

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
TRABAJO FINAL DE GRADO.

EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Alumna: Patricia Pérez Morata

Tutora: Ruth Vallejo Dacosta

Zaragoza, Noviembre 2014



**Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza**



**Universidad
Zaragoza**

“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal”.

Heinz Leymann

Índice

Introducción.....	Página 4
o Objeto del trabajo.....	Página 6
o Metodología empleada.....	Página 7
o Estructura del trabajo.....	Página 8
Derechos básicos de los trabajadores frente al acoso.....	Página 9
Tipos de acoso y su regulación.....	Página 13
o Tipos.....	Página 13
o Fases del desarrollo del problema.....	Página 18
Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	Página 21
o Definiciones.....	Página 21
o Tipología.....	Página 23
El acoso sexual y acoso por razón de sexo y la perspectiva psicológica.....	Página 31
o Características generales del perfil del acosador y de la víctima del acoso.....	Página 31
o Sintomatología.....	Página 34
o Evaluación del acoso.....	Página 36
Dos perspectivas de la tutela de acoso.....	Página 37
o Obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente al acoso en la LOIEMH.....	Página 37
o Obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente al acoso desde la LPRL.....	Página 42
Mecanismos de la tutela jurídica.....	Página 45
o Procedimiento de tutela de derechos fundamentales.....	Página 45
o Sujetos responsables.....	Página 50

Caso práctico.....	Página 52
Conclusiones.....	Página 56
Bibliografía.....	Página 59
o Libros consultados.....	Página 59
o Leyes más usadas.....	Página 60
o Páginas web consultadas.....	Página 61

Introducción

El Trabajo Fin de Grado consistirá en una investigación sobre el acoso laboral en cuestión de género. Se estudiará el acoso laboral sexual y el acoso por razón de sexo tanto en su parte psicológica como en la jurídica.

La elección de la temática del trabajo radica en mi interés en materia de los riesgos psicosociales. Desde mis inicios en los estudios de las ciencias sociales y del trabajo me ha llamado la atención todo aquello relacionado con la psicología, los riesgos psicosociales y daños morales, por lo que no he encontrado mejor manera de ponerles fin.

Además, el acoso es un tema muy de actualidad, ya no sólo desde la perspectiva del género y dentro ámbito laboral. Es un tema de moda, hoy, que preocupa, y que es urgente denunciar y divulgar, pues supone un abuso de poder, una tortura psicológica y un maltrato de las personas en el puesto de trabajo. Desde hace algún tiempo atrás hasta ahora se han ido introduciendo algunos términos como mobbing¹, sextorsión², burnout³ y algunos otros fuera del ámbito laboral, como el bullying, de los que la mayoría de la población ya son conocedores.

Son muchos los casos que se dan de acoso, 7 de cada 10 mujeres sufre acoso sexual según una noticia del economista publicada el 22 de julio del 2012, de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública. En 258 dependencias gubernamentales hubo

¹Del inglés "to mob", ser atropellado o atacado por la multitud. El Nóbel Konrad Lorenz utilizó el término "mobbing" en relación con el comportamiento agresivo de grupos animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio. El psicólogo alemán Heinz Leymann aplica este concepto en la década de los 80 para el acoso de todo tipo en las organizaciones y desde entonces, el término se ha generalizado.

²Sextorsión es un término acuñado para designar un delito cada vez más común consistente en la realización de un chantaje bajo la amenaza de publicar o enviar imágenes en las que la víctima muestra en actitud erótica, pornográfica o manteniendo relaciones sexuales, Jorge Flores, *Sextorsión, prácticas arriesgadas y fallos de seguridad al servicio del delito*, www.unblogenred.es

³Estado de fatiga o frustración producido por la dedicación a una causa, manera de vida o relación que fracasa en conseguir la recompensa esperada.

26.000 casos de acoso sexual y sólo 8.000 fueron denunciados.⁴ Por ello, a pesar de la integración que ha tenido la mujer en el ámbito laboral, es cierto que siguen teniendo muchas desventajas y que aun no se ha conseguido una total homogeneidad en las condiciones de trabajo (aunque como veremos el acoso no sólo es producido a mujeres, sino que también se dan casos en hombres pese a que sea en menor medida).

El empresario se ha concienciado de su importancia puesto que en muchas ocasiones es el causante de un descenso de productividad, un aumento de rotación del personal, una repercusión negativa de la imagen de la empresa, pérdidas económicas en litigios jurídicos, pérdida de personal cualificado y adelanto de la jubilación anticipada, así como un aumento del absentismo laboral como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Absentismo laboral (%) y número de días de baja debido a problemas relacionados con el trabajo⁵

Número medio de días de baja	Motivo de la baja			
	Acoso laboral	Violencia física por parte de empleados	Violencia física por parte de usuarios	Amenazas de violencia física
1-5 días	4,8	2,4	2,2	2,8
6-15 días	10,2	5,8	8,3	6,6
16-30 días	3,6	2,9	2,4	2,5
31-60 días	1,2	2,2	0,9	1,1
Más de 60 días	2,8	2	1,5	2,1

* Fuente: *Workplace Violence and Harassment: a european picture*, pág.78.

