

31992H0131

92/131/CEE: Recomendación 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

Diario Oficial nº L 049 de 24/02/1992 p. 0001 - 0008

RECOMENDACIÓN 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 (92/131/CEE)

LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, el segundo guión de su artículo 155,

Considerando que la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que 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, contrario al principio de igualdad de trato tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la 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 (1), opinión que apoya la jurisprudencia de algunos Estados miembros;

Considerando que, de conformidad con la Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (2), muchos Estados miembros han llevado a cabo diversas medidas de acción positiva y actuaciones que promueven, entre otras cosas, el respeto de la dignidad de la mujer en el lugar de trabajo;

Considerando que, en su Resolución de 11 de junio de 1986 sobre la violencia contra la mujer (3), el Parlamento Europeo solicitó a los Gobiernos nacionales, a los comités sobre igualdad de oportunidades y a los sindicatos que llevaran a cabo campañas concertadas de informa

ción para crear una conciencia adecuada de los derechos individuales de todos los miembros de la fuerza laboral;

Considerando que el Comité consultivo de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, en su dictamen de 20 de junio de 1988, recomendó de forma unánime que se adoptasen una recomendación y un código de conducta relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo que cubran el acoso de ambos sexos;

Considerando que la Comisión, en su programa de acción relativo a la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, se comprometió a estudiar la protección de los trabajadores y su dignidad en el trabajo, habida cuenta de los informes y las recomendaciones preparados sobre diversos aspectos de la aplicación de la legislación comunitaria (4);

Considerando que, en su Resolución de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, el Consejo afirma que todo comportamiento basado en el sexo, que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (5), incluido el comportamiento de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices, y hace un llamamiento a los Estados miembros y a las instituciones y órganos de las Comunidades Europeas para que desarrollen medidas positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana;

Considerando que, en su tercer programa de acción sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, 1991-1995, y de conformidad con el punto 3.2 de la Resolución del Consejo de 29 de mayo de 1990, la Comisión decidió elaborar un código de conducta sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (1), basado en la experiencia y prácticas ejemplares de los Estados miembros, para proporcionar orientación sobre la iniciación y continuación de medidas positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana;

Considerando que el Parlamento Europeo adoptó, el 22 de octubre de 1991, una Resolución relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (2);

Considerando que el Comité Económico y Social adoptó, el 30 de octubre de 1991, un dictamen relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (3),

FORMULA LA SIGUIENTE RECOMENDACIÓN: Artículo 1

Se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que 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, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los 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 y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo. Artículo 2

Se recomienda a los Estados miembros que adopten en el sector público las medidas necesarias para aplicar el código de conducta de la Comisión, adjunto a la presente Recomendación, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Las acciones de los Estados miembros para la iniciación y continuación de medidas positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana deberían servir de ejemplo para el sector privado. Artículo 3

Se recomienda a los Estados miembros que animen a los empresarios y a los representantes de los trabajadores a desarrollar medidas para aplicar el código de conducta de la Comisión relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Artículo 4

Los Estados miembros informarán a la Comisión, en el plazo de tres años a partir de la fecha de la presente Recomendación, acerca de las medidas que adopten para hacerla efectiva, con el fin de permitir a la Comisión elaborar un informe sobre el conjunto de dichas medidas. La Comisión asegurará, dentro de ese mismo período, la más amplia difusión posible del código de conducta. El informe versará sobre el grado de conocimiento del código, su eficacia tal como ha podido observarse y su grado de aplicación y de uso en la negociación colectiva entre los interlocutores sociales. Artículo 5

Los destinatarios de la presente Recomendación serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 27 de noviembre de 1991.

Por la Comisión

Vasso PAPANDEOU

Miembro de la Comisión

(1) DO no L 39 de 14. 2. 1976, p. 40.

(2) DO no L 331 de 19. 12. 1984, p. 34.

(3) DO no C 176 de 14. 7. 1986, p. 79.(4) COM(89) 568 final, de 29 de noviembre de 1989. Por ejemplo, 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 de 1987 (ISBN 92-825-8764-9).

