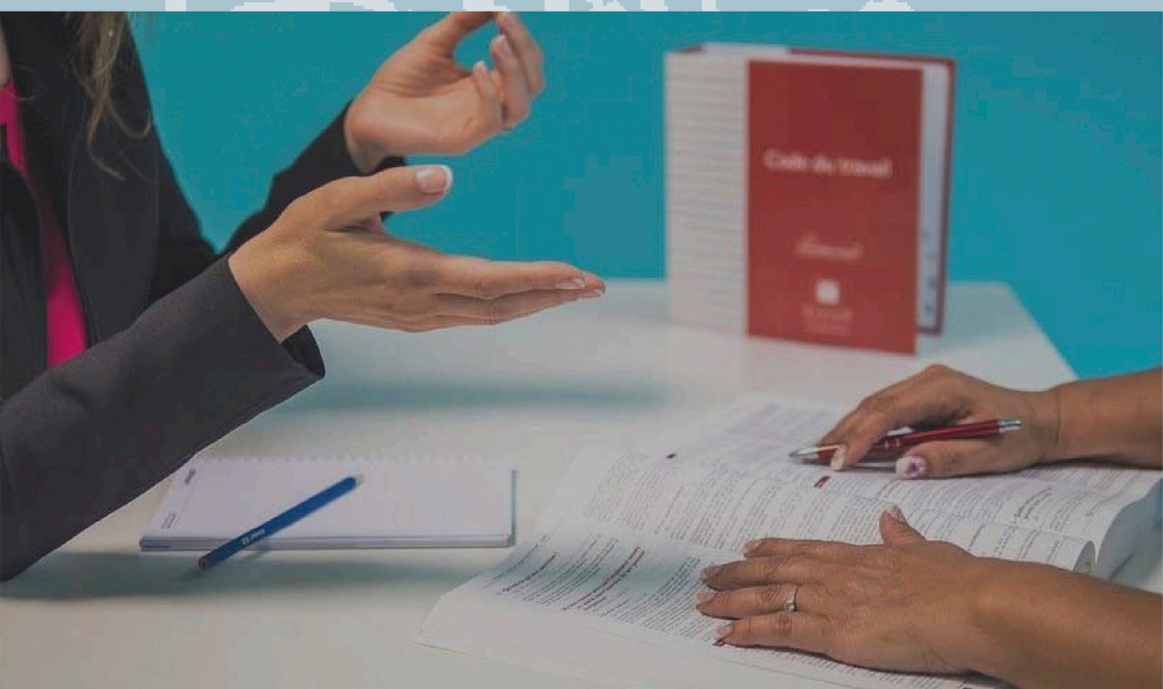


Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU
AITZIBER MUGARRA



**Superación de la doble pobreza de las
mujeres víctimas de violencia de género**
Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección "Derecho y Sociedad"
Editorial Dykinson
2021

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es> - <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-600-2
Depósito Legal: M-18611-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

Índice General

Prólogo.....	9
Introducción	13

PRIMERA PARTE

Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género	17
Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas	31
Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas	51

SEGUNDA PARTE

Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género

Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género	67
El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva.....	79
Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa	91
La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia	109

TERCERA PARTE

Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva	123
<i>Human due diligence</i> en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen.....	145
Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual	157
Trata de seres humanos desde una perspectiva de género	169

CUARTA PARTE

Estrategias de prevención de la violencia de género

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención.....	187
Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género.....	201

Índice General

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género.....	219
Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo.....	227
Abreviaturas	245
Resúmenes-Abstracts.....	249
Notas biográficas.....	259

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención

MAIALEN ABOITIZ CAZALIS

1. Introducción: la violencia contra las mujeres en el trabajo

La violencia contra las mujeres supone un problema social que perdura debido a las desigualdades sociales existentes y que se dirige a las mujeres por el mero hecho de serlo. La Plataforma de acción de Beijín aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, mantenida en septiembre de 1995 dice así: “La expresión de violencia contra la mujer se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”.

Por tanto, la violencia contra las mujeres abarca diferentes tipos de conductas; entre otras la violencia de género en el lugar de trabajo. Esta violencia, igual que la definición general de violencia de género, se entiende como: “conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional” y se manifiesta en dos formas diferentes: el acoso sexual y el acoso sexista (Díaz-Aguado y Martínez 2002, p. 11).

Es preciso señalar que estos hostigamientos no tienen únicamente como víctimas a las trabajadoras, los hombres también pueden sufrirlo; aunque considerando que la Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre medidas para prevenir y combatir el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, en espacios públicos y vida política en la Unión Europea, (2018/2055 (INI)) indica que alrededor del 90% de las víctimas de acoso sexual que se dan en la Unión Europea (UE de ahora en adelante) son mujeres; y que el 55% de las mujeres han sufrido este tipo de conductas a manos de otros trabajadores o superiores varones, está claro el carácter discriminatorio de género de las mismas. Por su parte, “el acoso moral no se presenta tan claramente como una manifestación discriminatoria en el trabajo”, no obstante, tanto el Parlamento Europeo, como la doctrina demuestran que en este caso también suelen ser las mujeres las más propensas a sufrirlo (Pérez 2009a, p. 148).

En definitiva, el acoso sexual y sexista que las trabajadoras sufren en el ámbito laboral está directamente relacionado con los estereotipos sociales y las relaciones de poder arraigadas en la sociedad; siendo conductas que perpetúan la inferioridad social de las mujeres y el control de las mismas en el trabajo (Pernas 2000, Bosch y Ferrer 2009).