⁴ *Acoso laboral a siete de cada 10 mujeres*, 22 de julio de 2012, www.eleconomista.com [consultado: 1 de noviembre de 2014]

⁵ *La agencia europea alerta del aumento de la violencia y el acoso laboral*, 10 de febrero de 2011, www.infocop.es [consultado: 1 de Noviembre 2014]

Objeto del trabajo

El objeto del trabajo es el análisis del acoso laboral sexual y acoso por razón de sexo. Se hablará de su conceptualización en sus diferentes ramas así como de su tipología desde el punto de vista de diferentes autores.

Al margen de su contenido teórico, se procederá a analizar las consecuencias que tiene desde el punto de vista de la psicología, como es considerado por los expertos en la materia y las repercusiones que tiene dicho hecho.

Además de ello se analizará el marco jurídico, la legislación vigente en esta materia y los procedimientos que se llevan a cabo. Se incluirá el análisis sobre este tema de algunos expertos, así como si se considera que existe legislación suficiente en dicha materia.

En cualquier caso, y al margen de lo que cada autor opine, se hará un análisis genérico del tema, incluyendo algunos datos particulares y algún caso real, como un estudio real extraído de 32 mujeres reales víctimas del acoso.

Se analizará tanto la prevención, como sus consecuencias, tutela jurídica y sancionadora en materia de acoso en el trabajo.

El trabajo tiene como objetivo encontrar los factores que producen acoso y analizar si hay suficientes medios desde el punto de vista de la prevención, así como de sanción una vez realizado el daño.

Metodología empleada

En cuanto a la metodología utilizada se ha utilizado el sistema de citas y referencias bibliográficas. Se han utilizado diferentes libros, así como documentos de distintos autores y expertos en materia de acoso en el trabajo.

Además, se ha utilizado un estudio práctico de casos reales publicados en una revista catalana, para saber cómo ha sido la vida de las víctimas del acoso antes, durante y después de sufrir dicha situación.

Se ha empleado, también, la legislación correspondiente en dicho ámbito, tanto en casos reales como sentencias, como la jurisprudencia que trata el acoso protegiendo al trabajador del mismo.

Por tanto, lo que más he utilizado ha sido la jurisprudencia, realizando una revisión de las leyes que regulan el acoso, así como casos particulares en sentencias, así como la lectura de diversos libros, artículos y documentos en esta materia, dentro y fuera de la ley.

Además se han analizado diversas tablas y datos estadísticos para saber la incidencia de este riesgo en el trabajo, así como el número de población que ha vivido por una situación así en algún momento de su vida.

Estructura del trabajo

En primer lugar se realiza un análisis de los derechos de los trabajadores frente al acoso, es decir los derechos fundamentales que se vulneran en caso de acoso, así como la protección que ofrece la legislación española en esta materia.

En segundo lugar se han descrito los tipos de acoso que pueden llevarse a cabo en el trabajo, dando las características propias de cada tipo así como su regulación en la ley. Una vez que se nombradas todas, se procederá a la descripción especializada del género, es decir se profundizará en el acoso sexual y acoso por razón de sexo después de haber dado los datos genéricos en esta materia. Se realizará un análisis conceptual de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como sus diferentes tipologías.

Después de llevar a cabo este procedimiento, se realiza un análisis psicológico con sus consecuencias psicosociales.

Se realiza un análisis jurídico que parte de dos perspectivas, una es la igualdad, y otra es la obligación del empresario de prevención en materia de acoso. Se realiza un estudio acerca de las leyes que dedican alguno de sus preceptos en esta materia y que se dan en ocasiones concretas para poder extraer unas conclusiones y una opinión fundamentada en si es suficiente o no la legislación a cerca de este tema.

Para finalizar se muestra un estudio sobre 32 mujeres reales que han sido víctimas del acoso, y se da información acerca de características comunes previas al acoso, y como han influido en su vida laboral y familiar.

Por último se procede a hacer una valoración final en las conclusiones, extrayendo los datos más relevantes deducidos tras la realización de este trabajo.

Derechos básicos de los trabajadores frente al acoso

La protección del trabajador en el ámbito del acoso aparece reflejada en numerosas leyes que definen estas situaciones y marcan pautas para evitar que se produzcan.

En primer lugar, la Constitución Española de 1978⁶ (más adelante nombrada como CE) hace referencia en este sentido, promoviendo la igualdad de trato y la no discriminación, en varios de sus artículos de sus derechos fundamentales.

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁷ (en adelante se utilizarán las siglas E.T) protege al trabajador del acoso en su artículo 4.2. e) otorgándole el derecho a respetar "su intimidad (derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, art. 18 CE) y a la consideración debida a su dignidad(derecho a la dignidad personal, a los derechos inviolables que le son inherentes, al libre desarrollo de su personalidad, al respeto a la ley y a los derechos de los demás, art. 10 CE) comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo."⁸Esto quiere decir, todos aquellos supuestos en los que no posea derecho a la igualdad y a la no discriminación vulnerando el artículo 14 CE. Esto incluye la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual.

También, el derecho a la integridad física y moral de las personas sin que puedan ser sometidos a tortura ni penas o tratos inhumanos o degradantes (Art. 15 CE).

Además, en su artículo 50.1 ET, se le otorga al trabajador el derecho a extinguir el contrato voluntariamente en caso de sufrir un acoso ya que se

⁶ Órgano CORTES GENERALES, Publicado en BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.

⁷ Órgano MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Publicado en BOE de 29 de Marzo de 1995.

