:

“3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.”

● Artículo 96:

“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

● Capítulo XI: De la tutela de los derechos de libertad sindical

En este capítulo cuya denominación genérica es “tutela de los derechos de libertad sindical” se regula el procedimiento especial a seguir en los supuestos de violación de todos los derechos fundamentales incluido el de discriminación por razón de sexo, siendo de especial interés el conocimiento del siguiente artículo:

● Artículo 180:

“1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera.”

2.3.2. Planes Nacionales para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En el ámbito institucional España ha desarrollado hasta el momento, a instancias de los planes de acción comunitaria, tres **planes nacionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** que han venido recogiendo distintas estrategias en torno al tema del acoso sexual en el ámbito laboral, las actuaciones destinadas a estudiar y prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo (I Plan 1988-1990), el desarrollo de programas dirigidos a mujeres víctimas de toda violencia física, psíquica y sexual (II Plan 1993-1995) o la promoción de medidas tendentes a eliminar el acoso sexual en los centros de trabajo (III Plan 1997-2000). En el presente año 2003 se prevé la aprobación del IV Plan nacional de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.3.3. Necesidad de modificar nuestro ordenamiento

Del examen de la normativa española recogida en el apartado 2.3.1, se aprecia claramente que ni en el derecho laboral ni en el de la función pública se recoge la definición del acoso relacionado con el sexo de una persona ni del acoso sexual, como tampoco está definido el concepto de discriminación directa e indirecta.

Es necesario pues introducir en nuestro ordenamiento interno la definición de acoso y acoso sexual y discriminación directa e indirecta, necesidad aún más patente tras la publicación de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que obliga a su transposición al ordenamiento interno de los Estados miembros de la Unión Europea antes de octubre de 2005.

2.3.4. Posibles acciones a interponer ante la Jurisdicción Social en los casos de acoso sexual

- Acción de extinción del contrato (art. 50 del Estatuto de los Trabajadores) por la que la trabajadora solicita la extinción de su contrato de trabajo con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente. A dicho acción se puede acumular la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios sufridos.
- Acción por violación del derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo (libro II, capítulo de la Ley de Procedimiento Laboral), por lo que la trabajadora solicita la nulidad radical de la conducta de acoso sexual, el cese inmediato de dicha conducta y la reparación de los perjuicios sufridos, incluida la indemnización que proceda.

Sentencias de los tribunales sobre acoso sexual

3.1. Sentencias del Tribunal de Justicia de la CE

- **Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta), de 27 de noviembre de 2001, Asunto C-270/99.**

Desestima el recurso interpuesto por un funcionario del Parlamento Europeo, sancionado entre otros motivos, por acoso sexual.

- **Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) de 18 de octubre de 2001, Asunto T-333/99.**

Desestima el recurso interpuesto por un empleado del Banco Central Europeo que fue despedido, entre otros motivos por acoso a un compañero.

- **Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 23 de abril de 2002, Asunto C-621/01.**

Desestima el recurso interpuesto por la funcionaria de la Comisión de las Comunidades Europeas por el que solicitaba que dicha Comisión la reparara el perjuicio moral sufrido al haber sido víctima de acoso sexual por parte de su director. La sentencia declara no probado el acoso.

3.2. Sentencias de los Tribunales españoles

- **Sentencias del Tribunal Constitucional español**

- La sentencia 224/99, de 13 de diciembre, otorga el amparo solicitado por la trabajadora recurrente, reconociendo que se ha vulnerado su derecho fundamental a su intimidad en desdoro de su dignidad personal.
- La sentencia 136/01, de 18 de junio, desestima el recurso de amparo por supuesta situación de acoso sexual al no bastar la mera afirmación de la discriminación, sino que ha de acreditarse la existencia de indicios que establezcan razonablemente la posibilidad de la lesión alegada.

- **Sentencias del Tribunal Supremo**

- Sentencia del Tribunal Supremo número 1135/00, de 23 de junio, (Sala de lo Penal).