Por ello, y debido a los daños en la salud que generan y a la complejidad de dichas manifestaciones de la violencia, han sido muchos los esfuerzos de crear normas para tipificar, prevenir y sancionar los actos de acoso sexual y por razón de sexo, pero, por desgracia, esta lacra no ha sido eliminada. Más aún, no se sabe cuál es la extensión real del problema en

cuestión, puesto que sindicatos como UGT estiman que el 65% de los casos de acoso sexual laboral no se denuncian debido a la falta de medidas efectivas, sensibilidad social y al miedo a sufrir represalias o a ser despedidas de las víctimas.

Además de la falta de datos reales sobre la cantidad de personas que se ven afectadas por el hostigamiento sexual y sexista, los sindicatos reconocen que la creciente informatización y digitalización del trabajo, las nuevas formas de organización laboral y las actuales presiones laborales han contribuido al aumento de los niveles de acoso laboral y a invisibilizar y dificultar la detección del problema en cuestión. Por ello, es preciso establecer medidas que se adapten a la situación actual y que sean efectivas a la hora de erradicar o gestionar este tipo de conductas (European Trade Union Confederation 2017). En esta línea, el presente capítulo analiza el acoso sexual y por razón de sexo, desde la perspectiva de la violencia que sufren las mujeres en el lugar de trabajo, con el objetivo de presentar propuestas de actuación para superar los efectos de dicho acoso, así como abordar la cuestión de las responsabilidades; ambos temas serán también tratados en el manuscrito.

2. Análisis conceptual del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

A lo largo de los años, se han legislado normas para eliminar la discriminación que las mujeres sufren en el ámbito laboral y, concretamente, han sido numerosos los intentos de normativizar, prevenir y sancionar el acoso en el ámbito de la UE.

En lo referente al acoso sexual, en 1986 se reconoció la relevancia comunitaria del tema y se realizó un estudio para estimar su incidencia real y las posibles actuaciones (Pérez 2012). A partir de entonces, la Comunidad Europea, (y posteriormente la UE), empezó a adoptar medidas al respecto: tanto no vinculantes¹⁸⁹ como vinculantes,¹⁹⁰ “siendo la más conocida, completa y útil hasta el momento, a pesar de carecer de efecto jurídico vinculante, la Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta para combatir el acoso sexual que la acompaña” (Pérez 2009a, p. 149).

Sin embargo, la preocupación comunitaria sobre el acoso sexista o por razón de sexo ha sido más reciente. Se podría decir que la primera referencia al mencionado tipo de hostigamiento se realiza en la Resolución del Parlamento Europeo de 20/09, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. No obstante, no fue hasta la Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre¹⁹¹ que se incluyeron ambos conceptos: tanto el de acoso sexual, como

¹⁸⁹ Por ejemplo: La Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, (DO C 157 de 27 de julio de 1990); Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, (DO L 49 de 24 de febrero de 1992).

¹⁹⁰ Por ejemplo: Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, (DO L 039 de 14 de febrero de 1976); Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre de 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, (DO núm. L 269 de 5 de octubre de 2002), donde se introdujeron los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo; Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, (DOUE 373, de 21 de diciembre de 2004).

¹⁹¹ Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre de 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

el de acoso por razón de sexo. Dichos términos han sido incorporados en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁹² que está en vigor, y se ha vuelto a reiterar en ellos en la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión.

En España, en 1989 se reconoció por primera vez la necesidad de prevenir situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, en la Ley 3/1989.¹⁹³ La mencionada normativa introdujo modificaciones en el ordenamiento español; entre otros, supuso un cambio en el artículo 4.2. del Estatuto de Trabajadores¹⁹⁴ de aquella época. Este artículo establece el derecho básico de los trabajadores a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluidos los planes y acciones que favorecen mayor empleabilidad. En mencionado cambio introdujo lo siguiente en el apartado 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”. Posteriormente el mencionado artículo fue introducido de la misma manera en el Real Decreto Legislativo 1/1995.¹⁹⁵

En su época la Ley 3/1989 tenía muchas carencias en comparación con la normativa comunitaria, puesto que no definía el acoso sexual (y mucho menos el acoso por razón de sexo), no explicaba cuáles son las tipologías de dicho acoso, no establecía ninguna obligatoriedad sobre las medidas preventivas a tomar y tampoco imponía las medidas sancionatorias necesarias para aquellas empresas que no trataran el tema (Pérez 2009b). Además, existía un problema de enfoque, ya que en la mencionada ley se relacionaba el acoso sexual con la dignidad y no con la discriminación de género; tampoco se introdujo como razón de despido disciplinario en el artículo 54.2. del Estatuto de Trabajadores que estaba en vigor (Quesada 2009).

A pesar de la falta de definición y concreción de los actos que constituían el acoso sexual o acoso por razón de sexo, los tribunales analizaban casos de violencia de género en el ámbito laboral. Aun así, en un principio, los tribunales sobre todo trataban los casos de acoso sexual como una violación del derecho a la dignidad, no como actos de discriminación por razón de sexo o género (Pérez 2009b).

En 2007 entró en vigor la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007¹⁹⁶ (de ahora en adelante LOIEMH), mediante la cual se pretendía incorporar al ordenamiento español la Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE. Esta ley estableció, por primera vez, una definición clara del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la legislación española (Quesada 2009); además, cambió el enfoque de la problemática, puesto que determinó que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo debían de considerarse como actuaciones discriminatorias, “con todas las repercusiones de esta calificación en materia de

acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, (DO L 269 de 5 de octubre de 2002).

¹⁹² Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

¹⁹³ Ley 3/1989 de 3 de marzo sobre Maternidad e Igualdad de Trato de la Mujer Trabajadora (BOE 57, de 8 de marzo de 1989).