⁸ STSJ del País Vasco de 28 de febrero de 2008 (rec.Supl. 2879/2007)

considera un incumplimiento grave por parte del empresario de sus obligaciones, obteniendo la correspondiente indemnización por despido improcedente (STSJ de Extremadura de 27 de febrero de 2002).⁹

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público¹⁰ (identificado con las siglas EBEP) en su artículo 14 otorga a los empleados públicos unos derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. Entre ellos, se incluye en su apartado h "el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral."

Como podemos observar, se le protege de igual manera al empleado público, como al privado. Algunos ejemplos de leyes donde se protege al trabajador del acoso son:

El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹¹ (abreviado con las siglas LGSS) hace referencia de una manera más indirecta al acoso en cuestión de género haciéndole al trabajador, tener en cuenta sus características en cuestión de edad, sexo o demás condiciones a la hora de realizar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional (art. 123)

El Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último ¹²(abreviado con las siglas CC) también protege al trabajador ante esta situación en los artículos 1902 y 1903, en los que se pretende reparar el daño causado a una persona, bien por culpa, bien por negligencia y haciendo

⁹Se le reconoce a la trabajadora el derecho a extinguir el contrato por dicho artículo, por ser víctima de un acoso sexual por medio de mensajes vía teléfono móvil con sus posteriores represalias en el trabajo.

¹⁰ Órgano JEFATURA DEL ESTADO, Publicado en BOE núm. 89 de 13 de Abril de 2007.

¹¹ Órgano MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Publicado en BOE núm. 154 de 29 de Junio de 1994.

¹²Órgano, Publicado en GACETA de 25 de Julio de 1889

responsable al empresario respecto de los perjuicios causados por cualquiera de sus trabajadores.

En este sentido también está relacionada la Vigente Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, de modificación del Código Penal de 1995, en materia de protección a las víctimas de malos tratos y de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.¹³

¹³ Órgano JEFATURA DEL ESTADO, Publicado en BOE núm. 138 de 10 de Junio de 1999

Tipos de acoso en el ámbito del trabajo y su regulación

En cuanto al tipo de acoso que puede darse en la relación laboral, pueden darse varios supuestos:

- Acoso por razón de discapacidad, edad, raza o etnia, religión o convicciones y por orientación sexual

La Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social traslada Directivas y modificará diversas normas.¹⁴ En su Título II, Capítulo III, aborda las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato estableciendo medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establece tanto en el sector público como en el sector privado.

El artículo 28 de esta ley define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.”

En su sección segunda se trata la discriminación por el origen racial o étnico, mientras que en la sección tercera se trata la discriminación en el trabajo en su sentido más general. En los siguientes artículos trata el ámbito de aplicación (arts.29 y 34), medidas de acción positiva (arts. 30 y 35), así como su legitimación (art. 31) y carga de la prueba (arts. 32 y 36) y un Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica en su artículo 33. Es a partir del artículo 37 cuando se comienzan a realizar modificaciones de leyes en materia de acoso.

¹⁴ Órgano JEFATURA DEL ESTADO, Publicado en BOE núm. 313 de 31 de Diciembre de 2003

- El acoso laboral o psicológico que no obedece a un motivo concreto de los citados, sino a cualquier otra circunstancia personal o social. Es reconocido judicialmente y se conoce como Mobbing.

“El acoso laboral –o mobbing ha sido descrito por el profesor Leyman como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”¹⁵

Son muchas las definiciones que se han dado del acoso moral en el trabajo, aunque se ha producido una decantación del concepto jurídico en los siguientes términos:

“conducta sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión” (STSJ, Social, Madrid, 24 abril 2006; análoga STSJ, Social, Cataluña 23 de junio 2006).

De esta definición, Cristóbal Molina Navarrete extrae unos elementos, objetivos y subjetivos, para identificar la conducta del acoso moral laboral sobre la que aplicar las normas (STSJ Extremadura, 2 junio 2006):

- a) Un elemento objetivo cronológico: el carácter continuado o prolongado de la conducta que atenta contra la dignidad e integridad de la persona.
- b) Un elemento objetivo medial o instrumental: la dimensión compleja de la conducta, de modo que se dirija a crear un ambiente

¹⁵Martínez García, F., El acoso laboral, 19 octubre 2009, www.diariojuridico.com

intimidatorio y hostil tanto en su faceta profesional como en relación a la organización.

- c) Un elemento subjetivo: intencionalidad de ocasionar un daño por parte del sujeto activo de la agresión continuada en la esfera del trabajador, ya venga del empleador (acoso institucional), de los directivos (bossing¹⁶) o de los compañeros (acoso horizontal)
- d) Un elemento objetivo consecuencial o de resultado: la producción de un daño a la salud psíquica del trabajador o trabajadora.

Por tanto, de todos ellos extraemos la intencionalidad y el carácter sistemático de la presión, pero bajo el juicio de Cristóbal Molina Navarrete la doctrina judicial comete un error por olvidar algunos aspectos como:

- Elementos esenciales estructurales del tipo, de manera que si no concurren no pueden calificarse como acoso a pesar de que puedan ser antijurídicas a efectos laborales. En su opinión, el orden cronológico que debería llevarse es la reiteración y la complejidad de la conducta en segundo lugar.
- Elementos accidentales o contingentes, de manera que pueden estar o no presentes, sin que por ello deje de ser acoso que bajo su punto de vista esto son el elemento finalista o subjetivo y el resultado. No serían irrelevantes de concurrir, pero no en el momento de la calificación, sino en el de la fijación de las consecuencias jurídicas. Un ejemplo es una mayor o menor indemnización.