(5) DO no C 157 de 27. 6. 1990, p. 3.

(1) COM(90) 449 final de 6. 11. 1990.

(2) DO no C 305 de 25. 11. 1991.

(3) DO no C 14 de 20. 1. 1992.

ANEXO

PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y DEL HOMBRE EN EL TRABAJO Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual

1. INTRODUCCIÓN

El presente código de conducta 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 (1) y

como acompañamiento a la Recomendación de la Comisión sobre esta cuestión.

Su objetivo es proporcionar una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. El código está concebido para su aplicación tanto en el sector privado como público, y en él se anima a los empresarios a que sigan las recomendaciones contenidas en el código de la manera que resulte adecuada al tamaño y la estructura de su establecimiento. Para las pequeñas y medianas empresas, puede resultar de especial importancia para adaptar algunos de los aspectos prácticos a sus necesidades específicas.

El objetivo es garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana.

El informe de los expertos realizado por encargo de la Comisión puso de manifiesto que el acoso sexual es un problema grave para muchas mujeres trabajadoras de la Comunidad Europea (2), y la investigación llevada a cabo en los Estados miembros ha mostrado de manera fehaciente que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado. Al contrario, está claro que para millones de mujeres de la Comunidad Europea, el acoso sexual es una parte desagradable e inevitable de su vida laboral. Los hombres también pueden padecer el acoso sexual y, por supuesto, deberían tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados en diversos Estados miembros, que documentan la relación entre el riesgo de acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, indican que las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales corren un riesgo desproporcionado. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso. No se puede negar que el acoso motivado por la inclinación sexual mina la dignidad laboral de las personas afectadas y que resulta imposible considerar dicho fenómeno como un comportamiento laboral aceptable.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

El acoso sexual también tiene consecuencias negativas para los empresarios, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la empresa en la que los trabajadores piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una empresa en la que la productividad de los trabajadores se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo.

En términos generales, el acoso sexual es un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo, y la Comisión se ha comprometido a fomentar el desarrollo de medidas globales para mejorar dicha integración (3).

2. DEFINICIÓN

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 (1). 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 los 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 (1).

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 al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

3. LA LEY Y LAS RESPONSABILIDADES DE LOS

EMPRESARIOS

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 pueden contravenir el principio de igualdad de trato a que se refieren los artículos 3, 4 y 5 de la 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 (2). Este principio supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

En determinadas circunstancias, y dependiendo de la legislación nacional, el acoso sexual puede también ser un delito, o contravenir otras obligaciones impuestas por la ley, como son las obligaciones en materia de salud y seguridad, o el deber, contractual o de otra naturaleza, de ser un buen empresario. 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 de los trabajadores 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.

Sin embargo, el presente código se centra en el acoso sexual como un problema de discriminación sexual. El acoso sexual es una discriminación sexual porque el sexo de la persona afectada es el factor que determina quién es objeto del acoso. En diversos Estados miembros ya se ha establecido que 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 contravienen la legislación nacional sobre la igualdad de trato, y los empresarios deben tratar de asegurar que en el entorno laboral no se den tales comportamientos (3).

Como el acoso sexual a menudo está en función de la situación de la mujer en la jerarquía laboral, las políticas destinadas a tratar el acoso sexual tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando se unen a una política

más amplia de fomento de la igualdad de oportunidades y de mejora de la situación de la mujer. En la guía de la Comisión para la acción positiva se ofrece asesoramiento sobre las medidas que pueden adoptarse de manera general para aplicar una política de igualdad de oportunidades (1).

De igual modo, la existencia de un procedimiento para ocuparse de las denuncias de acoso sexual debería considerarse sólo como un componente de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial debería ser cambiar el comportamiento y las actitudes y procurar garantizar la prevención del acoso sexual.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La mayoría de las recomendaciones incluidas en el presente código se refieren a las acciones que pueden emprender los empresarios, ya que éstos tienen el deber de garantizar la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Los sindicatos también tienen responsabilidades con respecto a sus afiliados y pueden y deben desempeñar un importante papel en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Se recomienda que se estudie la cuestión de la inclusión en los convenios de las cláusulas pertinentes, en el contexto del proceso de la negociación colectiva, con el fin de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como de toda represalia contra el denunciante o la persona que desee atestiguar o que atestigüe en caso de denuncia.

