



Panorama sociolaboral de la mujer en España

BOLETÍN ELABORADO POR EL GABINETE DE ESTUDIOS DEL CES

El acoso sexual en el trabajo

La participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es vital para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad.

La propuesta de Directiva¹ del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se 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, define claramente y de forma precisa por primera vez el acoso sexual en el trabajo como discriminación por motivos de sexo. Además de brindar una protección más eficaz a los trabajadores víctimas de discriminación en razón de su sexo, como sería el acoso sexual, se refuerza el derecho a la protección jurídica mediante la posibilidad de que asociaciones y organismos independientes puedan ejercer el derecho a la defensa, en nombre o para protección de cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato.

El acoso sexual en el trabajo es un problema muy extendido cuya prevención debe tener lugar en el sitio de trabajo por el bien de los trabajadores, estimándose que llega a alcanzar un porcentaje de entre el 40 y el 50 por 100 de trabajadoras a las que les han hecho propuestas sexuales no deseadas, lo que supone que la incidencia en ellas es mucho mayor que en los hombres. Es un tema importante y sensible que no puede pasarse por alto y debe tratarse en el ámbito comunitario, dado que suele afectar al rendimiento laboral de la persona y crear un entorno intimidatorio o humillante. Además no existe una definición universal de lo que constituye acoso sexual, por lo que es más difícil medirlo objetivamente y cuantificarlo.

El Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión consideran que el acoso sexual constituye una violación del principio de igualdad de trato y una afrenta a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo. El Código de Conducta de la Comisión Europea define el acoso sexual como un comportamiento que afecta a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo y que está basado en el sexo, incluyendo comportamientos físicos, verbales o no verbales no deseados por la víctima. Esta definición ha servido de base a las que se encuentran en las propuestas de Directivas basadas en el artículo 13 del

Tratado de Amsterdam que confiere poderes a la Comunidad para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por diversos motivos, entre los que incluye el sexo. Por mor de la coherencia con otras Directivas, en la presente propuesta se define el acoso sexual de manera similar.

El CES Europeo, el pasado 25 de enero de 2001, aprobó un Dictamen sobre la mencionada propuesta de Directiva, que acogió con satisfacción la propuesta de modificaciones de la Comisión en su conjunto, queriendo subrayar especialmente la importancia, por un lado, de que la definición de acoso sexual esté recogida por primera vez en una Directiva y, por otro, que la propia definición determine claramente que se trata de discriminación por motivos de sexo en el puesto de trabajo. Con ello se deja claro que el empleador tiene siempre la responsabilidad de prevenir y evitar el acoso sexual en el centro de trabajo. Lo único que se lamenta al respecto es que no contenga ninguna referencia a la obligación de los empresarios de crear un entorno de trabajo libre de acoso sexual.

Según dicho Dictamen, en muchos Estados miembros de la Unión Europea existe una legislación que prohíbe explícitamente el acoso sexual, aunque es bajísimo el nivel de concienciación ante este fenómeno en los Estados miembros, plasmado en la falta de legislación adecuada al respecto en la mayoría de ellos. Todos estos países consideran el acoso sexual como una discriminación basada en el sexo. En cambio, la jurisprudencia no es tajante en su definición de acoso sexual, y los actos que podrían constituir tal acoso se dejan, a menudo, a la apreciación del juez nacional. Se espera que la situación cambie con esta Directiva, que además cumple con los principios de subsidiaridad y proporcionalidad, en primer lugar porque la modificación de la Directiva 76/207/CEE es la única manera de garantizar la aplicación uniforme y eficaz a nivel nacional, de la abundante jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Además hay una exigencia de garantizar la coherencia, a escala comunitaria, de la legislación por la que se aplica el principio de igualdad de trato. En segundo lugar, porque establece requisitos mínimos y deja a los Estados miembros el mayor margen posible de maniobra para determinar la mejor manera de aplicar eficazmente el principio de igualdad de trato a este respecto.

¹ COM (2000) 334 final de 7 de junio de 2000.

CONCEPTOS	Fuente	Periodo del último dato	Dato	Variación (en puntos)		
				Sobre el periodo anterior	Sobre igual periodo del año anterior	
Tasa de actividad (1)	Hombres	1	4.º trim. 2000	63,9	-0,4	0,6
	Mujeres	1	4.º trim. 2000	39,9	0,0	0,8
Tasa de empleo (2)	Hombres	1	4.º trim. 2000	57,8	-0,4	1,3
	Mujeres	1	4.º trim. 2000	32,0	0,2	1,7
Tasa de paro (3)	Hombres	1	4.º trim. 2000	9,5	0,2	-1,3
	Mujeres	1	4.º trim. 2000	19,8	-0,5	-2,6
Índice de asalarización (4)	Hombres	1	4.º trim. 2000	77,7	-0,1	0,6
	Mujeres	1	4.º trim. 2000	83,2	0,3	0,9
Índice de temporalidad (5)	Hombres	1	4.º trim. 2000	30,4	-0,7	-0,8
	Mujeres	1	4.º trim. 2000	33,7	-0,6	-1,0
Diferencial salarial de la mujer (6)		2	4.º trim. 1999	76,0	—	-0,5