Desestima el Recurso de Casación interpuesto por el acusado, condenado como autor de un delito por acoso sexual a una inferior jerárquica a la que hacía proposiciones sexuales, haciéndole intuir que podría perder su puesto de trabajo si no accedía a ellas.

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 13 de octubre de 1989.

Desestima el Recurso de Casación interpuesto por un trabajador que fue despedido por acoso sexual a una compañera de trabajo.

■ **Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia**

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, Burgos, número 1/2002 (Sala de lo Civil y Penal), de 29 de mayo.

Condena a un alcalde como autor de un delito de acoso sexual a una concejala del mismo ayuntamiento, a la pena de multa de nueve meses y a indemnizar a la víctima en la suma de 12.000 euros.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 4 de septiembre de 2001. Sala de lo Social. Recurso 9349/00.

La trabajadora acosada sexualmente tiene derecho a la extinción de su contrato con la indemnización prevista para el caso de despido. La prueba del acoso puede basarse en la declaración de la víctima.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 27 de febrero de 2002 (Sala de lo Social), Recurso 61/02.

Acoso sexual por medio de mensajes escritos del teléfono móvil y posteriores represalias en el trabajo. Incumplimientos graves de sus obligaciones como empresario. Derecho de la trabajadora a extinguir su contrato.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 15 de junio de 2001 (Sala de lo Social), Recurso 220/01.

Desestima el recurso de suplicación interpuesto por la Mutua CYCLOPS contra la sentencia del Juzgado de lo Social, n.º 3 de Navarra, que declara que el proceso de incapacidad temporal sufrido por la trabajadora acosada sexualmente deriva de accidente de trabajo.

- **Sentencia nº 8/01 de la Audiencia provincial** de Cantabria de 26 de Marzo de 2001 por la que se condena al jefe inmediato de una trabajadora como autor de un delito continuado de acoso sexual, de tres delitos de agresión sexual y de dos delitos de violación, a un total de quince años de prisión.

Como prevenir el acoso sexual en los centros de trabajo

4.1. La responsabilidad empresarial

Tanto la normativa de la Unión Europea como el derecho español hacen hincapié en la responsabilidad empresarial en cuanto que ostenta el poder de dirección en la empresa.

El artículo 25 de la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, establece que **“los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo, y en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo”**.

El Código de Conducta europeo y la Recomendación configura la responsabilidad del empresario de una manera muy amplia, puesto que hace referencia al deber contractual o extracontractual de ser un buen empresario, así reconoce:

- Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra forma de comportamiento indebido del trabajador y deben evitar acosar a los propios trabajadores.
- Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros.
- Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado.

El mencionado Código prevé las siguientes recomendaciones a los empresarios:

- Elaboración de una declaración de de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso sexual.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores, subrayando el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Incidir en la responsabilidad de cada una de las partes de la relación laboral, en garantizar un entorno laboral exento de acoso sexual.
- Formación específica a directivos y personal que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia, que garantice la prevención y la resolución eficaz del problema.

- Promover procedimientos de resolución del problema, asesoramiento, asistencia, investigación y denuncia: Es deseable la designación de una persona que se responsabilice del desarrollo y consiguientes actuaciones, se haga de común acuerdo con los sindicatos o los trabajadores y proceda de los departamentos de personal o de las Comisiones de Igualdad de Oportunidades que existan en las empresas.

En el marco del Derecho español, los artículos 1 y 5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social declaran como sujeto responsable al empresario cuando incumple sus obligaciones en la relación laboral, entre las que se encuentra la de garantizar, respetar y hacer respetar los derechos de los trabajadores reconocidos en el ordenamiento laboral (no discriminación, derecho a la intimidad y consideración debida a la dignidad, derecho a la salud ...).

Asimismo cuando el empresario incurre en el tipo delictivo previsto en el artículo 184 del Código Penal es autor de un delito de acoso sexual.