¹⁶ El Bossing, es el abuso de poder llevado a cabo por el empleador, jefe, supervisor o gerente hacia el subalterno, en ocasiones la agresión es de forma pasiva, por lo que muchas personas llegan a soportarla como parte del trabajo. En algunos países se considera una forma de despido indirecto, pero siempre pensando en el beneficio de la empresa y ahorrar costos, por lo que el empleador prefiere llevar al empleado a un ambiente laboral insoportable, con el fin de desesperarlo y que éste renuncie. Godínez, M. *¿Sufres Mobbing o Bossing?*, de Reset Psicología Clínica, Asesora de Desarrollo Humano

- El acoso por razón de sexo se da sobre todo contra las mujeres, es un acoso por razón de género. "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares". Su definición así como sus mecanismos de tutela aparecen en la Ley de Igualdad. Traslada Directivas y modificará diversas normas.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:¹⁷

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

¹⁷ SILVESTRE, M., directora de EMAKUNDE, *PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO*

- El acoso sexual es "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo".

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

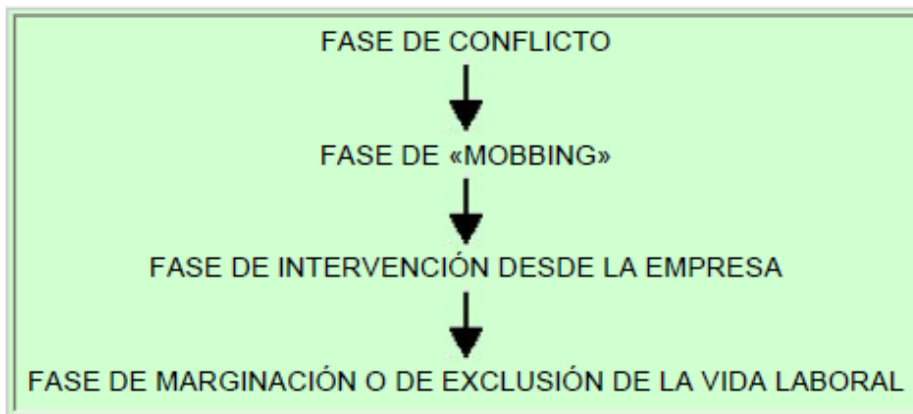
- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

Aparece regulado en el artículo 4.2, e) ET, así como en el artículo 8.13 LISOS, STC 1999 y artículo 184 CP. Se divide en dos grupos: chantaje sexual y acoso sexual ambiental. Es reconocido en la Ley de Igualdad. Traslada Directivas y modificará diversas normas.

Fases del desarrollo del problema

En cuanto a las fases del desarrollo del problema, el Ministerio de Trabajo reconoce cuatro, que son comunes cualquiera que sea el tipo de acoso que se lleve a cabo en el ámbito laboral:¹⁸

Cuadro 2. Fases de desarrollo del problema



1ª fase, o fase de conflicto

En cuanto a la primera fase cabe decir que cualquier organización se encuentra con cualquier tipo de enfrentamientos, bien por motivos de organización del trabajo cuyos objetivos e intereses están frecuentemente enfrentados, o bien por problemas interpersonales por diferentes comportamientos o actitudes que crean roces cotidianos. Gran parte de los conflictos se resuelven de forma más o menos satisfactoria. Sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se haga crónico, dando paso a la segunda fase.

¹⁸Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998, www.insht.es

2ª fase, o fase de mobbing o de estigmatización

En este caso se comienza con la adopción, por una de las partes en conflicto, de un comportamiento hostigador contra la víctima. Lo que al comienzo tal vez fuera un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La víctima comienza a resultar una amenaza, o un incordio para la persona o grupo de personas que le somete a esa situación.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte tanto del trabajador, como de otros compañeros no participantes, sindicatos, e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial, permiten la prolongación en el tiempo de esta fase que, según los estudios de Leymann en Suecia, tiene una duración de 1.3 años por término medio, antes de pasar a la tercera fase.

3ª fase, o fase de intervención desde la empresa

En esta fase y dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa, se tomarán una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior (el departamento de personal, el servicio médico o la dirección de la empresa), encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.) Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido del trabajador afectado o la pensión por invalidez permanente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, da como resultado la cuarta fase del proceso.

4ª fase, o fase de marginación o exclusión de la vida laboral

En este periodo el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado. En esta situación, la persona subsiste con diversas patologías y se pueden deducir las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para el afectado tiene este fenómeno.

Obviamente, el desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas.

En esta ocasión vamos a proceder a una especialización en materia de género, por lo que vamos a centrarnos en el acoso por razón de sexo y acoso sexual que profundizaremos a partir de este apartado, y que se van a desarrollar en los siguientes puntos hasta la finalización del trabajo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres integra el acoso como una desigualdad entre hombres y mujeres necesaria de erradicar, definiendo el acoso sexual en su artículo 7 de la siguiente manera: "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Debe tener un contenido sexual, de índole o naturaleza sexual. Las conductas giran en torno a la satisfacción sexual de carácter carnal y el acosador intenta propasarse sexualmente con la víctima o hace propuestas o actos que atentan directamente contra su sexualidad. Bien sean hechos físicos o propuestas e insinuaciones.

