

Acoso sexual en el trabajo



Autora:
Elisenda Casas Cáncer

Índice

1. Introducción	4
2. Incidencia del acoso sexual	5
3. Concepto de acoso sexual	7
4. Repertorio conductual	9
4.1 Conductas verbales	
4.2 Conductas físicas	
4.3 Otras conductas	
5. Tipos de acoso sexual	10
5.1 Chantaje sexual	
5.2 Acoso ambiental	
6. Perfiles de la víctima y del acosador	11
7. Modelos de aproximación	13
7.1 Modelo biológico	13
7.2 Modelo organizacional	13
7.3 Modelo sociocultural	14
8. Causas del acoso	15
9. Estrategias de afrontamiento y actuación en caso de acoso sexual	16
10. Consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral	21
11. Bibliografía	22
ANEXO	
Normativa española en materia de acoso sexual	23

1. Introducción

El concepto de acoso sexual (en adelante AS) surge alrededor de los años 70 dentro del marco del pensamiento feminista, a raíz de las aportaciones realizadas por un grupo de dicho colectivo en un curso realizado en la Universidad de Cornell (EUA). Estas hicieron alusión a un determinado tipo de comportamiento que habían observado dentro del ámbito laboral, realizado por los hombres, que enmascarado tras una apariencia sexual, realmente denotaba un ejercicio de poder. Dicho término empezó a ser utilizado de forma habitual en EE.UU y a partir de los 80 en Europa. Fue a raíz de una serie de juicios que conmovieron la opinión pública por sus connotaciones políticas, sexuales y raciales que el AS adquirió enorme resonancia mediática en EE.UU en la década de los 80.

Es importante puntualizar que estamos ante una forma de violencia que atenta contra derechos fundamentales como son el Derecho a la Intimidad (art. 18.1 de la Constitución Española), el Derecho a la Dignidad (art. 10 CE) y el Derecho de Igualdad (art. 14 CE) entre otros. “Contamina” el entorno laboral y tiene graves efectos sobre la salud, la autoestima y el rendimiento. Si bien la sociedad empieza a tomar conciencia de la problemática derivada del acoso, todavía queda mucho camino por recorrer. Empieza a reconocerse como un problema que puede estar presente en cualquier empresa, que perjudica y degrada a la víctima que la padece y que debe ser tratado y sancionado, es decir, empezamos a considerarlo un “problema social”. Y para ser concebido como tal, y siguiendo la acertada definición de Sullivan y col. (1980) existe un problema social cuando “un grupo que tiene influencia, es consciente que una determinada condición social afecta a sus valores y puede ser atajada mediante una acción colectiva”.

Los convenios colectivos españoles desde 1996 han empezado a incorporar medidas contra el AS. Asimismo la Unión Europea marcó octubre de 2005 como fecha límite para incluir normas preventivas y sanciones en aquellos casos en los que se produjera cualquier tipo de discriminación, en especial las de carácter sexual.

Si bien es cierta la amplia difusión del concepto de AS, también lo son las graves dificultades que todavía existen para definirlo de forma unitaria, para dotarlo de una identidad propia que permita diferenciarlo claramente de las pautas del cortejo y de las relaciones erótico- sexuales. Ello es debido a la necesidad de abordar el AS desde una perspectiva interdisciplinar y a la dificultad para discriminar qué interacciones constituyen o no AS.

El presente manual pretende unificar criterios, definir dicho concepto y dar pautas de prevención y actuación ante situaciones de estas características.

2. Incidencia del acoso sexual

Múltiples trabajos han sido realizados en España a partir de la década de los 80. En 1986, la Secretaría de la Mujer del Sindicato General de Trabajadores, realizó un estudio a mujeres de la Comunidad de Madrid pertenecientes a 6 sectores económicos distintos. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: un 84% de las entrevistadas había sufrido en alguna ocasión AS verbal, chistes, piropos y halagos con connotaciones sexuales, un 55 % había sido objeto de expresiones verbales con presencia de gestos provocativos y miradas insinuantes, un 27 % había sufrido insinuaciones verbales o escritas para conseguir favores sexuales, otro 27% había padecido contacto físico no deseado (pellizcos, caricias...) y finalmente un 4% había mantenido contacto sexual no deseado.

En 1987, el Instituto de la Mujer realizó un estudio sobre AS mediante entrevistas a trabajadoras de empresas del sector público y privado. El resultado obtenido fue que la presencia de AS, entendido en el sentido más amplio, había afectado en algún momento de su vida laboral a un 90 % de los casos.