INDICADORES SOCIOLABORALES (Fecha de cierre 31 de enero de 2001)

CONCEPTOS		Fuente	Periodo del último dato	Dato	Variación (en porcentaje)	
					Sobre el periodo anterior	Sobre igual periodo del año anterior
Activas (Miles)	Total	1	4.º trim. 2000	6.806,2	0,1	2,1
	De 16 a 24 años	1	4.º trim. 2000	1.105,0	-3,1	-4,0
	De 25 a 34 años	1	4.º trim. 2000	2.092,0	-1,2	1,1
	De 35 a 44 años	1	4.º trim. 2000	1.822,4	1,9	1,1
	De 45 a 54 años	1	4.º trim. 2000	1.229,1	1,4	8,5
	De 55 a 64 años	1	4.º trim. 2000	521,5	3,1	10,0
	Sin estudios	1	3.º trim. 2000	352,7	-3,2	2,7
	Estudios primarios	1	3.º trim. 2000	1.142,1	-5,3	-6,1
	Estudios secundarios	1	3.º trim. 2000	3.727,2	1,8	5,6
	Estudios universitarios	1	3.º trim. 2000	1.578,5	2,8	9,0
	Ocupadas (Miles)	Total	1	4.º trim. 2000	5.461,0	0,7
De 16 a 24 años		1	4.º trim. 2000	741,4	-4,2	0,7
De 25 a 34 años		1	4.º trim. 2000	1.655,1	0,1	6,2
De 35 a 44 años		1	4.º trim. 2000	1.514,4	2,7	3,9
De 45 a 54 años		1	4.º trim. 2000	1.055,9	2,0	9,4
De 55 a 64 años		1	4.º trim. 2000	460,4	2,6	10,0
Agricultura y pesca		1	4.º trim. 2000	269,3	9,8	0,2
Industria y construcción		1	4.º trim. 2000	807,4	2,6	9,1
Servicios		1	4.º trim. 2000	4.384,3	-0,1	5,2
Asalariadas (Miles)	Total	1	4.º trim. 2000	4.544,5	1,0	6,7
	Sector público	1	4.º trim. 2000	1.149,6	1,6	7,9
	Sector privado	1	4.º trim. 2000	3.394,9	0,8	6,3
	Con contrato indefinido	1	4.º trim. 2000	3.011,1	2,0	8,4
	Con contrato temporal	1	4.º trim. 2000	1.533,4	-0,8	3,5
	En jornada completa	1	4.º trim. 2000	3.803,6	1,4	7,4
	En jornada parcial	1	4.º trim. 2000	740,9	-0,9	3,2
No asalariadas (Miles)	Empleadoras	1	4.º trim. 2000	156,7	-1,1	2,4
	Autónomas y miembros cooperativas	1	4.º trim. 2000	557,4	-0,6	1,5
	Ayudas familiares	1	4.º trim. 2000	196,5	-1,6	-4,9
Paradas (EPA) (Miles)	Total	1	4.º trim. 2000	1.345,2	-2,4	-9,9
	De 16 a 24 años	1	4.º trim. 2000	363,7	-0,6	-12,3
	De 25 a 34 años	1	4.º trim. 2000	437,0	-5,8	-14,3
	De 35 a 44 años	1	4.º trim. 2000	308,0	-1,9	-10,7
	De 45 a 54 años	1	4.º trim. 2000	173,2	-1,6	3,6
	De 55 a 64 años	1	4.º trim. 2000	61,1	7,0	9,7
	Demandantes de primer empleo	1	4.º trim. 2000	313,9	-9,1	-21,7
	Menos de un año buscando empleo	1	4.º trim. 2000	677,2	-1,6	-3,2
	De uno a dos años buscando empleo	1	4.º trim. 2000	230,2	-1,1	-8,5
	Dos o más años buscando empleo	1	4.º trim. 2000	437,8	-4,3	-19,2
Paradas (INEM) (Miles)		3	Enero	973,0	4,6	-0,7
Colocaciones (INEM) (Miles)		3	Enero	496,0	13,4	6,7
Contratos registrados (INEM) mujeres (Miles)	Indefinido	3	Enero	44,1	18,1	32,0
	Temporal	3	Enero	458,6	13,4	4,9
	A tiempo completo	3	Enero	377,9	15,5	6,5
	A tiempo parcial	3	Enero	124,7	9,0	7,7
	Formación Ley 63/1997	3	Enero	3,9	27,0	24,8
	En prácticas	3	Enero	3,3	15,5	-4,2

Notas: (1) Cociente entre activos y la población de 16 y más años por 100; (2) Cociente entre ocupados y la población de 16 y más años por 100; (3) Cociente entre parados y activos por 100; (4) Cociente entre asalariados y ocupados por 100; (5) Cociente entre asalariados con contrato temporal y total de asalariados por 100; (6) Porcentaje de la ganancia media mensual de las mujeres sobre la de los hombres, que recoge los pagos totales en pesetas en jornada normal y extraordinaria para todas las ramas de actividad y categorías profesionales. Información recogida en la Encuesta de Salarios sólo en el último trimestre de cada año.

Fuentes de los indicadores:

1. Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.
2. Encuesta de Salarios.
3. Instituto Nacional de Empleo.