¹⁹⁴ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 64, de 14 de marzo de 1980).

¹⁹⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 75, de 29 de marzo de 1995).

¹⁹⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 71, de marzo de 2007).

procedimientos jurisdiccionales de tutela mucho más desarrollados y adecuados en este caso que el de violación de la dignidad” (Pérez 2012, p. 130).

En la actualidad, en el ámbito de la UE no existe una definición unificada de qué ha de entenderse como acoso sexual laboral y de los tipos de conductas que abarca, de modo que no es de extrañar que las definiciones expuestas en el artículo 7 de la LOIEMH difieran de las recogidas en el artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE; siendo la disparidad más relevante la eliminación de la palabra *indeseable* en la definición de acoso sexual de la LOIEMH. Mediante dicha semejanza se quería eliminar del ordenamiento español la posibilidad de que se evaluara la actitud de la víctima al analizar si un acto es o no acoso, puesto que exigir que se enfrente a la situación de violencia constituye un exceso de prueba de carga para la víctima (Urrutikoetxea 2014, Pérez 2009b).

A pesar de todos los avances realizados en cuanto a determinar qué ha de entenderse como acoso sexual y sexista, estos “constituyen fenómenos complejos cuya aprehensión completa en términos jurídicos presenta una grave dificultad”, y, en la práctica, suelen ser difíciles de diferir (Pérez 2009b, p. 148, Pérez 2012, p. 123). Algunos autores¹⁹⁷ defienden que el acoso por razón de sexo abarca más acciones discriminatorias, puesto que al contrario que en el acoso sexual el acosador no tiene que tener una intención sexual; otros entienden que la diferencia no reside en la intencionalidad, sino que en el acoso sexual se realizan acciones ofensivas (de contenido sexual o erótico), mientras que en el caso del sexista la diferencia sexual es la razón o la herramienta de dicho acto (Urrutikoetxea 2014).

En lo referente a este tema, cabe mencionarse que “la jurisprudencia de los tribunales españoles está marcada mayoritariamente por el principio de que el elemento subjetivo de la intencionalidad del autor de esta conducta, de causar un daño o destruir a la víctima, o incluso de haber causado ya de forma efectiva, resulta esencial para poder calificar la conducta como acoso”, ya que entienden que “la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar suspendida a la indignación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control”. Este hecho dista de la definición establecida por la LOIEMH, puesto que esta establece que la conducta debe tener por objeto o consecuencia o el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona (Velázquez 2019).

En contraposición con la tendencia que hasta ahora ha seguido la jurisprudencia española, el nuevo Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso entiende que con ella se “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”; por tanto, la ratificación del mencionado Convenio deberá suponer una ruptura con la tendencia que se ha mantenido hasta ahora, dejando de lado la intencionalidad y centrándose en los hechos (Velázquez 2019, p. 125).

Debido a la dificultad de diferenciar cada acoso, de detectar el hostigamiento sexista y la tendencia a normalizar ciertas conductas machistas, son muchas las sentencias¹⁹⁸ que dejan de lado el acoso por razón de sexo y/o que cofunden dichos actos con el acoso sexual o con el *mobbing* (Bodelón 2011).

¹⁹⁷ Entre otros: Fundación Mujeres, 2010; Pérez 2007; STSJ de Galicia de 21 de abril de 2014 (JUR\2014\208356).

¹⁹⁸ Véase: STSJ de Andalucía de 22 de julio de 2008 (STSJ AND 13393/2008).

Por consiguiente, el Parlamento Europeo ha reiterado en la necesidad de elaborar un marco europeo de regulación del acoso laboral, sin embargo, no se ha acordado nada al respecto. De hecho, recientemente en el Informe sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión (2018/2055 (INI) recalca de nuevo la necesidad de que se incluya una definición exhaustiva y actualizada del acoso; ya que entiende que no solo hace falta aclarar la terminología, sino que, además, las definiciones existentes no se adaptan a la situación actual.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la incorporación de las nuevas tecnologías ha generado nuevas formas de relacionarse tanto en el ámbito privado como en el público, siendo cada vez “más habitual este tipo de comunicación entre empresas y personas trabajadoras a la hora de la ordenación de la actividad productiva, así como también entre las propias personas trabajadoras” (Romero 2019, p. 226). La normalización de estas vías de comunicación y el mal uso que ciertas personas hacen de las mismas ha generado diferentes escenarios de acoso sexual o sexista laboral que no se preveían hasta el momento ni en la normativa laboral, ni en las definiciones ofrecidas del acoso. A pesar de ello, la jurisprudencia ya ha dictado sentencias de acoso laboral en el marco del “ciberacoso”.¹⁹⁹

3. Efectos del acoso sexual y el acoso por razón de sexo: empobrecimiento y daños en el bienestar de las trabajadoras

Los acosos sexuales y sexistas suelen tener efectos perjudiciales tanto para la persona que los padece, como para el acosador y la empresa en sí; además, refuerzan las discriminaciones de género existentes en la sociedad.

En lo referente al trabajador afectado, este tipo de violencias generan múltiples efectos sobre su salud, las cuales se diagnostican como *trastorno adaptativo con estado emocional ansioso-depresivo*, pudiendo ser de tres tipos: emocionales y psicológicos, psicósomáticos y daños en la vida privada. Se ha comprobado que entre otras cosas generan ansiedad, tensión, ira, depresión, disminución de la capacidad de concentración, insomnio, daños musculares y cualquier tipo de estrés laboral; encima, más de la mitad de las personas que sufren este tipo de conductas suelen tener un cuadro depresivo leve que requiere de la necesidad de atenciones de profesionales sanitarios; por lo cual, tienen un alto riesgo de suicidio (Pérez 2007, European Commission 1998).