La tercera encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo llevada a cabo en el 2000 por la Fundación Europea se ocupó del AS, y en sus conclusiones afirmó que no se trata de un fenómeno esporádico (un 3% de las mujeres trabajadoras se han visto afectadas en los 12 meses anteriores a la encuesta, lo que supone unos dos millones de personas). El colectivo más afectado es el de las mujeres, con mayor incidencia en las que viven en situación de precariedad laboral y en el caso de los hombres, el porcentaje se sitúa en el 1.1%.

Los resultados obtenidos en la investigación, encargada por el Instituto de la Mujer en el 2004 a Inmark, Estudios y Estrategias S.A., para conocer la situación actual del AS en España y cuyo resumen fue publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en Abril de 2006, reflejan que, de 2007 entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras de edades comprendidas entre los 16-64 años, el 14.9 % había sufrido una situación de AS en el último año (Acoso Técnico). En cuanto al AS Declarado (el percibido por las receptoras) el porcentaje se reduce al 9,9%.

Trasladando los datos al conjunto de las mujeres activas en España, que según datos de la Encuesta de Población Activa en el cuarto trimestre de 2005 ascendía a 8.425.000 trabajadoras, se estima que 1.310.000 trabajadoras han sufrido en España alguna situación de AS (A. Técnico) si bien sólo 835.000 mujeres lo han vivido como tal (A. Declarado). Podemos apreciar a través de estos 4 estudios (no son más que una muestra de la totalidad de estudios realizados en España) que existe una gran variabilidad en los resultados. Algunos de los factores que pueden incidir son:

- la falta de instrumentos estandarizados discriminatorios de AS
- la dificultad para conceptualizar el AS de forma unitaria
- la naturaleza emergente que tiene el AS. En muchas ocasiones los resultados no son un claro reflejo de la realidad. Las personas que son víctima de AS pocas veces lo denuncian, difícilmente hacen una manifestación pública.

El AS podemos delimitarlo conceptualmente mediante dos términos: el Acoso Técnico y el Declarado. El primero hace referencia a la exposición de una persona ante alguna de las situaciones clasificadas dentro del repertorio conductual detallado en el capítulo 4, independientemente de la valoración del receptor. El Acoso Declarado es aquel en el que, además de haber estado expuesto ante situaciones incluidas en dicha clasificación, el receptor las ha vivido como tal.

Todos los estudios ponen de relieve que la incidencia mayor corresponde a la modalidad de AS leve, en detrimento de las modalidades más graves. No obstante, esta diferencia puede ser resultado del miedo a realizar denuncias relativas a modalidades de acoso más graves. A la vista de los resultados disponibles podemos concluir que el AS se manifiesta a través de distintas modalidades y en grados de intensidad diversos y que su incidencia, aunque es difícil determinarla con exactitud, es lo suficientemente importante para contribuir, en la medida de lo posible, a su prevención y/o eliminación.

3. Concepto de acoso sexual

Existen múltiples definiciones de AS pero todas ellas coinciden en dos aspectos: que se trata de una conducta con componentes de carácter sexual y que atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de dicha situación.

McKinnon (1979) define el AS como **“la imposición no deseada de favores sexuales en el contexto de una relación desigual de poder”** y considera como ejemplos las sugerencias verbales o chistes con connotaciones sexuales, guiños, abrazos, pellizcos, las proposiciones indecentes y las relaciones sexuales impuestas por la fuerza.

La Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, abordó el AS y propuso la siguiente definición: el acoso sexual es **“toda conducta de naturaleza sexual (incluimos conductas verbales, no verbales y físicas) u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros.**

Resultará 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, se utiliza de forma explícita o implícita como base para tomar una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el mismo, al salario o a cualquier otra decisión relacionada con el ámbito laboral.
- esta conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, pudiendo, en determinadas circunstancias, ser contraria al principio de igualdad.

En España el Instituto de la Mujer propuso la siguiente definición (1996): **“ el AS es todo comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, producido en el ámbito laboral, docente o similar, utilizando una situación de superioridad o compañerismo y que repercute a nivel laboral o docente generando un entorno intimidatorio o humillante”**.

Estas definiciones ponen de manifiesto que nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de distintas formas y que puede ser de gravedad e intensidad variable. Tal y como dicen Calle, González y Muñoz (1998) estamos ante un “fenómeno” con componentes socioculturales, institucionales e interpersonales, en el que intervienen una gran cantidad de variables, de ahí la necesidad de abordarlo a nivel multidisciplinar.

Tal y como se ha comentado anteriormente, no podemos pasar por alto el componente subjetivo inherente al AS, que en algunas ocasiones dificulta la discriminación entre conductas que pueden o no considerarse como tales (Acoso técnico versus Acoso Declarado), ni tampoco las diferencias perceptivas encontradas en función del género. Los estudios demuestran que, ante experiencias idénticas, las mujeres tienen mayor predisposición a etiquetarlas como AS debido a la definición más amplia que tienen de dicho concepto. A su vez, dicha percepción es diferencial en función del papel jugado en dicha interacción; la valoración cambia en función de si se es víctima o agresor.