5. RECOMENDACIONES A LOS EMPRESARIOS

Las políticas y los procedimientos recomendados más adelante deberían adoptarse, según sea necesario, tras consultar o negociar con los sindicatos o con los representantes de los

trabajadores. La experiencia indica que las estrategias para crear y mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores tienen más probabilidades de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente.

Debería subrayarse que una característica distintiva del acoso sexual es que los trabajadores que lo padecen a menudo son reacios a quejarse. Por consiguiente, la ausencia de denuncias de acoso sexual en un establecimiento determinado no significa necesariamente que tal acoso no exista. Puede significar que las personas afectadas por el acoso sexual piensan que denunciarlo no

tiene objeto porque no puede hacerse nada al respecto, o porque no se les tomará en serio o se les ridiculizará, o porque temen las represalias. La aplicación de las recomendaciones preventivas y de procedimiento indicadas más adelante debería facilitar la creación de un clima laboral en el que esos temores sean infundados.

A) Prevención

i) Declaración de principios

Como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual, los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Se recomienda que la declaración de principios precise qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Se aconseja que la declaración imponga explícitamente a los directores y supervisores la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones correctoras para garantizar su cumplimiento. También debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad.

Además, se recomienda que la declaración explique el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, que incluya el compromiso de que las denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sean culpables de acoso sexual.

ii) Comunicación de la declaración de principios

Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, de manera que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben quejarse, sean conscientes de que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual.

Dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

iii) Responsabilidad

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores, y los directores (incluidos los supervisores) tienen la tarea particular de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. Se recomienda que los directores expliquen la política del establecimiento al personal a su cargo y que tomen medidas para fomentar de manera positiva la aplicación de esta política. Los directores también deberían prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de acoso sexual, asesorar plena y claramente sobre el procedimiento que deberá seguirse, mantener el carácter confidencial de los casos de acoso sexual y velar por que no se planteen más problemas de acoso sexual o por que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la denuncia.

iv) Formación

Un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso sexual y que, si se produce, el problema sea resuelto con eficacia lo constituye la formación de los directores y supervisores. Dicha formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual y permitir que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.

Además, las personas que tengan algún cometido oficial en el marco del procedimiento formal de examen de la denuncia de acoso sexual deberían recibir una formación especial, tal y como se ha indicado más arriba.

También es aconsejable incluir en los correspondientes programas de iniciación y de formación información relativa a la política del establecimiento sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión.

B) Procedimientos

La elaboración de procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual una vez que se ha producido reviste una gran importancia. Los procedimientos deberían garantizar la resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva. La orientación práctica para los trabajadores sobre cómo tratar el acoso sexual cuando se produce y las consecuencias del mismo deberían proporcionarse desde un principio. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

i) Resolución de los problemas de modo informal

La mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual simplemente desean que éste cese. Debería disponerse de métodos formales e informales para resolver los problemas.

Debería aconsejarse a los trabajadores que, si es posible, intenten resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algunos casos, puede ser posible y bastar que el trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo.

En caso de que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, habría otra manera de proceder consistente en buscar la ayuda de un amigo comprensivo o de un asesor confidencial o pedirle a éstos que den los primeros pasos.

Si la persona continúa con su comportamiento, o si no resulta adecuado resolver el problema de modo informal, debería seguirse el procedimiento formal de presentación de una denuncia.

ii) Asesoramiento y asistencia

Se recomienda a los empresarios que nombren a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores objeto de acoso sexual, y, cuando sea posible, con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. Puede resultar útil que la persona sea designada previo acuerdo con los sindicatos o los trabajadores, ya que esto probablemente favorecerá su aceptación. Las personas seleccionadas deberían proceder, por ejemplo, de los departamentos de personal o de igualdad de oportunidades. En algunos establecimientos se les denomina «asesores confidenciales» o «amigos comprensivos». A menudo dicho papel lo desempeña una persona del sindicato de los trabajadores o perteneciente a un grupo de ayuda a la mujer.