Si bien el acoso sexual y sexista afecta tanto a mujeres como a hombres que son acosados/as, no lo hace de igual manera. Se ha analizado que las mujeres tienden a ser más sensibles al acoso, puesto que, a diferencia de los hombres, las trabajadoras suelen tener que lidiar con otras condiciones de trabajo que pueden generar estrés laboral (tales como otras formas de discriminación, un nivel de autonomía menor, falta de control, la denominada *doble jornada laboral*, etc.), (Moreno y Báez 2010). Así pues, las mujeres no solo son más propensas a sufrir dichas violencias, sino que, debido a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres tanto en la sociedad como en el trabajo, ellas son más sensibles a los mencionados acosos y sufren mayores consecuencias.

Además de atentar contra la salud de los trabajadores/as, este tipo de acosos disminuyen la autoestima y la capacidad de relacionarse de la víctima, generando que dicho

¹⁹⁹ Tales como: STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2012 (JUR\2012\297124); STSJ del País Vasco de 13 de mayo de 2014 (JUR\2014\230183); STSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2017 (JUR\2017\17976).

trabajador/a sea menos productivo, o que tenga mayor nivel de absentismo; esto, disminuye sus posibilidades de acceso a la formación profesional y sus probabilidades de promoción. En ciertos casos, las víctimas dejan definitivamente su empleo, perjudicando así su trayectoria profesional y generando que estas personas (en su mayoría mujeres) queden en riesgo de pobreza (Fundación Mujeres 2010, Bosch y Ferrer 2009, Casas 2002, European Commission 1998). De modo que, este tipo de violencia, al igual que la violencia de género que sufren las mujeres por parte de su pareja o expareja, genera efectos físicos, psicológicos, sociales y económicos, que dejan en evidencia el papel que tal violencia juega como factor de empobrecimiento (Espinar 2003).

El hostigamiento sexual y por razón de sexo también afecta la salud del acosador, aunque en menor medida que a la víctima. A causa del hostigamiento, el que ejerce la violencia puede padecer de angustia, síntomas depresivos, ansiedad o baja autoestima; lo cual puede afectar al rendimiento laboral, a un mayor abuso de sustancias, etc. Muchas veces la falta de autoestima o el hecho de sentirse amenazado por las capacidades laborales de la víctima puede ser la causa de que el acosador inicie su ataque (Román et al. 2013).

En lo referente a la empresa, los casos de acoso generan un ambiente tenso que dificulta el trabajo en equipo y el debido funcionamiento de la empresa, puesto que disminuye el rendimiento de la plantilla y la productividad, aumentan los costes por bajas laborales etc. En resumidas cuentas, el impacto del hostigamiento supone a la empresa y a la Seguridad Social un incremento de los costes sociales (Pérez 2009b, Casas 2002).

4. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral: responsabilidades de establecer medidas de prevención

Han sido muchas las organizaciones internacionales que han afirmado que el acoso sexual y por razón de sexo son riesgos laborales que afectan a la salud de quienes lo sufren, entre otros: la Organización de las Naciones Unidas (de ahora en adelante ONU) en la Estrategia de Nairobi;²⁰⁰ la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y la OIT.

En lo referente a las medidas de prevención, cabe destacarse el Código de Prácticas de Conducta de la Comisión Europea de 1992²⁰¹ que realizó propuestas para prevenir el acoso sexual tanto en las empresas públicas como privadas. Este Código es complementario a la Directiva 2002/73/CEE y tiene como objetivo principal prevenir los casos de acoso, pero al mismo tiempo dispone de procedimientos que podrían aplicarse para encauzar los sucesos que no se han podido evitar.

Recientemente, se ha adoptado el Convenio 190 de la OIT, cuyo artículo 4.2. establece que todos los que ratifiquen el mencionado Convenio deberán de: “prohibir legalmente la violencia y el acoso; velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; establecer mecanismos de control de la aplicación y del seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; prever sanciones; desarrollar herramientas,

²⁰⁰ Entre otros, la Organización de las Naciones Unidas (de ahora en adelante ONU) en la *Estrategia de Nairobi* indica que hay que mejorar las condiciones laborales de las mujeres, y que, por tanto, entre otras cosas, hay que establecer medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

²⁰¹ Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo (*DO L* 49 de 24 febrero de 1992).

orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda; y garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes”, entre otros. Por consiguiente, si España opta por ratificar el mencionado convenio deberá de incorporar cambios normativos.

Actualmente, en el ordenamiento estatal, la Constitución española deja claro el derecho a la vida y a la integridad física y moral, y, además, en su art. 40.2. indica que los poderes públicos deberán velar por la seguridad e ingenie en el trabajo. El desarrollo de los derechos que se reconocen en la Constitución se realiza mediante el Estatuto de Trabajadores²⁰² (de ahora en adelante ET) y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁰³ (de ahora en adelante LPRL).

Por una parte, el artículo 4.2. del ET establece que los trabajadores/as tienen derecho a una adecuada política de prevención de riesgos laborales que vele por su integridad física; es más, uno de los apartados del mencionado artículo indica específicamente que tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Del mismo modo, en el artículo 19 del ET menciona la obligación que el empleador tiene de impartir formación en materia de prevención, para que dicha protección sea efectiva.