Por todo ello consideramos que la clave está en el receptor, será él a quien corresponda determinar si dicha conducta es bien o mal recibida, si la aprueba o deniega. La atención sexual se convertirá en AS en función de la valoración de la persona a quien vaya dirigida.

4. Repertorio conductual

El repertorio de conductas presentes en una situación de estas características es múltiple y variado. Las relacionamos a continuación:

4.1 Conductas verbales

Se clasificarán según su gravedad en : (1) Acoso leve (2) Acoso moderado (3) Acoso grave

- Bromas, chistes con contenido sexual. (1)
- Piropos ofensivos. (1)
- Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales. (1)
- Valoración sobre el aspecto físico de alguien. (1)
- Reiteración en la petición de citas. (1)
- Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general. (1)
- Pedir relaciones sexuales sin presión. (2)
- Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual. (2)
- Chantaje sexual: Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa. (3)
- Amenazas de represalia/s después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales. (3)

4.2 Conductas físicas

- Violación del espacio vital de una persona. (1)
- Tocar, pellizcar, agarrar. (3)
- Acariciar, besar o abrazar. (3)
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo. (3)
- Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los “delitos contra la libertad e indemnidad sexual”. (3)

4.3 Otras conductas

- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien. (1)
- Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos. (1)
- Material sexual: Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer pósters con connotaciones sexuales. (2)

5. Tipos de acoso sexual

El AS puede clasificarse de distintas formas. Una posibilidad es hacerlo en función de la presencia o ausencia de chantaje, encontrándonos ante dos modalidades diferenciadas, **chantaje sexual** y **acoso ambiental**.

5.1 Chantaje sexual / de intercambio o Acoso *quid pro quo*

Se trata propiamente de un chantaje sexual, es decir, “esto a cambio de favores sexuales”. Se obliga al trabajador a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, ser perjudicado laboralmente. Se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará al futuro profesional del trabajador.

Son sujetos activos de este tipo de actos quienes tienen poder para decidir sobre la relación laboral de la “víctima”.

5.2 Acoso ambiental

Todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado. Pueden ser sujetos activos tanto superiores como compañeros de trabajo. Otros autores, para realizar su clasificación, se basan en la presencia o ausencia de acciones ejecutivas; se hace una discriminación entre aquellas manifestaciones que se desarrollan a “nivel de palabras”, es decir en el plano puramente comunicativo y aquellas que implican acciones ejecutivas, en cuyo caso se las considera modalidades más graves. Debe quedar claro que, sea cual sea la modalidad padecida, cualquiera de ellas (leve, moderada, grave) es lo suficientemente importante para utilizar todas las herramientas que estén en nuestras manos para prevenirla.

6. Perfiles de la víctima y del acosador

6.1 Perfil de la víctima

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio encargado por el Instituto de la Mujer en el 2004, y publicado en abril de 2006, el AS presenta distinta incidencia según el grupo social analizado.

Son varios los factores que pueden favorecer la aparición de AS. Los más destacados son:

- **Género:** los estudios realizados en la UE reflejan que la mayor parte de situaciones de AS tienen como agresor a un varón y como víctima a una mujer.
- **Estado civil:** el colectivo de mujeres mayormente afectadas es el de separadas/divorciadas o viudas.
- **Determinadas condiciones laborales:** la temporalidad contractual, el trabajo sin contrato y los horarios nocturnos, son características habituales en las víctimas de AS.
- **Edad:** las cohortes de edad comprendidas entre los 16-24 años son las más vulnerables ante el AS. Se ha observado incidencia de AS en el colectivo de hombres muy jóvenes que acaban de incorporarse al mercado laboral.
- **Nacionalidad:** Procedencia de países extracomunitarios.
- **Tener alguna incapacidad física-mental.**
- **Sector de actividad de la organización:** construcción e industria.

Dicha relación pone de manifiesto que muchas veces el acosador se sirve de la vulnerabilidad de la víctima para poner en práctica el AS, ya sea por edad, dependencia del trabajo o incapacidad para defenderse.

Se ha comprobado que no existe correlación entre los cánones de belleza actuales y la presencia de AS. El hecho de ser atractiva no implica mayor probabilidad de padecer AS.

6.2 Perfil de acosador

Si bien no existe un único perfil de acosador, sí que existen una serie de características comunes en todos ellos.

Quien ejerce acoso leve es inmaduro, le gusta “pavonearse” de sus conquistas y es sexista. Puede tener dos caracterizaciones diferenciadas, o bien ser inseguro, retraído y dominado por su pareja; o bien todo lo contrario, se valora como alguien atractivo e irresistible, con conducta prepotente.