Este mismo artículo en su segundo párrafo define al acoso por razón de sexo como: "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". Por tanto, el acoso por razón de sexo, constituye a una diferencia más cultural que biológica cuyo contenido es sexista y no sexual. Se lleva a cabo cuando las condiciones laborales varían de un género a otro. Es decir, cuando uno de los dos géneros tiene un salario inferior o unas condiciones laborales desfavorables.

Se da cuando la mujer, como consecuencia de ejercer los derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, es objeto de acoso por parte de los compañeros a los que se reorganiza para cubrir sus ausencias. Este tipo de acoso puede afectar también a hombres por las mismas causas aunque resulta menos común.

Por tanto, no se debe confundir entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, donde hablamos más de hechos culturales cuando es el caso de

acoso por razón de sexo, es decir cuando hablamos de género; y más de diferencias biológicas cuando hablamos de sexo.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define el acoso sexual como el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

Según la OIT (1995; 1997), para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

Tipos de acoso sexual

La clasificación principal que aparece reflejada por el Ministerio de Igualdad, en la que la mayoría de los autores están de acuerdo es la que se centra en que existen dos tipos de manifestaciones de acoso sexual: chantaje sexual y acoso ambiental que vamos a proceder a explicar.

El **chantaje sexual** o acoso de intercambio (Acoso quid pro quo), lo produce un superior jerárquico o una persona cuyas decisiones puedan afectar negativamente al empleo y/o las condiciones de trabajo de la persona acosada, si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.¹⁹ Por tanto, supone un abuso de autoridad para lograr beneficios sexuales.²⁰

“La respuesta al acoso sirve de base, implícita o explícitamente, para decisiones relacionadas con el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, a la continuidad del contrato de trabajo, a la promoción profesional, al aumento de salario, etc.” (González de Rivera, 2002).²¹

Se le fuerza al trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se distinguen dos formas o tipos de acoso sexual en el trabajo:

Puede ser explícito cuando hay una proposición directa y expresa una solicitud sexual o coacción física para ello o implícito cuando la persona no ha sido requerida sexualmente pero otras personas con las mismas condiciones profesionales, del mismo sexo mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita a su aceptación.

¹⁹En la STS de 23 de junio de 2000, se condena por un chantaje sexual, al autor que somete a su inferior jerárquica, realizando proposiciones sexuales, dejando intuir que podía perder su puesto de trabajo si no accedía a las mismas.

²⁰Ministerio de igualdad, Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales, Materiales divulgativos. www.igualdadenlaempresa.es [consultado: 16 de septiembre de 2014]

²¹Mansilla Izquierdo, F. Otros riesgos psicosociales del trabajo, Cap. 6, www.psicologia-online.com

Por un lado, puede ser producido ofreciendo mejores condiciones laborales, un ascenso o logro de objetivos, y por otro lado, en su sentido opuesto amenazando a la víctima de un empeoramiento de condiciones laborales, cualquier tipo de reprimenda o incluso despido o no renovación del contrato.

Vemos pues que en este caso únicamente pueden ser sujetos activos quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad del acosado o sobre sus condiciones de trabajo, tales como: salarios, promoción, acceso a beneficios, etc.

Por otro lado, el **acoso ambiental** (hostile environment harassment) es aquella conducta que crea un clima laboral ofensivo, intimidatorio, hostil o humillante para la persona que lo sufre que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, pese a que las condiciones son menos directas que en el caso anterior.²²

La Recomendación de la Comisión Europea se refiere a una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado (INSHT, 2001c).

Lo que define este tipo de acoso son comportamientos de naturaleza sexual tales como: bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del trabajador, requerimientos a trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc. lo que genera un contexto laboral intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante para el trabajador, ya que se ve sometido a un tipo de presión por conductas de tipo sexual en el trabajo que termina creándole una situación laboral intolerable.²³

En este caso, la relación jerárquica no es necesaria y puede sufrirse directamente por los compañeros y compañeras de igual o inferior nivel, o también puede darse por terceras partes relacionadas con el lugar de trabajo como: clientela, personas colaboradoras o proveedores. No se produce una incidencia directa del acto del acoso como puede ser en el caso del chantaje sexual, pero la degradación del ambiente de trabajo repercute negativamente

²²STC 224/1991, donde se reconoce por primera vez el acoso sexual ambiental en España. Configura el acoso sexual en el trabajo como una forma de discriminación sexual "pues afecta notoriamente con mayor intensidad a la mujer que a los hombres, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado laboral y en el lugar de la prestación."