4.2. El papel de la Inspección de trabajo

4.2.1. La Inspección de trabajo es el servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia y exigir el cumplimiento de las normas del orden social, y a cuyos efectos podrá exigir las responsabilidades que procedan, aplicando para ello la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

4.2.2. El art. 3 de la Ley de Infracciones y Sanciones dispone que no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penalmente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamentos, por lo que la Inspección de Trabajo, paralizará el expediente sancionador hasta que se dicte sentencia por el juez Penal. La Inspección de Trabajo está obligada a dar cuenta al juez competente o al Ministerio Fiscal si a resultados de una denuncia o de una actuación de oficio, constatan que los hechos pudieran ser constitutivos de un ilícito penal (delito de acoso o agresión sexual).

4.2.3. Para una actuación más eficaz la Inspección de Trabajo, debería:

- Incluir como objetivos y criterios de actuación preferente la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas que prohíben la discriminación por razón de sexo, en concreto el acoso sexual.
- Hacer un seguimiento especial de las empresas a las que se hubiere levantado Acta de Infracción por discriminación o acoso sexual, reiterando periódicamente inspecciones.
- Aplicar con rigor las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones cuando se constate que se ha producido acoso sexual en el ámbito de la empresa.
- Dar preferencia absoluta a las denuncias que se interpongan por acoso sexual.
- Recibir formación específica en materia de discriminación por sexo, y en concreto en acoso sexual.
- Remitir a las Centrales Sindicales más representativas información sobre las denuncias presentadas por discriminación por razón de sexo, con datos específicos sobre la causa de dicha denuncia, así como de las actas de infracción levantadas por dicha causa.

4.3. La política sindical y la negociación colectiva

La protección las personas trabajadoras frente al acoso sexual en el trabajo entra de lleno en el ámbito de las competencias sindicales, al considerarse dicha conducta como una forma de discriminación laboral contraria al principio de igualdad.

La CES (Confederación Europea de Sindicatos) se ha manifestado en este sentido, adoptando el 2-3-1992 una "Resolución sobre la protección de la dignidad de hombres y mujeres en los lugares de trabajo".

Comisiones Obreras, en el marco de la iniciativa comunitaria DAPHNE aprobada por la Comisión Europea para promover medidas para combatir la violencia contra las mujeres, ha realizado diversos estudios y materiales⁷ orientados a mejorar el conocimiento e identificación del acoso sexual así como impulsar estrategias y medidas que mejoren su tratamiento y conduzcan a su eliminación.

Así mismo CC.OO. en el ámbito confederal y en sus organizaciones confederadas, ha tenido un claro posicionamiento a favor de medidas

para prevenir y sancionar el acoso sexual desarrollando distintas estrategias tanto en el conjunto de su política sindical como en el ámbito interno mediante la incorporación de medidas específicas en sus Estatutos y Reglamentos.

4.3.1. La política sindical

Desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO. planteamos las siguientes actuaciones dirigidas a mejorar el conocimiento del acoso sexual y poner en marcha estrategias de prevención y sensibilización que contribuyan a mejorar la atención y tratamiento de los posibles casos que se produzcan:

- Actualizar y difundir los documentos existentes sobre esta materia en el conjunto de la estructura sindical.
- Formación y sensibilización de personas con responsabilidades sindicales, incluidas quienes ostenten representación sindical en el ámbito de empresa.
- Promover debates internos para la definición de estrategias de actuación y propuestas para la negociación colectiva.

7 Guía sindical: el acoso sexual en el trabajo. Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid, 1999. El alcance del acoso sexual en el trabajo en España, Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO., Madrid, 2000.; El acoso sexual en el trabajo en España, Madrid, 2000.; La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo, Begoña Pernas ... [et al.] CCOO. Confederación sindical. Secretaría de la Mujer. Madrid, 2000., "Afrontar" el acoso sexual. Formación para mujeres y hombres sindicalistas. Secretaría de la Dona de la CONC. Barcelona 1999.

- **Medidas disciplinarias** para las personas afiliadas que cometan acciones de este tipo, según dictaminen los órganos competentes, siguiendo el procedimiento estipulado en el art. 10 de los Estatutos confederales y en el Reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a CC.OO. (art.1.1.c) h) y art.4), en cuanto que contravienen los principios socio-políticos de la Confederación Sindical recogidos en sus Estatutos.