Quienquiera que sea la persona designada en el establecimiento, se recomienda que se le proporcione la formación adecuada sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre los pormenores de la política y los procedimientos del establecimiento, de manera que pueda desempeñar su tarea con eficacia. También es importante que se le provea de recursos adecuados para desempeñar su función, así como de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de acoso sexual.

iii) Procedimiento de denuncia

Se recomienda que, cuando la persona que presente la denuncia considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables, cuando se hayan rechazado los intentos de solución informal, o cuando el resultado haya sido insatisfactorio, se proporcione un procedimiento formal para atender la denuncia. Este procedimiento debería asegurar a los trabajadores que el establecimiento tratará con seriedad las denuncias de acoso sexual.

Por su naturaleza, el acoso sexual puede dificultar la utilización de los canales normales de presentación de denuncias por vergüenza, miedo a no ser tomado en serio, a dañar la propia reputación, o temor a las represalias o a enrarecer el ambiente de trabajo. Por consiguiente, el procedimiento formal debería especificar a quién debe el trabajador presentar la denuncia y ofrecer también una alternativa si, en dichas circunstancias, el procedimiento normal de solución de conflictos no resulta adecuado, por ejemplo, porque la persona a la que se imputa el acoso es el jefe directo del trabajador. También es aconsejable ofrecer a los trabajadores la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia a una persona de su mismo sexo, si así lo desean.

Es aconsejable que los empresarios controlen y revisen las denuncias de acoso sexual y cómo se han resuelto, a fin de asegurarse de que los procedimientos resultan eficaces.

iv) Investigaciones

Es importante garantizar que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia se llevan a cabo con tacto y con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma. La investigación debería ser independiente y objetiva. Las personas que la realicen no deberían tener relación alguna con la denuncia, y debería intentarse por todos los medios resolverlas con prontitud; el procedimiento debería establecer un plazo máximo para la tramitación de las denuncias, habida cuenta de los plazos que pueda establecer la legislación nacional para la presentación de una denuncia por vía legal.

Se recomienda como práctica adecuada que tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas, quizá por un representante de su sindicato, un amigo o un compañero; que se informe detalladamente a la persona objeto de la denuncia sobre la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestar a la misma, y que se mantenga una estricta confidencialidad durante todo el curso de la investigación de una denuncia. Cuando sea necesario interpellar a testigos, deberá subrayarse la importancia del carácter confidencial.

Debe reconocerse que relatar la experiencia de acoso sexual no es fácil y puede perjudicar la dignidad del trabajador. Por consiguiente, no deberá pedirse a la persona que presenta la denuncia que narre repetidamente los hechos objeto de la misma cuando esto sea innecesario.

La investigación debería centrarse en los hechos indicados en la denuncia, y es aconsejable que el empresario mantenga un registro completo de todas las reuniones e investigaciones.

v) Faltas contra la disciplina

Se recomienda que las infracciones de la política del establecimiento para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo. Constituye también una buena práctica indicar claramente la gama de sanciones que pueden imponerse a las personas que violen la norma, y que la persecución o las represalias contra el trabajador que presente de buena fe una denuncia de acoso sexual serán consideradas como una falta contra la disciplina.

Cuando se acepte una denuncia y se considere que es necesario transferir o trasladar a una de las partes deberá permitirse, cuando sea posible, que la persona que ha presentado la denuncia decida si desea permanecer en su puesto o ser trasladada. No deberá sancionarse en ningún modo a la persona que haya presentado una denuncia que haya sido aceptada, y además, cuando esto suceda, el empresario deberá supervisar la situación para asegurarse de que el acoso ha cesado.

Aunque una denuncia no sea aceptada, por ejemplo porque se considere que las pruebas no son concluyentes, deberá ofrecerse la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de uno de los trabajadores afectados en vez de pedirles que sigan trabajando juntos contra la voluntad de ambas partes.