Las personas que ejercen AS grave suelen ser hombres casados o con estabilidad sentimental y ocupan cargos superiores a sus víctimas (mandos intermedios). Son fríos, narcisistas y con

escasa empatía. Suelen ser caprichosos y les cuesta aceptar un “no” como respuesta. Tienen una visión de la mujer “sesgada”, no la valoran como a una igual sino como a alguien inferior. No existe correlación entre las personas que ejercen AS y la presencia de psicopatía. La práctica del AS suele ser horizontal, es decir, quienes lo “practican” con mayor probabilidad son los compañeros de trabajo, en cuyo caso la modalidad más frecuente es la leve. A medida que las conductas son más graves, aumenta la probabilidad que el emisor sea un superior jerárquico.

Los datos del estudio realizado por Inmark, Estudios y Estrategias S.A. reflejan que, del total de situaciones de AS, el 58.8% de los casos los han generado compañeros de trabajo, frente a un 20.6 % que indican que fueron los superiores directos. El 14.3 % corresponde al acoso por parte de clientes, un 2% a directivos de empresa y un 1.3 % a subordinados. En función de la gravedad del acoso infligido, aumenta el protagonismo de los superiores jerárquicos; siendo su participación de aproximadamente un 50 % en las situaciones de acoso moderado y grave.

7. Modelos de aproximación

Después de una amplia revisión de escritos, casos, noticias y artículos sobre AS, Tangri, Burt y Johson (1985) llegaron a la conclusión de que básicamente existen 3 modelos teóricos para abordar el AS.

7.1 El modelo biológico

Basado en 3 premisas:

- El impulso sexual es más fuerte en hombres que en mujeres, por razones biológicas
- La atracción entre hombres y mujeres es natural, por lo tanto es lógico que dicha atracción también ocurra dentro del ámbito laboral
- El “carácter” de algunos hombres propicia a que se desarrollen conductas de AS

De todo ello, se desprende que el AS no es más que la manifestación de la atracción sexual.

De acuerdo a estos principios se deduce que es inevitable, ya que depende de la carga biológica de las personas. No se le debe dar importancia, ya que no existe una intención discriminatoria ni sexista hacia la mujer, simplemente se trata de una expresión espontánea.

7.2 El modelo organizacional

Pone énfasis en los factores estructurales de cualquier organización. Son determinantes:

- Organigrama empresarial: a mayor estratificación, más probabilidades de AS (se utiliza el poder de la posición jerárquica para obtener gratificación sexual)
- Las condiciones de trabajo (número de personas que trabajan en la empresa, disponibilidad de espacio por persona...)
- La proporción de personas de uno y otro género
- Las funciones desempeñadas por los miembros de la organización
- La normativa interna
- La disponibilidad de procedimientos de queja o denuncia

Fizgerald es uno de los representantes de dicho modelo. Para él, la cultura grupal y el clima organizativo son claves para comprender el marco en el que se desarrolla el AS.

7.3 El modelo socio-cultural

Considera el AS como una forma de manifestación del “sistema patriarcal” de relaciones imperante en nuestra sociedad. Es un “producto” derivado de las normas actuales, valores, estereotipos y creencias que enfatizan el papel dominador del hombre sobre la mujer. El AS asume el papel de regular la interacción entre hombres y mujeres, posibilitando el dominio del primero sobre la segunda. En palabras de Torns, el AS no es más que otra forma de expresión del **“poder patriarcal que siempre existe, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres”**.

8. Causas del acoso

No es una cuestión fácil de responder debido a la correlación de múltiples variables y factores que juegan un papel fundamental para que el AS esté presente en determinados entornos laborales. Las causas con mayor peso son las siguientes:

Sexismo: discriminación de la mujer en el mundo laboral.

Estereotipos de género/educación: creencias populares a través de las cuales se perpetúan características que, tradicionalmente y a lo largo de la historia, se han considerado propias de hombres o mujeres y que determinan diferencias en cuanto a sus capacidades de ejecución de roles sociales, familiares y profesionales. Existe un fondo ideológico que perpetúa, y hasta cierto punto justifica el AS, sobre todo las modalidades menos graves. Las mujeres, dada la educación recibida, además de víctimas actúan en algunos casos, inconscientemente, como cómplices. Presentan un elevado nivel de tolerancia, asumiendo situaciones de acoso como algo “natural”.

Falta de ética en las relaciones interpersonales: el acosador busca su propio placer sin tener en cuenta el daño que pueda producir a su “víctima”.

Falta de normas laborales claras: la organización no se ha planteado la posibilidad que esta situación pueda producirse. No ha contemplado estrategias de prevención ni de afrontamiento, propiciando de esta manera que el AS pueda desarrollarse con mayor facilidad.