- **Asistencia sindical y jurídica** a las personas que manifiesten haber sido objeto de acoso sexual. Esta asistencia se realizará con la implicación y apoyo de las Secretarías de la Mujer, de Acción Sindical y de Salud Laboral, cuando puedan producirse efectos sobre la salud de la persona afectada.
 - ▼ En el hipotético caso de que una persona que haya sido acusada de ejercer acoso sexual solicite la prestación de asistencia jurídica, será preceptivo que previamente el órgano de dirección competente determine la procedencia o improcedencia de prestar dicha asistencia.

4.3.2. El marco de la negociación colectiva:

Utilizar el marco de la **Negociación Colectiva** como instrumento de aplicación del principio de igualdad, para incluir, en los convenios colectivos, sectoriales o de empresa, acuerdos, protocolos o cualquier otra estrategia que se acuerde con la empresa o Patronales, cláusulas de prevención y sanción del acoso sexual e impulsar la adopción, por parte de las empresas, de un procedimiento de denuncia y sanción interna, en el que tomen parte activa.

Recomendaciones generales para el tratamiento del acoso sexual, a incorporar en los convenios colectivos o Acuerdos específicos:

- Recoger la definición de acoso sexual.
- Tipificar el acoso sexual como falta laboral estableciendo las sanciones que corresponden en base a la gravedad del hecho constitutivo.
- Fijar un procedimiento a seguir en los supuestos de acoso sexual.
- Dotar de competencias a las Comisiones Paritarias de los convenios o a las Comisiones de Igualdad para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso sexual.

Las cláusulas de prevención y sanción del acoso sexual tendrán por objetivo:

- Lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual que resulten discriminatorios y afecten a la dignidad de las personas trabajadoras.
- Prevenir aquellas conductas que puedan derivar en acoso sexual a través de diferentes estrategias (declaración pública de principios en la empresa, campañas de información y sensibilización ..).
- Tipificar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual (abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental) y establecer la sanción correspondiente.
- Garantizar la sanción de estas conductas mediante los cauces adecuados.
- Evitar todas represalia contra la persona denunciante o testigos.
- Establecer los cauces y el procedimiento interno de denuncia:

Propuesta de procedimiento interno de denuncia:

La Comisión que tenga competencias en materia de acoso sexual deberá:

- Asesorar sobre las posibles actuaciones a seguir ante un caso de acoso sexual, interviniendo activamente, tanto a nivel interno como a nivel judicial si la persona acosada lo solicita.
- Garantizar que las denuncias van a ser tratadas con seriedad, agilidad y confidencialidad.
- Hacer seguimiento de la denuncia, dando una respuesta eficaz al problema y apoyando a la víctima en todo momento, evitando cualquier tipo de represalia.

Fases del procedimiento:

- a) La mayoría de las personas afectadas por acoso sexual, simplemente desean que éste cese, se recomienda, en principio, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita. Como primera medida bastará:
 - Que la persona que se sienta acosada, acompañada o no, según prefiera, de un miembro de la Comisión Paritaria o de la persona designada por los representantes de los trabajadores explique clara y directamente a la persona cuyo comportamiento es indeseado que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en el trabajo.

- b) Cuando la persona interesada considere inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente o no haya dado un resultado adecuado, comenzará el procedimiento formal:
- La persona que se siente acosada presentará la denuncia ante los organismos internos de solución de conflictos de la empresa. Con independencia de las acciones legales que pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno de denuncia se deberá efectuar necesariamente por escrito y se hará una exposición detallada de los hechos y de los efectos que el acoso ha tenido para la persona afectada.
 - La presentación de la denuncia implicará que la empresa debe abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que la persecución denunciada continúe, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.
- c) Constatada la existencia de acoso sexual se deberá, entre otras medidas, abrir expediente sancionador a quien resulte ser sujeto activo, siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa.
- A la hora de llevar a término la investigación se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
 - Las partes intervinientes habrán de guardar confidencialidad y reserva absolutas, ya que afecta directamente a la intimidad y dignidad de las personas.
 - El proceso se deberá resolver en un breve plazo de tiempo.
- A estos efectos el régimen de infracciones y sanciones deberá definirse claramente qué conductas se consideran acoso sexual y en consecuencia faltas laborales, graduándolas en razón de su gravedad.
 - El chantaje sexual o acoso sexual de intercambio, se considerará siempre como una falta muy grave, el acoso ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, especificando así mismo circunstancias agravantes o atenuantes.
 - Se fijará en razón de su gravedad la sanción que corresponde a las distintas faltas de acoso sexual.