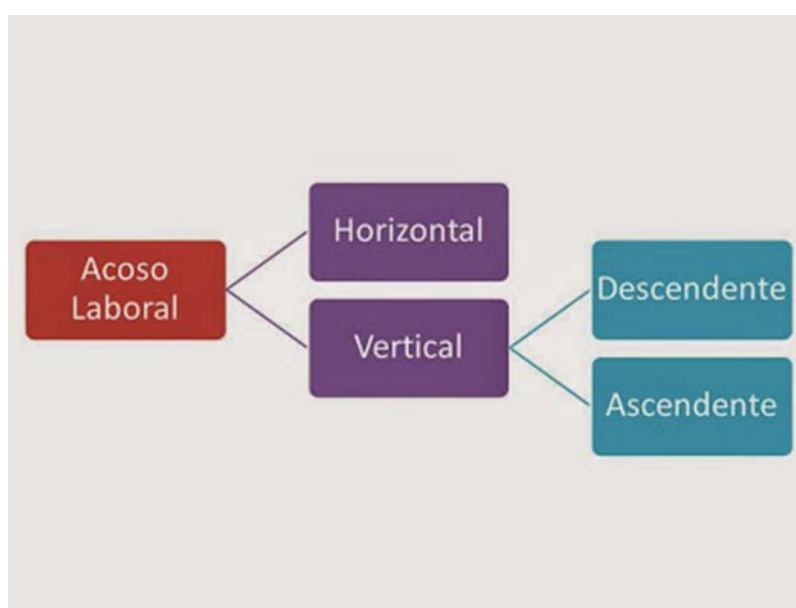
²³ Sentencia A.P. Madrid 310/2012, de 9 de julio, donde el titular de una farmacia les presionaba a sus dos trabajadoras para que accediesen a mantener una relación sentimental con él, llegándole a entregar varias cartas y poemas de contenido amoroso y erótico con objeto de satisfacer sus deseos libidinosos.

sobre la motivación, la salud de las personas trabajadoras produciendo una disminución del rendimiento y absentismo o la pérdida de productividad.

Puede darse otra clasificación, según la jerarquía del acosador y de la persona acosada, puede ser de tipo descendente, horizontal o ascendente. El acoso laboral **descendente** es el que ejerce una persona de nivel jerárquico superior en contra de otro inferior. Este suele ser el caso más frecuente, ya que el superior al tener un mayor poder, tiene más fácil el aprovecharse de él.

Por otro lado, el acoso laboral **horizontal** existe cuando el trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico. Un típico ejemplo sería el realizado por varios compañeros de un mismo nivel jerárquico en contra de otro compañero, dentro de una misma área o departamento.

Finalmente, el acoso laboral **ascendente** es el realizado por una persona de cargo inferior o subordinado, a otro que ostenta un cargo jerárquico superior. A pesar de que parezca muy poco usual, un ejemplo práctico de esta situación puede ocurrir cuando una nueva jefatura asume un puesto y es rechazado con humillación por sus subordinados, dificultando con despropósito la organización y dirección que debe ser ejercida por esa jefatura.



El acoso no supone un comportamiento único, sino que se trata de un conjunto de situaciones, entre las que pueden encontrarse:²⁴

- Las comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo, bien por vía directa o a través de medios telemáticos como correo electrónico o llamadas telefónicas.
- Uso de fotografías, imágenes, o dibujos de contenido sexual.
- Bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Las invitaciones persistentes para la realización de actividades sociales, pese la negativa del afectado o afectada.
- Las invitaciones o peticiones sexuales relacionadas directa o indirectamente con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Los comportamientos que realicen una humillación o vejación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Su frecuencia es reiterada, por lo que no se trata únicamente de comportamientos aislados. El acoso sexual tiene que ver más con las relaciones de poder que con los cánones de belleza en sí. (INSHT, 2001c). Pese a ello, un único episodio no deseado, puede ser constitutivo de acoso sexual.

²⁴Mansilla Izquierdo, F. Otros riesgos psicosociales del trabajo, Cap. 6, www.psicología-online.com

Además de esta distinción, Fernando Mansilla Izquierdo hace otra clasificación dependiendo del grado de acoso que se está llevando al cabo y los límites que sobrepasa el mismo.

Pueden establecerse los siguientes niveles de conductas:

1. Acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
2. Acoso moderado: miradas, gestos lascivos, muecas.
3. Acoso medio: llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
4. Acoso fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.
5. Acoso muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El acoso sexual incluye:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, 'palmaditas', 'pellizquitos', roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir de fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.

Así, los casos de acoso sexual que se suelen describir son:

- Que algún compañero se acerca demasiado o invade el espacio físico reiteradamente.
- Que algún superior o compañero presiona para mantener relaciones o salir juntos.
- Que algún superior ha insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales.
- Que han sufrido asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo
- Que sufren roces o tocamientos indeseados por parte de clientes, compañeros o jefes.

Si comparamos el acoso sexual con el laboral podemos darnos cuenta de que tienen características comunes, ya que en ambos la víctima sufre un estado de humillación y de ataque a su dignidad pero tienen algunas diferencias. Esta diferencia estriba en que en el acoso sexual las conductas giran en torno al sexo, y la percepción del acoso es inmediata, mientras que las víctimas de acoso laboral suelen tardar más tiempo en percibir las conductas de acoso. También se ha señalado que el acosador laboral, a diferencia del sexual mantiene siempre la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después de la condena, sin embargo el acosador sexual termina por reconocer que ha realizado alguna conducta inapropiada (Gimeno Lahoz, 2004).

El acoso sexual es un fenómeno social que tiene múltiples dimensiones y es denunciado por numerosas organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado su existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral.

El término acoso sexual en el trabajo apareció en los años setenta en Estados Unidos y constituye una forma más de violencia, de comportamiento intolerable que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, con una repercusión social importante. Todo ello afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave para las empresas.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo y la perspectiva psicológica.

Características generales del perfil del acosador y de la víctima del acoso

La mayoría de autores elaboran unas características referidas al perfil de la víctima, basados en los resultados obtenidos en el estudio encargado por el Instituto de la Mujer en el 2004, y publicado en abril de 2006.²⁵

En cuanto al género: los estudios realizados en la UE reflejan que la mayor parte de situaciones de acoso sexual tienen como agresor a un varón y como víctima a una mujer.

