

## **EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO EN CATALUNYA. ESTUDIO DE CASOS.**

**Joan Merino.** Antropólogo [joan.merino@icev.cat](mailto:joan.merino@icev.cat)

**Gloria Cruceta.** Psiquiatra. [21502mca@comb.cat](mailto:21502mca@comb.cat)

Estudio efectuado en el Gabinete de Antropología, Psiquiatría & Psicología (GAPP)  
[www.antropologiapsiquiatria.es](http://www.antropologiapsiquiatria.es)

## **Resumen**

El acoso sexual en el trabajo es reconocido cada vez más como una discriminación importante que afecta a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales. En concreto son especialmente vulnerables: las mujeres divorciadas, separadas o viudas, las madres solteras, las recién llegadas al mercado de trabajo, las mujeres con contratos de empleo irregular, las mujeres con minusvalías, las pertenecientes a minorías étnicas y las inmigrantes. El acoso sexual está indisolublemente unido al poder.

Este artículo presenta 32 historias de vida de 32 mujeres que han sufrido acoso sexual en centros de trabajo de Catalunya.

## **Palabras clave**

Acoso sexual, violencia machista, sexismo, acoso, violencia en el trabajo.

## **Sumario**

1.- Metodología; 2.- Los ejes del acoso sexual en el trabajo; 3.- Acoso y poder; 4.- Consecuencias del acoso sexual; 5.- Estudio de casos en Catalunya, 5.1.- Perfil de la muestra, 5.1.1.- Edad y situación, 5.1.2.- Nivel de estudios, 6.- Hoja de ruta del acoso, 6.1.- Inicio del acoso, 6.2.- Sucesión de acontecimientos, 7.- Red de apoyo social de las acosadas; 8.- Psicopatología derivada del acoso sexual, 9.- Historias de vida; 10.- Bibliografía.

## 1.- Metodología

Desde una perspectiva metodológica, la investigación se abordó a partir de un grupo de mujeres, (32) que debido a una situación de acoso sexual, desarrollan un cuadro psicopatológico que requiere tratamiento psicoterapéutico.

Brevemente, el desarrollo del proceso metodológico secuencial del trabajo ha sido el siguiente:

- Análisis documental: Se ha recopilado información sobre el tema utilizando bibliografía específica, de tal manera que permitiera establecer un marco teórico del estudio.
  
- Se realizaron varias entrevistas a 32 mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo, recogiendo el itinerario personal y laboral.
  - Grupo de 32 mujeres.
  - Recogida de datos durante 20 meses.
  - A través de Hª clínica y evaluación psicopatológica.
  - Entrevistas y escalas de ansiedad y depresión de Hamilton.
  - La mayor parte en situación de IT (baja) laboral.

## 2.- Los ejes del acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de género).

- En primer lugar, el acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género.
- Asimismo, se enmarca en un entorno laboral sexista, en el que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias de salario, el reparto de tareas por sexos, etc. De manera secundaria, se asocia también a otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, tales como el psicológico o moral.
- En tercer lugar, se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homófobas, etc.

Estrés emocional, humillación, ansiedad, depresión, ira, impotencia, fatiga, enfermedad física...: son algunos de los potencialmente efectos graves, que sufren las víctimas del acoso sexual. Tensión en el trabajo, insuficiente colaboración, bajo rendimiento, absentismo, disminución de la productividad...: son algunos de sus efectos sobre la empresa.

Desde la perspectiva del derecho internacional comparado, se ha propuesto una definición de acoso sexual en el trabajo tan ampliamente descriptiva como la siguiente:

*"Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante".*

### **3.- Acoso y poder**

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder.

Denominado así, como concepto, en la década de 1970 en Estados Unidos y punible por ley, el acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia.

El acoso sexual se presenta de muchas formas. Una de las más notorias es el llamado *acoso quid pro quo*, expresión que describe la situación de la trabajadora obligada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algún beneficio que le corresponde por su trabajo. Dado que esto sólo puede ser cometido por alguien con el poder de "dar o quitar" un beneficio derivado del empleo, este acoso *quid pro quo* es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad.