Por otra parte, cabe mencionarse que la LPRL no hace ninguna mención específica al acoso sexual y sexista; sin embargo, el hecho de no mencionarla no significa que no la considere como riesgo laboral, puesto que tampoco trata de forma concreta ningún otro riesgo. A pesar de ello, está claro que es un riesgo derivado del trabajo, de hecho, la doctrina laboralista considera incuestionable que la prevención del acoso entre de lleno en las obligaciones de protección del empresario (Montoya 2009, Pérez 2012).

Ante la falta de normas específicas en la LPRL, los criterios que han de tenerse en cuenta son los generales, es decir, los establecidos en los artículos 14 y 15 de esa misma norma, donde se recoge la obligación legal del empleador de establecer medidas efectivas y suficientes para combatir cualquier tipo de riesgo que pueda perjudicar la salud de los trabajadores/as, tales como los acosos que venimos señalando. Siguiendo esa línea, la jurisprudencia ha reiterado en varias ocasiones la obligación de evaluar y prevenir la violencia de género derivada de los mencionados artículos.²⁰⁴

Para cumplir con esta obligación legal, las empresas deberán de seguir lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997²⁰⁵ y analizar las características personales del trabajador/a. Este es un factor muy importante, debido a que muchas veces los empleadores alegan la subjetividad de la víctima para defender su posición y no establecer las medidas pertinentes. En más de un caso, la empresa se ha resguardado en los trastornos psicológicos que la víctima presentaba, (derivados de la violencia a la que se enfrentaba), para invalidar su testimonio y no establecer medidas frente al acoso; perpetuando así la violencia sufrida (Pérez 2009b).

²⁰² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255 de 24 de octubre de 2015).

²⁰³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 269, de 10 de noviembre de 1995).

²⁰⁴ Por ejemplo: STS de 20 de septiembre de 2007 (nº recurso 3326/2006).

²⁰⁵ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (BOE 27, de 31 de enero de 1997).

Asimismo, el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público²⁰⁶ (de ahora en adelante EBEP) también incluye el derecho a ser protegidos/as ante este tipo de conductas, puesto que dice así: “al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.

Además de las mencionadas leyes, la LOIEMH también habla sobre la prevención en su artículo 48, al igual que promueve que se establezcan procedimientos para denunciar o reclamar en caso de haber sufrido algún tipo de acoso. Además de eso, en su artículo 46.2. habla sobre la posibilidad de establecer medidas para evitar el acoso sexual y sexista en los Planes de Igualdad. Ha de tenerse en cuenta que, hasta ahora, tan solo tenían obligación legal de desarrollar un plan las empresas de más de 250 trabajadores/as, las que tenían un convenio que así lo indicaba y las empresas obligadas por la autoridad laboral; lo cual afectaba a muy pocas empresas. Es más, en 2011 menos del 12% de las empresas estatales contaba con algún plan de igualdad, y según CCOO, en la práctica estos documentos se acordaban de forma unilateral por parte de la empresa, por lo que no se aplicaba el artículo 48.1. de la LOIEMH. Por si esto fuera poco, no había obligación alguna de registrar los planes de igualdad, por lo que solo había 14 registrados.²⁰⁷

Todo esto ha generado que hasta ahora la figura de los planes de igualdad se haya implantado en pocas empresas y que constituyeran un conjunto de documentos de buenas prácticas y no de medidas efectivas y adecuadas para erradicar la discriminación laboral que sufren las mujeres; asimismo, carecían de presencia y de carácter incisivo para tratar de cuestiones tan importantes (Sierra 2017, Saldaña 2011).

En este sentido, el Real Decreto Ley 6/2019²⁰⁸ ha supuesto un avance, puesto que gracias a las modificaciones que ha incorporado en la LOIEMH de ahora en adelante serán más las empresas que tengan la obligación legal de acordar Planes de Igualdad (todas aquellas de 50 o más trabajadores/as), del mismo modo incorpora la obligación legal de registrar dichos planes en un específico.

A pesar de las claras mejoras que se han incorporado mediante el RD ley 6/2019, aún existe la incertidumbre de la efectividad real que puedan tener los planes, puesto que hasta ahora ha sido muy escasa. Es más, como esta ley legisla expresamente la obligación de prevenir el acoso en las empresas, hecho que no se realiza en la LPRL, existe el riesgo de que se entienda que la obligación de prevenir el acoso deriva de la LOIEMH y no de la LPRL, pudiendo no establecerse medidas tan efectivas como las aplicadas en el resto de los riesgos laborales. Ha de tenerse en cuenta que la LOIEMH, al contrario que la LPRL favorece la implantación de estas medidas frente a un régimen sancionatorio (Valpuesta 2007).

Debe de tenerse en consideración que el artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (de ahora en adelante LISOS) califica como muy grave el incumplimiento de establecer medidas preventivas para el acoso sexual y el acoso sexista, aunque no de igual manera, puesto que establece claras diferencias entre ambos: en los casos de acoso por razón de sexo se condiciona que las empresas serán sancionadas siempre que conozcan la situación y no establezcan medidas necesarias para impedirlo, mientras que en los casos de acoso sexual no. Teniendo en cuenta que el objetivo de implantar medidas de

²⁰⁶ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 261 de 31 de octubre de 2015).

²⁰⁷ Para más información: <https://www.youtube.com/watch?v=Vye08YKFFes> [Acceso 30 octubre 2019].

²⁰⁸ Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

prevención es evitar las situaciones de riesgo opino que el empleador debe establecer las medidas pertinentes a *priori* y no a *posteriori*.