Precariedad laboral: se ha comprobado la existencia de correlación entre inestabilidad laboral y mayor incidencia de AS. A mayor vulnerabilidad, mayor probabilidad de padecer AS.

9. Estrategias de afrontamiento y actuación en caso de acoso sexual

9.1. Estrategias de afrontamiento

Toda persona sometida a una situación de AS reacciona diferencialmente en función de una serie de factores. Destacamos los siguientes:

- la percepción que se tenga de la gravedad o severidad de la conducta de AS
- la persistencia y reiteración del acosador
- la respuesta del acosador ante las demandas por parte de la víctima del cese de su conducta
- la existencia de procedimientos formales en la empresa para afrontar situaciones de AS
- la percepción que tiene la víctima sobre la actitud de los mandos de la empresa hacia dicha problemática
- el conocimiento de la víctima sobre los recursos disponibles (en la organización) ante situaciones de AS

Si una organización es intolerante hacia el acoso y lo manifiesta a sus miembros, generará un clima propicio para que se promuevan denuncias sin miedo a ser juzgado injustamente. Ante dicha situación el individuo puede:

- Evitar al acosador. Dicha estrategia inicialmente puede parecer positiva pero no siempre lo es, fundamentalmente en aquellos casos en los que debemos mantener una relación laboral directa con nuestro acosador. En tales circunstancias la evitación no aporta ninguna solución al problema pudiendo agravar sus consecuencias.
- Buscar apoyo en familiares y amigos. Es una buena medida de apoyo pero evidentemente, no resuelve la situación.
- Enfrentarse verbal o físicamente con el acosador. La confrontación verbal es positiva, el acosado debe explicar de forma clara y directa que le incomoda dicha actitud. La confrontación física no suele dar buenos resultados ya que combatimos el abuso con otro abuso, respondiendo con una actitud que a nosotros nos desagrada y que, en definitiva, ha originado en gran medida la situación conflictiva.
- Buscar ayuda en la propia organización es la estrategia utilizada con menor frecuencia. Suele recurrirse a ella en los casos más graves, cuando hay agresiones físicas y/o amenazas de por medio. Cuesta decidirse por esta estrategia, ya que se desconfía de los resultados que puedan obtenerse, por miedo a que no se tomen con suficiente seriedad la situación o porque dicha denuncia pueda repercutir y acarrear consecuencias negativas a la persona

que ha sido víctima de acoso.

- Denunciar ante los organismos competentes. Los datos estadísticos muestran la renuncia generalizada de las mujeres acosadas a denunciar la agresión sufrida. Consideran que denunciar es un deber pero no una ayuda.

Pont y González (1997) realizaron un estudio para valorar las reacciones de las trabajadoras que habían vivido situaciones de AS y constataron lo siguiente:

- 30% mostraban rechazo explícito ante dicha situación
- 22% mostraban indiferencia ante AS
- 15% respuesta variable dependiendo del momento
- 13% respondían con agresividad
- 7% lo valoraban como una broma
- 5% consentían
- 8% otras conductas

Del estudio encargado a Inmark, Estudios y Estrategias S.A. (2004) se deduce que las reacciones varían en función de las situaciones padecidas.

Las líneas de actuación correlacionan con el tipo de acoso vivido. La tendencia es la de afrontar la situación en solitario, ocultar lo ocurrido y circunscribirlo a la esfera personal, aunque a medida que aumenta la gravedad de la situación, se busca con mayor frecuencia la ayuda y la implicación del entorno, el uso de acciones que minimicen al máximo las consecuencias del AS.

9.2. Medidas preventivas

Trabajadores, empresarios y representantes de los trabajadores desempeñan un importante papel en la prevención del AS. Todas las estrategias que se creen para mantener un entorno laboral saludable en el que se respete la dignidad y la igualdad entre trabajadores, tendrán más posibilidades de ser eficaces cuando se hagan conjuntamente entre estos colectivos.

La manera más efectiva para hacer frente al AS es desarrollar, a nivel empresarial, un sistema preventivo de actuación que forme, informe y ofrezca pautas de actuación a los trabajadores en situación de AS.

Para ello será necesario establecer un clima de trabajo contrario a cualquier tipo de conducta que pueda resultar vejatoria o humillante, diseñar y establecer una postura activa para afrontar una situación de AS, facilitar a las víctimas el procedimiento de denuncia (en caso necesario) y garantizar a las partes confrontadas un procedimiento ágil que respete tanto a la víctima como al presunto agresor.

Las medidas expuestas en el **Código de Conducta** para combatir el AS publicado por la **Comisión Europea en noviembre de 1991** fueron las siguientes:

Declaración de principios

Elaboración por parte de la organización de una declaración en la que los empresarios establezcan que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se tolerarán situaciones de AS en el trabajo y, en caso de producirse, que puedan ser denunciadas.