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

A continuación hacemos referencia a algunos convenios colectivos donde hemos encontrado una regulación que merece una valoración positiva al definir las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual, abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental, así como al establecer desde el punto de vista preventivo una declaración de principios al respecto.

- Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (2000-2002).
- Convenio colectivo para la Industria Metalográfica de Cataluña (2000-2002).
- Convenio colectivo estatal de la Industria Química (2001-2003).
- XIII Convenio colectivo estatal de Renfe (1999-2001).
- Convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales para Sevilla y provincia (2001-2002).
- Convenio colectivo estatal del Sector de Telemarketing (2002-2003).
- Convenio colectivo del Sector de Hostelería y Turismo de la provincia de Almería (2002-2003).
- Convenio colectivo del Sector de Comercio General de la provincia de Ciudad Real (2000-2002).
- Acuerdo de la Empresa Aki Bricolage, S.A. (firmado 7-3-2002). Acuerdo vinculado al convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes (2001-2005).
- Protocolo para el establecimiento de un procedimiento especial para tratar los casos de acoso sexual. COMFIA CC.OO. www.comfia.net (Recomendación a incorporar en la negociación de convenios sectoriales o de empresa, o bien como Acuerdo extraconvenio).

Bibliografía

Borrás, V., Romero, A., Torns T.; *El acoso sexual en el mundo laboral: Un indicador patriarcal*; en *Mujeres: unidad y diversidad: Un debate sobre la identidad de género*; Federación de Enseñanza CC.OO.; Madrid 2000; pág. 95-114.

Fuente Vázquez, Dolores; *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*; Instituto Navarro de la Mujer, 1998.

Fuente Vázquez, D. coordinadora; *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género*; Dirección General de la Mujer, 1998.

Lousada Arochena, F.; *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*; Comares, Granada, 1996.

Pérez del Río, T.; *El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social*; Relaciones laborales Tomo II, 1990.

Pérez del Río, T. coordinadora; María Amparo Ballester Pastor ... et al.); *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*; Instituto de la Mujer, 1997.

Pernas, B., Román, M., Olza, J., Naredo, M., (2000); *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*; Fundación 1º de Mayo, Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO.; Los Libros de la Catarata 2000; Madrid.

Pernas, B., Román, M., Olza, J., Ligeró, J.A.; *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*; Secretaría confederal de la Mujer CC.OO.; Madrid, 2000.

Rubinstein, M.; *La dignidad de la mujer en el mundo del trabajo*; Informe sobre el problema del acoso sexual en los estados miembros de la Comunidad Europea, 1987.

Acción sindical frente al acoso sexual; Secretaría confederal de la Mujer CC.OO.; Madrid, 1990.

Afrontar. Actuacions per afrontar l'assetjament sexual; CC.OO. CONC. Secretaría de la Done; Catalunya, 1999.

Código de conducta para combatir el acoso sexual; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer; Serie Documentos nº 12; Madrid, 1993.

Guía para evitar el acoso sexual en el trabajo; Secretaría de la Mujer USMR de CC.OO., Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.; Dirección General de la Mujer; Madrid, 1997.

Guía sindical: el acoso sexual en el trabajo; Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.; Mayo 1999.