Respecto a la cuantía de la sanción, “los efectos disuasorios de la prevista en la LISOS resultan suficientes si se considerase el acoso como infracción muy grave de las normas de prevención”, ya que, según el artículo 40 de LISOS podrían ascender hasta los 819.780€; aunque no sería tan suficiente si se entiende como infracción en materia de relaciones laborales, donde la multa podría ascender a 182.515€ (Pérez 2012, p. 131). He aquí de nuevo la necesidad de que la obligación se vincule con la LPRL para que las sanciones aplicadas sean realmente proporcionales a las sanciones que se establecen por otros riesgos laborales.

5. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral: medidas de actuación

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el artículo 48.1. de la LOIEMH establece que las empresas deben implantar procedimientos específicos para denunciar y/o reclamar el acoso sexual y sexista. Por consiguiente, y a pesar de que la prevención de los riesgos mencionados sea más relevante, las empresas deberán tratar de forma paralela la actuación frente a los casos que no se han podido evitar; tratando de que estas sean lo más objetivas y respetuosas con la privacidad de la víctima posibles (Fundación Mujeres 2010).

Actualmente, la forma más recomendada para gestionar estos casos de violencia son los Protocolos (Fundación Mujeres 2010). Un protocolo es “el instrumento documental mediante el que las empresas establecen los criterios, cauces y procedimientos que deben seguirse en su organización en función y aplicación de sus propios principios, valores y objetivos” (Martín 2012, p. 57–58). Este instrumento ha de ser aplicable a toda la plantilla, a los puestos directivos, a las subcontratas que se realicen o incluso a los trabajadores de las ETTs que estén ofreciendo sus servicios en la empresa (Pérez et al. 2011).

En estos documentos se suelen establecer dos procedimientos para tratar el tema dependiendo de la gravedad del asunto: el informal y el formal (Martín 2012). En ambos se pretende eliminar o actuar frente al acoso con la mayor brevedad posible, para resolver el problema y evitar su reaparición, sin embargo, hay ciertas disimilitudes: en formal se realiza una investigación exhaustiva de los hechos, por tanto, su duración es mayor y debido a ello, muchas veces se establecen medidas provisionales como las de alejamiento (Pérez et al. 2011).

En ese marco, son muy interesantes las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen, como el teletrabajo, ya que la empresa puede proponer una solución de alejamiento temporal. No obstante, ha de tenerse en cuenta que si esta medida es ofrecida a la víctima en vez de al victimario puede comportar efectos negativos; “la separación física y laboralmente a la víctima debe ser la última de las soluciones de carácter reparador que la empresa debe ofrecerle, salvo que sea ella misma la que lo solicite para alejarse del ambiente en el que ha sufrido el acoso” (Romero 2019, p. 221).

Todo protocolo debe establecer un régimen sancionador para los casos de acoso, donde se establezcan las sanciones que se aplicaran dependiendo del acto realizado (Pérez et al. 2011). Organismos como Emakunde proponen una lista de actos con sus respectivas sanciones; en ese sentido defiende que realizar una lista cerrada de los actos que componen cada acoso posibilita el hecho de que ciertas conductas no sean consideradas como tal, y hay que tener en cuenta que debido a las nuevas tecnologías las relaciones laborales están

cambiando; además, teniendo en consideración la complejidad del asunto y que se entrelazan muchos factores, creo que es imposible concretar en este aspecto.

Los protocolos no se utilizan únicamente para establecer medidas de actuación frente a los hostigamientos que mencionamos, sino que además se utilizan como herramientas para prevenir el problema.²⁰⁹ Es cierto que tener documentos para dar respuestas a los diferentes casos que aparezcan puede servir para reforzar la postura de rechazo que la empresa tiene frente a estas violencias y que podría ejercer un trabajo de sensibilización; no obstante, los protocolos no pueden dar respuesta a la magnitud del problema, eso es algo que hay que realizar desde la PRL.

Conclusiones y propuestas para la erradicación del acoso sexual y sexista laboral

El paradigma de las relaciones laborales está cambiando a gran velocidad debido a la incorporación y el uso creciente de las nuevas tecnologías, es por ello, que debemos establecer un marco regulador que se ajuste a cualquier variación que se pueda dar en un futuro. En consecuencia, creo que es preciso formar un concepto concreto universal y actualizado del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para ello, y siguiendo lo recogido en el Convenio 190 de la OIT de 2019, sería interesante ampliar la terminología y definir la violencia y el acoso en sus distintas formas, incorporando a su vez el derecho del trabajador/a a su protección tanto en la ET como en EBEP (Velázquez 2019). Ya que este tipo de violencias se enmarcan en lo que entendemos como *violencia contra las mujeres*, debido a lo cual, están interrelacionadas con cualquier otro tipo de discriminaciones que se puedan dar en el ámbito laboral, tales como: la brecha salarial, la dificultad que las mujeres tienen para acceder a los puestos de trabajo, etc. Luego, para entender el fenómeno del acoso sexual y sexista es preciso comprender qué es la violencia, y más concretamente la violencia de género.

En relación a este tema, el ordenamiento español realizó un claro avance mediante la LOIEMH, intentando contextualizar el acoso sexual y sexista en el marco de la desigualdad que sufren las mujeres; sin embargo, dicho enfoque no ha sido incorporado ni en la LPRL, ni en el EBEP.

Siguiendo con la terminología o con lo que ha de entenderse como acoso, creo que ha de dejarse de lado la tendencia que hasta la actualidad ha tenido la jurisprudencia estatal, ya que la intencionalidad del que produce la actuación no debería de determinar que el mencionado acto constituya o no un acoso; puesto que la falta de conciencia y normalización de las actuaciones sexistas es muy extensa, y entonces serán muchos los acosos que pueden darse sin cierta intencionalidad. Por la mencionada razón, defiendo que se debería de recuperar lo regulado en la LOIEMH y apostar por la línea de lo establecido en el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT.