Es importante que se defina dicho concepto, se delimiten los recursos disponibles en la organización para hacerle frente y las medidas disciplinarias que se aplicarán. Es fundamental la implicación del colectivo de trabajadores para velar por el cumplimiento de dichos principios.

Comunicación de la declaración de principios

Una vez elaborada dicha declaración es importante que se comunique a los trabajadores, para que sean conscientes de sus derechos y, en caso de ser vulnerados, puedan denunciarlo con la seguridad que serán tratados con seriedad e imparcialidad.

Responsabilidad

Tanto los trabajadores como el equipo directivo tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de sus miembros. El equipo directivo debe garantizar que el AS no va a producirse en los departamentos que estén bajo su tutela. Puesto que el AS constituye un riesgo para la seguridad y la salud, los empresarios deben responsabilizarse del mismo.

Formación

Formación general de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

Los trabajadores de la propia empresa juegan un importante papel en la prevención del AS, su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros, así como velar para que el resto de compañeros se comporten de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

Hasta el momento, todas las medidas expuestas se engloban estrictamente en el ámbito laboral, pero deberíamos tener en cuenta otro tipo de medidas que también son fundamentales y necesarias para prevenir dichas situaciones. Destacamos las siguientes:

- **Medidas educativas:** educar desde la infancia en el respeto a la libertad sexual, en la igualdad de oportunidades, así como informar sobre la violencia de género, entre otros.
- **Medidas formativas:** formar al profesorado, al colectivo jurídico, así como al resto de profesionales que directa o indirectamente puedan verse implicados en una situación de AS.
- **Medidas sociales:** sensibilizar a la sociedad y fomentar el apoyo social a las víctimas.
- **Medidas culturales:** promover el cambio en los estereotipos, desarrollar estudios sobre el AS y su incidencia.

Por último, no hay que olvidar el papel que juegan los representantes de los trabajadores en dicha prevención. Se recomienda que presenten una declaración clara de política sobre el AS y que tomen las medidas adecuadas para sensibilizar, formar e informar a nivel interno (directivos y representantes) así como externo (empresarios y trabajadores). Deben promover mejoras a través de la negociación colectiva en el marco de las empresas y los sectores, así como potenciar estudios específicos sobre el efecto del AS en la salud de los trabajadores.

9.3. Actuación en caso de acoso sexual

Una vez producida una situación de AS es muy importante que se establezcan los procedimientos de actuación que garanticen una resolución rápida y eficaz de dicha situación dentro de la organización.

Es fundamental establecer los cauces y el procedimiento interno de la denuncia así como delimitar los derechos y deberes de ambas partes, tanto de la víctima como del presunto agresor.

Basándonos en el Código de Conducta aprobado por la Comisión Europea en la década de los 90, que recoge las recomendaciones hechas a los estados miembros de la UE en materia de AS, exponemos el siguiente **procedimiento de actuación**:

Resolución informal de los problemas

La mayoría de personas acosadas pretenden que dicho comportamiento cese, por lo tanto debe aconsejarse que, siempre que sea posible, se intente resolver la situación de manera extraoficial. En algunos casos es suficiente, para que el AS cese, que el trabajador explique al acosador que se siente incómodo y que le resulta ofensiva dicha situación. Lo puede hacer directamente la persona afectada o a través de una tercera persona.

En otros casos la resolución se complica, siendo necesario recurrir a un procedimiento formal en el que se impondrán una serie de sanciones siempre que se haya confirmado la existencia de AS.

Siempre se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no haya dado resultados o sea inapropiado para resolver el problema.

Asesoramiento y asistencia

Tanto en el caso de procedimientos formales como informales, es recomendable asignar una persona voluntaria para ayudar a resolver los problemas que puedan surgir durante el procedimiento y para dar apoyo a ambas partes. Estamos hablando de la figura del mediador. Es aconsejable que exista acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales, trabajadores y equipo directivo.

La persona designada debe formarse adecuadamente y disponer de recursos adecuados para desempeñar su función.

Procedimiento de denuncia/ formal

Una vez se constata que el procedimiento informal no da resultados positivos debemos acudir al formal y proceder a la denuncia. Es importante que la organización asegure seriedad a los trabajadores implicados a lo largo de dicho proceso.

Debido a la naturaleza de la denuncia, habitualmente no es fácil realizarla, ya sea por vergüenza, miedo a dañar la propia reputación, miedo a ser ridiculizado, a que se enrarezca el ambiente de trabajo o por temor a represalias. De ahí la importancia de establecer claramente los cauces adecuados para presentar la misma, posibilitando que puedan hacerlo ante alguien del mismo sexo y ofreciendo alternativas al procedimiento pactado, en caso de no ser adecuado en una determinada situación (ejemplo: La persona a quien se imputa el acoso es el jefe directo del trabajador).