En lo referido al estado civil: el colectivo de mujeres mayormente afectadas es el de separadas/divorciadas o viudas.

Si nos centramos en las condiciones laborales: la temporalidad contractual, el trabajo sin contrato y los horarios nocturnos, son características habituales en las víctimas de acoso sexual.

En cuanto a la edad: el grupo de mujeres con edades comprendidas entre los 16-24 años son las más vulnerables ante el acoso sexual. Se ha observado incidencia de acoso sexual en el colectivo de hombres muy jóvenes que acaban de incorporarse al mercado laboral.

En lo referido a la nacionalidad: La procedencia de países extracomunitarios.

Y en cuanto al sector de actividad de la organización los más vulnerables al acoso son construcción e industria.

Además de ello, se ha observado que son especialmente sensibles a sufrir este tipo de acoso, aquellas personas que tengan alguna incapacidad física-mental.

²⁵Casas Cancer, E. *Acoso sexual en el trabajo*, Cap. 6, Asepeyo.

“Dicha relación pone de manifiesto que muchas veces el acosador se sirve de la vulnerabilidad de la víctima para poner en práctica el acoso, 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 acoso sexual. El hecho de ser atractiva no implica mayor probabilidad de padecerlo.

Otros autores, como Iñaki Piñuel, creen que las características que definen el **perfil de la víctima** son:

- Elevado nivel de ética.
- Honradez, rectitud y alto sentido de la justicia.
- Autónomo, independiente y con iniciativa.
- Alta capacitación profesional.
- Popular entre sus compañeros.
- Alto sentido cooperativo para el trabajo en equipo.
- Persona sensible y de personalidad estable.

Este mismo autor, en cuanto al **perfil del acosador**, da algunas pautas generales como:

- Personalidad psicopática, con alteración del sentido de la norma moral.
- Ausencia del sentimiento de culpabilidad.
- Es cobarde si se le hace frente.
- Es mentiroso compulsivo, con gran capacidad de improvisación.

- Profesional mediocre, con complejo de inferioridad.

- Necesita del secreto, la vergüenza de la víctima y los testigos mudos, ciegos y sordos.

En este sentido, la autora mencionada anteriormente da otras características acerca de este perfil.²⁶

Cree que quien ejerce acoso leve es inmaduro, le gusta "pavonearse" de sus conquistas y es sexista.

Puede tener dos caracterizaciones, o ser inseguro, retraído y dominado por su pareja; o por el contrario, se valora como alguien atractivo e irresistible, con conducta prepotente.

"El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, quizá la mujer es la principal víctima porque en el mercado laboral su situación es más de subordinación jerárquica o inestable en el empleo. En especial afecta a mujeres jóvenes, de ingresos reducidos, educación no profesional, que han sido asediadas por largo tiempo y solo se deciden a denunciar el hecho, como último recurso."²⁷

²⁶Casas Cancer, E. Acoso sexual en el trabajo, Cap. 6, Asepeyo.

²⁷Masilla Izquierdo, F. Otros riesgos psicosociales en el trabajo, www.psicologia-online.com

Síntomas del acoso

La **sintomatología** que presenta la víctima del acoso es muy diversa. Las principales alteraciones psicológicas que presenta el acosado son:²⁸

Dificultades de concentración y memoria	Miedo acentuado y continuo
Irritabilidad	Ansiedad
Sentimiento de amenaza	Disminución de la autoestima
Alteraciones del sueño	Miedo al fracaso
Somatizaciones múltiples	Reacciones paranoicas

Las consecuencias que derivan del acoso sexual son múltiples y variadas, y no sólo repercuten 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. Presentan trastornos psicósomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos. La pérdida o abandono del trabajo y la dificultad en formarse o promocionarse son frecuentes. La propia imagen sufre un importante "revés" de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes de padecer acoso, pasan a ser percibidos como defectos.

La pérdida de confianza hacia los demás y hacia uno mismo es característica en este tipo de situaciones. Con frecuencia se dan problemas de pareja y del

²⁸Universa, *Las consecuencias del mobbing*. Red de Universidades.

entorno socioafectivo. Pese a ello, las consecuencias tendrán 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.

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.²⁹

La víctima del acoso entra en un círculo de estrés, que desemboca en una situación de bajas continuadas, y que Iñaki Piñuel y Zabala lo explica a través del siguiente gráfico:



²⁹ Casas Cancer, E. *Acoso sexual en el trabajo*, Cap. 10, Asepeyo.

Evaluación del acoso

Para llevar a cabo una evaluación del acoso sexual en el trabajo será necesario realizar entrevistas semiestructuradas tanto al trabajador que sufre el acoso como a los compañeros, con técnicas de exploración para la clarificación, racionalización y la reformulación y la confrontación.

Además es conveniente realizar:³⁰

- La anamnesis sociolaboral y datos de filiación (sexo, edad, antigüedad en la empresa y empresas anteriores donde se ha trabajado).
- El análisis de las condiciones psicosociales del puesto de trabajo.
- La descripción cronológica de los hechos relevantes para la situación actual.
- Los recursos personales de afrontamiento.
- La valoración de las consecuencias para el trabajador: personales, laborales, familiares y sociales.