#### 4.- Consecuencias del acoso sexual

En relación a las trabajadoras, *las consecuencias del acoso sexual pueden ser demoledoras para la víctima*. Además del riesgo de perder su trabajo, la víctima sufre los dañinos efectos físicos y psíquicos que mencionamos en este estudio.

Por otra parte, el hecho de que el trabajo sea un mundo hasta ahora predominantemente masculino, favorece ciertos *patrones* de conducta. Así pues, las mujeres se introducen en el mundo laboral masculinizado en *su concepción (espacio, tiempo, valores), en su organización y en su regulación*.

El comportamiento acosador es complejo, difuso a veces, y se manifiesta de diversas formas: proposiciones fuera de todo contexto, chistes, bromas, aproximaciones físicas fugaces de intermitencia calculada, "decoraciones" del lugar de trabajo compartido de contenido sexual... Casi siempre este tipo de conductas se suelen presentar con el envoltorio de un comportamiento amistoso, pero la diferencia es clara: mientras éste es deseado, el acoso sexual es indeseado.

El acoso sexual no es una novedad, tampoco es noticia de actualidad, a pesar de que diariamente miles de mujeres lo sufren. Hace escasamente unos meses la responsable de Asuntos Sociales de la Unión Europea denunciaba públicamente que el 35% de las mujeres de la Unión Europea sufre acoso sexual en el trabajo, sin embargo, esta cifra alcanza el 60% en el caso de España, Italia y Grecia.

El acoso sexual en el trabajo es reconocido cada vez más como una cuestión importante que afecta a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales. La probabilidad de ser acosada sexualmente está más estrechamente asociada a la vulnerabilidad observada y la dependencia económica de la acosada y no precisamente en su apariencia física.

En concreto son especialmente vulnerables: las mujeres divorciadas, separadas o viudas, las madres solteras, las recién llegadas al mercado de trabajo, las mujeres con contratos de empleo irregular, las mujeres con minusvalías, las pertenecientes a minorías étnicas y las inmigrantes. El acoso sexual está indisolublemente unido al poder.

El acoso sexual en el trabajo está llegando a ser reconocido, cada vez más, como un problema grave. Las víctimas pueden verse impedidas a plantear el asunto debido al desamparo, al miedo a verse ridiculizadas, o lo que es peor, a perder sus trabajos.

Además de las desventajas relacionadas con el trabajo, las víctimas de acoso sexual pueden estar sometidas a patologías con serias consecuencias para su salud física y mental.

## 5.- Estudio de casos en Catalunya

### 5.1.- Perfil de la muestra

#### 5.1.1.- Edad y situación

De la muestra de mujeres estudiada (32), la franja de edad estuvo comprendida entre 21 y 48 años, 26 vivían en pareja y 3 de ellas presentaban antecedentes psicopatológicos. Sólo 1 de ellas había sufrido con anterioridad acoso sexual en el trabajo.

Edad entre 21 y 48 años.
26 vivían en pareja.
Solo 3 tenían antecedentes psicopatológicos.
Solo 1 caso había sufrido con anterioridad acoso sexual.



### 5.1.2.- Nivel de estudios

De la muestra estudiada, 26 mujeres tenían estudios básicos (81,2%) y 6 estudios universitarios (18,7%).

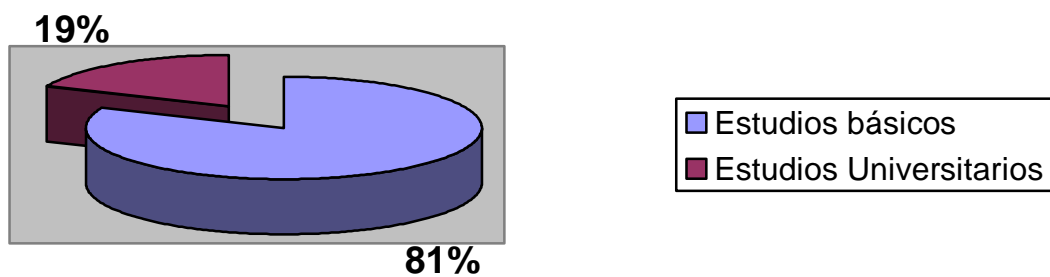
El 81 tenía estudios básicos o no reglados (26)