Investigaciones

La investigación debe llevarse a cabo respetando ambas partes, con objetividad e imparcialidad. Es fundamental la agilidad en la resolución de los trámites para minimizar al máximo el daño que podamos infligir a ambas partes.

Se recomienda que tanto la víctima como el presunto agresor estén respaldados por una persona de su confianza garantizando en todo momento la confidencialidad del proceso, respetando el derecho de ambas partes.

Faltas contra la disciplina

Las infracciones que atentan contra la dignidad de los trabajadores deben ser consideradas como faltas contra la disciplina y son las normas las que deben establecer qué comportamientos son indebidos y cuáles no. Es aconsejable indicar la gama de sanciones que pueden imponerse a las personas que violen dichas normas así como las circunstancias agravantes y atenuantes. Durante el proceso de investigación o en caso que quedara probada la situación de AS, conviene estudiar la posibilidad del traslado de alguna de las partes.

El procedimiento de actuación que acabamos de detallar no siempre es viable, debido a que, en muchas ocasiones, las organizaciones no lo tienen contemplado. En tales circunstancias las víctimas pueden recurrir al representante de los trabajadores, a algún centro de Mujeres de las Administraciones Públicas o bien interponer una denuncia en el Juzgado de Guardia o en la Inspección de Trabajo.

Los representantes de los trabajadores, por su parte, deben velar para que el ambiente en la empresa sea propicio para presentar las denuncias sin miedo a posibles represalias, garantizando comprensión, seriedad y apoyo.

10. Consecuencias del acoso sexual

Las consecuencias derivadas del AS son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la “víctima” sino también en los compañeros de trabajo, la organización y el contexto sociofamiliar de las partes implicadas.

Hay una clara afectación de la salud mental y física del individuo receptor de dicha conducta. Estas personas suelen presentar estrés emocional, ansiedad, cuadros depresivos y pánico, así como sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación. La propia imagen sufre un importante “revés” de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes de padecer AS, pasan a ser percibidos como defectos.

Es característica la pérdida de confianza hacia los demás y hacia uno mismo. Es habitual la estigmatización por parte de los propios compañeros de trabajo. Los problemas de pareja y del entorno socioafectivo más inmediato son frecuentes. Presentan trastornos psicosomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos. La pérdida o abandono del trabajo y la dificultad en formarse o promocionarse son frecuentes. Dichas consecuencias tendrán una mayor o menor incidencia en función de la fortaleza de la persona, de las necesidades económicas a las que esté sujeta y de los apoyos recibidos por parte de las instituciones, organización y/o entorno familiar.

Todo ello repercute indiscutiblemente en la empresa, generándose un entorno laboral tenso, con una posible falta de colaboración y de trabajo en equipo, así como un aumento de absentismo y de rotación en los puestos de trabajo. Consecuentemente se produce una disminución en la productividad y un elevado coste económico, derivado tanto del decremento en la productividad como de los costes de las bajas de los trabajadores y de la nueva contratación de personal, sin olvidarnos de la mala imagen pública generada.

11. Bibliografía

1. Vander Zanden, J.W. "Manual de Psicología Social", 1989.
2. Rosenzweig, M. y Leiman A. "Psicología Fisiológica", 1992.
3. Pérez, J. y Sancho, T. "Acoso sexual en el trabajo".
Nota técnica de Prevención – Inst. Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999.
4. "Mobbing, violencia física y acoso sexual". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
5. "Assetjament sexual en el treball". Tríptico publicado por la Generalitat de Catalunya.
Direcció General de Relacions Laborals.
6. Sarriegui, JM. " El acoso sexual ya no es papel mojado".
Artículo publicado en El País el 13 de octubre 2002.
7. A.P. "El Plan de igualdad contemplará el Acoso Sexual como riesgo laboral".
Artículo publicado en El Comercio el 8 de marzo de 2003.
8. Sebastián, O. "Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas".
Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización. Madrid, 10 de Diciembre 2002.
9. Junta de Castilla y León y López, F. "Guía de actuación ante el acoso sexual en Castilla y León", 2002.
10. Talam A., Gutiérrez J., Horta E., Requena E. y Rodríguez A., Psicopatología (Tomo I-II, 1.994)
11. Rozman, C. y Farreras P. "Medicina interna". Volumen II, 2002.
12. Ferrer, V. y Bosch, E. "Assetjament sexual i violència de gènere", 2000.
13. Pernas B., Román M., Olza J. y Naredo, M. "La dignidad quebrada; las raíces del acoso sexual en el trabajo", 2000.
14. Martín, M. "Monografía 3- La violencia que padecen las mujeres en los ámbitos laborales".
15. "El acoso sexual. Las violencias cotidianas cuando las víctimas son las mujeres".
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Anexo

Normativa española en materia de acoso sexual

El tratamiento legal que se ha dado al AS ha pasado, en los últimos años, de abordarse jurídicamente a través del agravio de otros derechos, a ser reconocido como un tipo penal propio y a ser sancionado individualmente. Es decir, a contemplarse explícitamente como un delito así como también como una infracción laboral grave.