- **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.**
C/Fernández de la Hoz, 12 3º 28010 MADRID
91 702 80 95
mujeres@ccoo.es
- **COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA**
C/Trajano, 1 41002 SEVILLA
954 22 29 93/94/95
mujer.an@and.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE ARAGÓN**
Paseo de la Constitución, 12 50008 ZARAGOZA
976 23 91 85
rlanzuela@aragon.ccoo.es
- **COMISIONES OBRERAS ASTURIAS**
Santa Teresa, 15 33005 OVIEDO
985 25 7199
hgonzalez@asturias.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS**
Primer de Mayo, 21, 4ª 35002 LAS PALMAS
928 44 75 04
jpascual@canarias.ccoo.es
- **COMISIONES OBRERAS CANTABRIA**
Santa Clara, 9 39001 SANTANDER
942 22 77 04
spolsoc.cn@cantabria.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA Y LEÓN**
Plaza Madrid, 4, 7º 47001 VALLADOLID
983 39 33 55/15 16
mujer.ur@cleon.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA LA MANCHA**
Plaza Horno de la Magdalena, 1 1º 45001 TOLEDO
925 25 51 00
sagroc.cm@cm.ccoo.es
- **CC.OO. NACIONAL DE CATALUNYA**
Vía Laietana, 16 08003 BARCELONA
93 481 29 13
dona@conc.es
- **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE EUSKADI**
Uribitarte, 4 48001 BILBAO
94 424 34 24
felip@euskadi.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE EXTREMADURA**
San Salvador, 1 06800 MERIDA
924 31 99 61
unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es
- **SINDICATO NACIONAL DE CC.OO. DE GALICIA**
Xeneral Pardiñas, 26 15701 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981 57 44 00
tperez@galicia.ccoo.es
- **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LES ILLES**
Francisco de Borja i Moll, 3 07003 PALMA MALLORCA
971 72 60 60/61
dona@ccoo.illes.balears.net
- **UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN**
Lope de Vega, 38 28014 MADRID
91 536 51 98
pmorales@usmr.ccoo.es
- **UNIÓN PROVINCIAL DE CC.OO. CEUTA**
Alcalde Fructuoso Miaja, 1 2ª 51001 CEUTA
956 51 62 43
ccoo.ce@ceuta.ccoo.es
- **UNIÓN PROVINCIAL DE CC.OO. MELILLA**
Plaza 1º de Mayo, s/n 3º pl 29803 MELILLA
952 67 65 35
melillaccoo@interbook.net
- **UNIÓN REGIONAL DE MURCIA**
Corbalán, 4 30002 MURCIA
968 35 50 30
jcosta@murcia.ccoo.es
- **UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA**
Navarro Villoslada, 21 31003 NAVARRA
948 29 19 62
parriaga@navarra.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE RIOJA**
Milicias, 1 26003 LOGROÑO
941 23 81 44/24 42 22
rioja@rioja.ccoo.es
- **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. PAÍS VALENCIÀ**
Plaza Nápoles y Sicilia, 5 3ª 46003 VALENCIA
96 388 21 00
ovila@pv.ccoo.es
- **COMFIA-FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 93 17
lpinyol@comfia.net
- **FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 30
- **FEDERACIÓN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**
C/Cardenal Cisneros, 65 28010 MADRID
91 593 88 88
- **FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 66
mujer-agro@agroalimentaria.ccoo.es
- **FEDERACIÓN DE COMERCIO HOSTELERÍA Y TURISMO**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 21
rpascual@fecoht.ccoo.es
- **FEDERACIÓN ENSEÑANZA**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 03
cheredero@fe.ccoo.es
- **FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL QUÍMICAS Y AFINES**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 40
fiteqa@fiteqa.ccoo.es
- **FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA**
C/ Fernández de la Hoz, 12 28010 MADRID
91 319 19 44
jaguado@fm.ccoo.es
- **FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 02
pensionistas@fpi.ccoo.es
- **FEDERACIÓN SANIDAD**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 85
aalmagro@sanidad.ccoo.es
- **FEDERACIÓN TRANSPORTES Y COMUNICACIÓN**
Plaza de Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 93 06
mamartinez.fct@fct.ccoo.es