El 19 % estudios universitarios (6 )

En ningún caso era su primer trabajo

Todas estaban en la empresa desde hacía más de 1 año

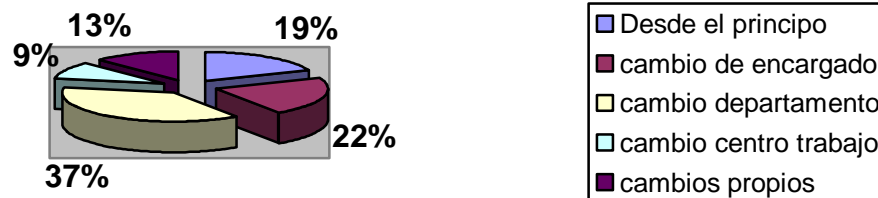
Ningún conflicto previo



## 6.- Hoja de ruta del acoso

### 6.1.- Inicio del acoso:

Desde el principio: 6
Cambios de los encargados: 7
Cambio de departamento: 12
Cambio de Centro de trabajo: 3
Cambios propios: 4 (2 divorcio, 1 operación aumento pechos, 1 ir al gimnasio)



## 6.2.- Sucesión de acontecimientos:

- |   |
|---|
| 1- Salvo 1 caso, todos se inician con conductas amables y prebendas.  |
| 2 - Incrementaron el acoso ( llamadas a domicilio, promesas laborales..)                                      |
| 3- Amenazas veladas   |
| 4- Aparición de los primeros síntomas en las acosadas (inseguridad, ansiedad, alteración del estado de ánimo) |
| 5- Las acosadas sienten que deben comunicarlo a la familia y/o amigos   |

## 7.- Red de apoyo social de las acosadas

Una de los aspectos que llama la atención en nuestro estudio, es la respuesta del entorno social de las mujeres acosadas.

Se describe que 26 de ellas vivían en pareja en el momento en que inició el acoso sexual.

Al explicar su situación a sus respectivas parejas:

- más de la mitad (14) obtiene como respuesta falta de comprensión, acusaciones infundadas, desprecio, etc.
- En 6 casos se produce una reacción acusatoria y agresiva hacia la víctima por parte de su pareja.
- Los otros casos (6) se sienten apoyadas.

Entre las mujeres que no vivían en pareja (6), 2 de ellas no se lo explican a nadie y las restantes (4) encuentran el apoyo de sus familias al explicarlo.

A partir de estos resultados, visualizamos dos grupos, que en el estudio los diferenciamos entre las mujeres que han recibido apoyo social y las que no lo han recibido.

### **Mujeres con apoyo de su entorno social (10).**

Dentro del grupo que recibió apoyo inicialmente, 4 de 10 (40%) causan incapacidad temporal por consejo médico. El 60% (6) restante sigue trabajando e intenta varias estrategias de evitación y disuasorias hacia sus acosadores, incluidas las denuncias a inspección de trabajo por parte de 3 mujeres.

A las seis semanas todas causan incapacidad temporal, en este caso, por presentar síntomas de ansiedad, depresión, cuadros fóbicos, inseguridad y baja autoestima.

Al año todas las mujeres que han recibido apoyo de su entorno social abandonaron su trabajo.

### **Mujeres sin el apoyo de su entorno social (22).**

De las 22 mujeres que no recibieron apoyo social de su entorno, cabe destacar que hubo 2 que en ningún momento lo comunicaron, pero se consideran dentro del grupo que no reciben soporte.

De las 22 mujeres del grupo de estudio, 12 causaron incapacidad temporal por un cuadro depresivo ansioso, reactivo a la situación laboral y personal.

De las 10 restantes que prosiguieron en su trabajo, se producen 6 casos en los que cesó el acoso sexual y se inició un mobbing o acoso moral y en otros 3 casos, se le sumó al acoso sexual que persistía, el acoso moral en el trabajo. De este grupo de 10 mujeres, sólo 3 aguantaron en su puesto de trabajo más de 5 meses, a los 6 meses estaban todas de baja laboral.