Las vías para combatir legalmente en España el AS son tres: la constitucional, la social y la penal.

1. Constitución Española (CE) de 1978

Son varios los artículos de la CE que son vulnerados ante una situación de AS:

Art. 9.2. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Art. 10.1. Dignidad. “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

Art. 14 Igualdad. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Art. 18.1. Intimidad. “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen”.

Art. 35.1. “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

2. Código Penal (Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre)

Dicho código dedica el Título VIII a los “Delitos contra la libertad e indemnidad sexual” recogiendo el AS en el artículo 184. Se establecen las penas (arresto/multas) que se impondrán ante una situación probada de AS.

- “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil

y humillante, será castigado, con la pena de arresto de 6-12 fines de semana o multa de 3-6 meses.

- Si el culpable de AS hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella que pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de 12-24 fines de semana o multa de 6-12 meses.

- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de 12-24 fines de semana o multa de 6-12 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de 6 meses a 1 año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.

El AS es considerado un delito contra la libertad sexual y no contra los derechos de los trabajadores.

3. Estatuto de los trabajadores **(Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 25 de marzo)**

El AS es tratado en varios artículos:

El **4.2** regula los derechos de los trabajadores y señala que estos tienen derecho a:

- no ser discriminados laboralmente por razón de sexo
- su integridad física y adecuada política de Seguridad e Higiene
- el respeto a su intimidad y dignidad

El artículo **96** señala como infracción laboral grave:

- actos de los empresarios contrarios al respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores
- decisiones unilaterales de los empresarios que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de sexo

El artículo **17** hace referencia a la “no discriminación en las relaciones laborales”. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Por último, el artículo **19** sobre Seguridad e Higiene señala:

- El trabajador tiene derecho a una protección en materia de Seguridad e Higiene.
- Está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

- El trabajador tiene derecho a inspeccionar y controlar el cumplimiento de dichas medidas siempre y cuando no existan órganos o centros especializados competentes para hacerlo.
- El empresario está obligado a facilitar formación en materia de SH a sus trabajadores y estos están obligados a seguir las enseñanzas y a realizar las prácticas oportunas.
- Los órganos internos de la empresa competentes en materia de SH, ante la probabilidad seria y grave de accidente requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el citado riesgo. En caso de no ser atendida se dirigirá a la autoridad competente y ésta puede requerir al empresario que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades.

4. Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto

Se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En el capítulo II (infracciones laborales) consta como infracciones muy graves en su artículo 8, apartado 13: “el AS, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de la misma”.

Sanción: multa que puede oscilar entre los 3.005,07 euros y los 90.151,82 euros, dependiendo de la graduación que se haga de la infracción (grados mínimo, medio y máximo).

Delitos contra la libertad sexual

Es importante diferenciar el AS de otros delitos que atentan contra la Libertad Sexual y que pueden ser fuente de confusión.

Agresión sexual (Art. 178-179 Código Penal); entendida como cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona que concurra con violencia o intimidación (1-4 años prisión). La ley establece diferencias en cuanto a la penalización, siendo la pena mayor cuando existe acceso carnal (coito) por vía vaginal, anal o bucal, o se introducen objetos por la vía vaginal o anal (6-12 años prisión). Si se trata de cualquier otra conducta de naturaleza sexual como roces, caricias, la pena es inferior.

En ocasiones la agresión sexual está presente en situaciones de AS.

El **Abuso sexual** (Art. 181) es entendido como aquel atentado contra la libertad o integridad sexual de otra persona no consentidos o con abuso de superioridad manifiesta, que coarta la libertad de la víctima. Sin presencia de violencia e intimidación (12-24 meses multa). Se considera ausencia de consentimiento cuando la víctima es menor de 13 años o se haya privada de sentido o se abusa de su trastorno mental (6-24 meses prisión).

Exhibicionismo y la provocación sexual; “entendiendo el primero como el que ejecutase o hiciese ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o discapacitados; siendo castigado con la pena de prisión de 6 meses a 1 año o multa de 6-12 meses. La provocación sexual es la que, por cualquier medio, venda, exhiba o difunda material pornográfico entre menores de edad o discapacitados, siendo castigados con la pena de prisión de 6 meses a 1 año o multa de 6 a 12 meses”.



ASEPEYO

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO
Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
DE LA SEGURIDAD SOCIAL N° 151



Servicio de Atención
al Usuario

902 151 002



Urgencias 24h

900 151 000

www.asepeyo.es