Está claro que los trabajadores/as tienen derecho a ser protegidos por todos los riesgos que se puedan presentar en la empresa. Para hacer efectivo ese derecho hay que realizar cambios en el planteamiento, no solo en la terminología del acoso sexual y sexista sino en las medidas y el enfoque de las mismas; dado que las acciones que se han venido

²⁰⁹ Véase la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

incorporando han sido poco efectivas; de hecho, solo el 8,3% de las mujeres que ha sufrido este tipo de acosos considera que la empresa estableció medidas suficientes para prevenirla (Inmark 2006). Este aparente fracaso puede deberse a ciertos factores:

1. Por una parte, el acoso sexual y sexista se está tratando mayormente en el plano de los Planes de Igualdad, (y cada vez más en el de los Protocolos de actuación), dejando de lado la obligación legal existente de la empresa para evaluar la situación y prevenir las conductas siguiendo lo establecido en la LPRL; obligación que cabe recordar tienen todos los empleadores, no como el deber de establecer planes. El enfoque de la LOIEMH sobre los planes no es del todo erróneo, pero actualmente carecen de suficiente presencia para tratar temas de tal importancia y complejidad, siendo simplemente documentos de buenas conductas que como mucho pueden servir para sensibilizar en cierta medida a la plantilla.
2. Por otra parte, las medidas sancionadoras que se están aplicando tanto a las empresas que incumplen la normativa de prevención de riesgos, como a la persona que ejerce este tipo de violencias, como las cuantías de indemnización son escasas, a pesar de que estas conductas estén reconocidas como muy graves en nuestro ordenamiento; de manera que cabe cuestionarse si cumplen el principio de proporcionalidad (Pérez 2012). Este hecho, junto con la tendencia que el empleador tiene de entender las medidas de seguridad como un gasto y no una inversión, genera que en las empresas le den poca relevancia al tema, y que como resultado la prevención que se realice sea escasa, inadecuada o nula.
3. Por último, cabe mencionarse que al ser riesgos de carácter psicosocial pueden afectar de manera diferente a cada persona, y eso ha de tenerse en cuenta en la prevención, sin embargo, no se hace. De hecho, muchas veces se trata el acoso en general, sin tener ni siquiera en cuenta que los acosos sexuales y sexista tienen unas características, connotaciones y consecuencias propias (UGT 2018).

Para hacer efectivo el derecho a la protección y erradicar el acoso sexual y sexista es preciso que se traten estos riesgos con la misma importancia que el resto, puesto que sus efectos a largo plazo son muy graves, pudiendo suponer el suicidio de la persona que lo padece. Actualmente, al igual que otros muchos riesgos psicosociales, como son más difíciles de detectar y como sus efectos no se ven tan fácilmente, existe una tendencia de quitarles importancia. En efecto, el hecho de que la prevención de los acosos mencionados se realice mediante planes y no mediante la PRL podría ser el reflejo de la mencionada infravaloración. A esta subestimación ha de sumarle que las violencias expuestas son tipos de violencias de género, y que existe una tendencia sistemática de normalizar los actos que la componen; por consiguiente, son aún más difíciles de detectar y de prevenir. En este sentido, existe una necesidad inminente de que los gobiernos realicen campañas de concienciación con perspectiva de género dirigidas a las empresas, donde se exponen los graves efectos del acoso sexual y sexista, y se les hace ver que prevenir dichos actos es una inversión tanto económica como social para ellos. Del mismo modo, la empresa debe de impartir formación entre su plantilla para concienciarles de este hecho; lo cual ayudaría a evitar y a generar herramientas para detectar este tipo de conductas.

Para realizar la PRL ha de tenerse en cuenta lo establecido entre los artículos 3 y 7 de la LPRL, y más concretamente, hay que poner en foco en que este tipo de conductas se sustentan en las relaciones de poder existentes en la sociedad, por consiguiente, no pueden ser tratados como el resto de los riesgos derivados del trabajo; puesto que tal y como se ha mencionado anteriormente, estos tipos de acoso no pueden entenderse como un fenómeno aislado. Es cierto que al igual que en el resto de los riesgos han de cumplirse los principios

de acción preventiva, donde ha de observarse que factores influyen en la misma; aunque, en este caso los factores a analizar son transversales y generales. Por tanto, las medidas de prevención que cada empresa debe de establecer pueden ser muy dispares, pudiendo suponer desde una necesidad restructuración del lugar de trabajo (por ejemplo, generando lugares de trabajo de concepto abierto), de la forma de realizar actividades grupales, (por ejemplo, estableciendo grupos mixtos y equitativos a la hora de trabajar en equipo), o hasta medidas para combatir otro tipo de discriminaciones que fomentan que en el ambiente laboral se normalicen comportamientos de acoso hacia las mujeres, (por ejemplo, cambiando el acceso al empleo, las formas de promoción, etc.).

Además, para hacer efectivo el derecho de protección el ordenamiento español debería de incorporar el artículo 10 g) del Convenio 190 de la OIT, puesto que establece un derecho de resistencia de los trabajadores ante situaciones de riesgo grave e inminente por violencia y acoso, incorporando que los estados deberán garantizar el derecho del trabajador/a de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias, siempre que tenga motivos razonables para considerar que se encuentra en una situación de riesgo. Mediante dicha medida, se protegería del despido a las víctimas que por causa del acoso que sufren tienen un nivel alto de absentismo, al igual que otorgaría un derecho a los trabajadores/as que presencian un ambiente hostil (ya sea porque una de sus compañeras sufre algún tipo de violencia, o debido a que percibe factores de riesgo de las mismas), a protegerse; obligando así a las empresas a investigar los motivos de dicho comportamiento antes de despedirles.