### **8.- Psicopatología derivada del acoso sexual**

Todas las mujeres de la muestra sufrieron síntomas depresivos y ansiedad. Cabe destacar 7 casos de Depresión mayor y 3 intentos de suicidio.

### **9.- Historias de vida**

El impacto que produce en la vida de una persona el acoso sexual en el trabajo, va más allá del ámbito estrictamente laboral.

El acoso sexual está considerado como un estresor vital grave y su repercusión queda reflejada en este estudio, en el que podemos contabilizar 4 casos de separación conyugal, durante el proceso del acoso y 1 caso de maltrato físico y psicológico por parte de la pareja de una de las víctimas que fue denunciado.

Casi la mitad de todas las víctimas del estudio llegaron a los 18 meses de Incapacidad Temporal y 2 tramitaron la Invalidez absoluta debido al estado psicológico resultante de todo el proceso de acoso. A ambas, la invalidez les fue concedida.

A los 3 años del inicio de este estudio, 15 de las mujeres acosadas, casi el 50% de la muestra, siguen en tratamiento psicoterapéutico y no se sienten capaces de buscar otro trabajo.

De las 3 mujeres que denunciaron a Inspección de trabajo su situación, en ningún caso ha habido una resolución positiva para la trabajadora.

Sólo 12 mujeres buscaron trabajo en otras empresas.

## 10.- BIBLIOGRAFÍA

Burgos Ladrón de Guevara, J. *La Violencia De Género*. Editorial Comares. 2002.

Calle Fuentes, M.; Gonzalez Romero, C.; Nuñez Triguero, J.A. *Discriminacion y Acoso Sexual a la Mujer en el Trabajo*. (Editorial: Largo Caballero) 2001

Comisión Europea. "Cómo combatir el Acoso sexual en el trabajo. Guía para aplicar el código de conducta de la Comisión Europea". Luxemburgo 1993.

Commission Européene i rection générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales. Unité V/D.5. "Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union européenne" (1998).

Cruceta, Gloria. (2007) Gabinete de Antropologia, Psiquiatria & Psicologia. "Consecuencias clínicas del acoso sexual en el trabajo" Jornada técnica de acoso sexual en el trabajo, Observatori de Mobbing del Institut Català Antropologia, Barcelona.

Del Rey, S. *Acoso sexual y relación laboral*. "Relaciones laborales". Tomo primero, pág. 228-268. Madrid 1993.

Fernando De Vicente Pachés, F. "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario Europeo". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Núm. 67, Març 2007.

Frese, M., & Zapf, D. (1988), "*Methodological issues in the study of work stress: Objective vs. subjective measurements of work stress and the question of longitudinal studies*". In *Causes, coping, and consequences of stress at work*, C.L. Cooper & R. Payne (Eds.), Chichester: Wiley, (pp. 371-411).

Ganzenmüller, C., Escudero, J.F., Frigola Vallina, J.; Begué Lezaún, J.J.. *Delitos contra la libertad e indemnidad Sexual* (Editorial Bosch, S.A.) 2000.

Ibañez, M.; *Acoso Sexual en el Ámbito Laboral: su alcance en Euskadi* (Editorial: Universidad de Deusto). 2003.

Matallin, A. "El nuevo delito de acoso sexual". Ediciones Revista General de Derecho. Valencia. 2000.

Moleroman, C. "El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales a propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999". *Actualidad Laboral*. Tomo I, pág. 243.

Peña, F.; Ravelo, P.; Sanchez, S. (2007) *Cuando el trabajo nos castiga*. Ediciones y Gráficos Eón. México.

Pérez, J y Sancho, T. (1999). *Acoso sexual en el trabajo*. Madrid, INSHT. Ministerio de Trabajo.

Rubenstein, M. *La dignidad de las mujeres en el trabajo: informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas*. (Oficina de publicaciones oficiales, 1987).



Sánchez, E, Larrauri, E. *El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*. Tirant lo Blanch. 2000.

Serrano, I. "El acoso sexual". Revista Tapia nº 80. Febrero. Madrid. 1995.

Velázquez Barón, A. *Delito de Acoso Sexual* (Editorial Bosch, S.A.). 2004.