6. RECOMENDACIONES A LOS SINDICATOS

El acoso sexual es una cuestión tanto sindical como empresarial. Se recomienda como práctica adecuada que los sindicatos formulen y presenten unas declaraciones claras de política sobre el acoso sexual y que tomen medidas para aumentar la sensibilización ante el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo, a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto. Por ejemplo, los sindicatos podrían intentar ofrecer a todos sus directivos y representantes formación sobre temas relacionados con la igualdad de trato, incluida la manera de abordar el acoso sexual, e incluir esta información en cursos de formación patrocinados o aprobados por el sindicato, así como información sobre la política del sindicato al respecto. Los sindicatos deberían estudiar la posibilidad de declarar que el acoso sexual constituye un comportamiento indebido, y se recomienda como buena práctica que informen a sus afiliados y dirigentes sobre sus consecuencias.

Los sindicatos también deberían tratar la cuestión del acoso sexual con los empresarios, e instar a los establecimientos a que adopten políticas y procedimientos adecuados para proteger la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Se aconseja a los sindicatos que informen a sus afiliados de su derecho a no ser acosados sexualmente en el trabajo y les proporcionen una orientación clara sobre qué hacer en caso de ser objeto de acoso sexual, incluido el asesoramiento sobre los derechos legales pertinentes.

En caso de denuncia, es importante que los sindicatos la traten con seriedad y comprensión, y que se aseguren de que la persona que la ha presentado tiene la oportunidad de ser representada si se atiende la denuncia. Es importante crear un ambiente en el que los afiliados sientan que pueden presentar dichas denuncias sabiendo que van a contar con la comprensión

y el apoyo de los representantes sindicales locales. Los sindicatos podrían estudiar la posibilidad de nombrar a personas formadas al efecto para asesorar y aconsejar a los afiliados que presenten denuncias de acoso sexual y actuar en nombre de los mismos si es necesario. Esto constituirá un punto de apoyo fundamental. También es buena idea asegurarse de que haya suficientes representantes femeninos para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.

Asimismo se recomienda que cuando el sindicato esté representando tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma se deje claro que el sindicato no está tolerando el acoso sexual al proporcionar la representación. En cualquier caso, las dos partes no deberían estar representadas por la misma persona.

Es práctica adecuada aconsejar a los afiliados que el trabajador acosado lleve un registro de los incidentes, ya que esto le ayudará a llevar a feliz término cualquier recurso formal o informal, que el sindicato desea que se le informe de cualquier incidente de acoso sexual y que dicha información tendrá carácter confidencial. Convendría también que el sindicato controlara y revisara sus registros para contestar a las denuncias y para representar a las personas objeto de las mismas, a fin de que su respuesta sea eficaz.

7. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso sexual. Pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas.

Los trabajadores pueden contribuir en gran medida a impedir el acoso sexual si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable y si apoyan a los compañeros que sufren dicho trato y que prevén la presentación de una denuncia.

Los trabajadores que son objeto de acoso sexual deberían, cuando sea posible, manifestar al autor de tales actos que su comportamiento es indeseado e inaceptable. A veces basta con que una persona se dé claramente cuenta de que su conducta no es bien recibida para que ponga fin a la misma. Si dicha persona persiste en su comportamiento, los trabajadores deberían informar a los directores o a su representante por las vías adecuadas y solicitar ayuda para poner fin al acoso por medios formales o informales. (1) DO no C 157 de 27. 6. 1990, p. 3, punto 2 del apartado 3.

(2) 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 de 1987, (ISBN 92-825-8764-9).(3) Tercer programa de acción sobre igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, 1991-1995 [COM(90) 449 de 6. 11. 1990].

(1) Resolución del Consejo 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).

(2) DO no L 39 de 14. 2. 1976, p. 40, artículo 2 (Anexo II).

(3) Resolución del Consejo 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).(1) Acción positiva: Igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo. Guía, OPOCE, 1988.