Debido a la importancia del asunto y a la gravedad de sus consecuencias, el empleador debería de analizar incluso los factores más insignificantes, dando prioridad a la obligación que tiene de prevenir dichas conductas frente a la responsabilidad de tratarlas. Así pues, la elaboración de protocolos debe tener menos relevancia en la empresa que las medidas preventivas; en este sentido se entiende que los protocolos nunca pueden ser comprendidos como la única medida de prevención existente en la empresa, ya que, a pesar de desarrollar un trabajo de sensibilización, esta no es suficiente para tatar la violencia laboral.

Siguiendo esta línea, la negociación colectiva también puede ser una buena herramienta que complementa el proceso de PRL puesto que la Constitución española le otorga la función de regular las condiciones laborales y es accesible para toda la plantilla que compone la empresa, además, la LOIEMH también insiste que las medidas para evitar el hostigamiento sexual y por razón de sexo se realice negociando con la representación del personal; hecho que muchas veces no se hace. Es subrayable que la mayoría de los convenios colectivos realiza alguna referencia al acoso sexual, no tantos al sexista, pero, “el lamentablemente insuficiente conocimiento tanto por parte de las víctimas como, al parecer, de los interlocutores sociales sobre el significado del concepto de violencia de género y de otro, la posibilidad de que multitud de situaciones sean calificables tanto de acoso sexual como de acoso sexista, hacen imprescindible definir con claridad y amplitud suficiente tanto el concepto de acoso sexual como el acoso moral”; así pues, el hecho de que los convenios colectivos incorporen en un listado de incumplimientos contractuales sancionables el acoso sexual y sexista no es suficiente (Pérez 2012, p. 139). En relación con lo expuesto, defiende que para que los convenios colectivos sean mínimamente efectivos, deberían de introducir una definición y poner ejemplos para que el personal sea consciente de ello.

Para finalizar, ha de destacarse de nuevo la importancia que las medidas de prevención del acoso sexual y sexista suponen en la erradicación de las violencias y desigualdades que sufren las mujeres. Al igual que influye en que se reduzca la feminización de la pobreza.

Bibliografía

- Bodelón González, Encarna (2011): «Acoso sexual y por razón de sexo», en A. Rubio coord., *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, Barcelona: Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, p. 49–67.
- Bosch, Esperanza y Victoria Ferrer (2009): «El acoso sexual en el trabajo: quién lo comete y quiénes lo padecen», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* 6, p. 46–49.
- Casas, Elisenda (2002): *Acoso sexual en el trabajo* [en línea]. Disponible en: <https://www.asepeyo.es/> [Acceso 30 octubre 2019].
- Díaz-Aguado, María José y Rosario Martínez (2002): *Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres*, Presidencia de la Unión Europea.
- Espinar, Eva (2003): *Violencia de género y procesos de empobrecimiento. Estudio de la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o ex-pareja sentimental* [tesis doctoral]. Universidad de Alicante.
- ETUC (European Trade Union Confederation) (2017): *Violencia de género en el trabajo y en el hogar: un asunto sindical* [en línea]. Disponible en: <https://www.etuc.org/en> [Acceso 9 noviembre 2019].
- European Commission (1998): *Sexual harassment in the workplace in the European Union*, U.E. Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- Fundación Mujeres (2010): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Madrid: Gobierno de España, Ministerio de Igualdad.
- Inmark (2006): *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Madrid: Instituto Social de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martín, Ana (2012): «Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de intervención pública», en A. Rubio y J. Gil edtr., *Las medidas disuasorias frente al acoso sexual y por razón de sexo*, Madrid: Dykinson, p. 27–72.
- Montoya, Alfredo (2009): «El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico», en C. Sánchez dir., *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, Pamplona: Aranzadi, p. 59–73.
- Moreno, Bernardo y Carmen Báez (2010): *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Pérez, Teresa (2007): «La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas Laborales* 91, p. 175–203.
- Pérez, Teresa (2009a): *Guías de negociación sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Pérez, Teresa (2009b): *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete: Bomarzo.
- Pérez, Teresa (2012): «La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales», *Lan Harremanak* 25, p. 123–154.
- Pérez, Teresa et al. (2011): *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo*, Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

- Pernas, Begoña (2000): «Las raíces del acoso sexual en el trabajo», en C. Heredero dir., *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*, Madrid: Ediciones UNED, p. 23–24.
- Quesada, Rosa (2009): «El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva», en C. Sánchez dir., *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, Pamplona: Aranzadi, p. 185–207.
- Román, Emma et al. edtr. (2013): «Acoso y nuevas tecnologías», *Revista gallega de psiquiatría y neurociencias* 12, p. 148–152.
- Romero, Ana María (2019): «Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones», *IUS Labor* 1, p. 210–232.
- Saldaña, Eva (2011): «El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: insuficiencias y buenas prácticas», *Temas Laborales* 108, p. 85–113.
- Sierra, Elisa (2017): «El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas», *Lan Harremanak* 38, p. 204–228.
- UGT (2018): *Guía: Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
- Urrutikoetxea, Mikel (2014): *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Albacete: Bomarzo.
- Valpuesta, Rosario (2007): *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- Velázquez, Manuel (2019): «El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF* 437–438, p. 119–142.