³⁰ Mansilla Izquierdo, F. *Otros riesgos psicosociales del trabajo*, Cap. 6, www.psicología-online.com

Dos perspectivas de la tutela de acoso

Podemos entender el acoso sexual y acoso por razón de sexo desde dos perspectivas:

Bien desde la tutela discriminatoria regulada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en la Ley 62/2003 si es en el caso de acoso por discapacidad, edad, raza o etnia, religión, convicciones y orientación sexual), o bien en sus otras manifestaciones identificados como riesgos psicosociales que debe prevenir el empresario a partir de sus obligaciones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente al acoso en la LOIEMH

Para eliminar todos aquellos supuestos que forman parte de la discriminación, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³¹(abreviada como LOIEMH) ha establecido diferentes sanciones pecuniarias y penales, así como la declaración de nulidad de las decisiones empresariales discriminatorias; protección de la igualdad a través de mecanismos de tutela jurídica que incluyen el establecimiento de procedimientos judiciales preferentes y sumarios con inversión de la carga de la prueba y el establecimiento de un sistema de indemnizaciones además de la obligatoriedad de establecer procedimientos para la prevención del acoso por todas las empresas.³²

³¹ Órgano JEFATURA DEL ESTADO, Publicado en BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007.

³² Conferencias de las Jornadas de Debate Social, organizadas por la Asociación de Mujeres Madre Tierra y patrocinadas por la Junta Municipal Universidad del Ayuntamiento de Zaragoza, en los años 2008,2009 y 2010.

Pueden darse dos tipos de discriminación por razón de sexo, la directa e indirecta.

El artículo 6 de esta ley considera **discriminación directa** aquella situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable". En el artículo 8 se trata expresamente como discriminación directa por razón de sexo "todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad."

Un ejemplo de este tipo de discriminación podría ser el despido por causa del embarazo de la mujer trabajadora, que en todo caso se consideraría nulo y se procedería a la readmisión de la trabajadora en el puesto de trabajo.

La **discriminación indirecta** aparece definida por dicha ley como "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

El ejemplo más típico de este tipo de discriminación es el de la promoción a cargos directivos de una empresa exclusivamente al personal masculino, o exigir unos requisitos que no son necesarios para la realización de la actividad laboral y que sólo poseen los varones.

La LOIEMH incorpora una regulación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo culminando así un tratamiento unitario para todos los acosos identificados.³³

³³Vallejo Dacosta, R. *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*

Susana Torrente Gari³⁴ aporta una definición de J.F Lousada Arrocheba de acción positiva que dice así: “la acción positiva, en este ámbito, es un instrumento a favor de la igualdad de las mujeres, que se identifica con diversas modalidades, si bien siempre han de revestir unos caracteres”. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres hace referencia a la misma añadiendo a la definición que tales medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.³⁵

En este sentido señala algunas características:

1.- Se dirige a las mujeres por lo que son excepciones al principio de igualdad formal individual para conseguir la igualdad material desde el punto de vista colectivo.

2.- Las medidas de acción positiva son imperfectas ya que no pretenden corregir la causa de la discriminación de una manera directa.

3.- Son de carácter temporal, por lo que no son permanentes.

4.- No suponen el mantenimiento de regulaciones separadas.

5.- No existe ningún ámbito donde se encuentren excluidas aunque son más discutibles en el Derecho penal.

Por tanto, es una compensación que corrige la desigualdad del presente para promover e impulsar la igualdad para el futuro.

Otra cuestión, tiene que ver con la obligación del empresario a la implantación de medidas preventivas en materia de acoso mediante su inclusión en los correspondientes Planes de Igualdad cuya regulación, junto con otras medidas de promoción de igualdad se encuentran en el Capítulo III,

³⁴ Torrente Gari, S. El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y de género: Marco Normativo Nacional y de la Unión Europea

³⁵ Véase art. 11 de dicha ley.

del Título IV, artículos del 45 al 49 de dicha ley. En su artículo 48 establece las medidas específicas para prevenir el acoso, por un lado promoviendo las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como el deber de “arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. En esta ley se les atribuye a los representantes las obligaciones de dicho artículo en su apartado 2 que dicen así: “los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieren conocimiento y que pudieren propiciarlos”.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se consideran, en todo caso, conductas discriminatorias por el art. 7.3 LOIMH. La ubicación de estos supuestos de acoso en una norma como esta parece identificar estos tipos de acoso como un tipo de violencia de género.

El artículo 62 establece un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que llevarán a cabo las Administraciones públicas negociando con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, para llevar a cabo la prevención en dicho ámbito y que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Otros artículos destacables en este sentido son el artículo 9 de indemnidad frente a represalias así como el siguiente artículo 10, que trata las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. En cuanto al las acciones positivas que se mencionarán más adelante hace una mención especial el apartado 11. El artículo 12 hace referencia a la legitimación del acoso y el 13 a la inversión de la carga de la prueba cuando se presenten indicios de discriminación.

El artículo 27 promueve la integración del principio de igualdad en la política de salud laboral donde se realiza una política específica de promoción de la salud de las mujeres, así como la prevención de su discriminación en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica y en particular se pretende realizar una promoción y mejora de la salud laboral incluyendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente al acoso desde la LPRL

Tal y como dice la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales³⁶, la prevención del acoso laboral, cualquier que sea la causa, es obligación del empresario desde la promulgación de la LPRL, en cualquier caso.³⁷

El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su apartado 2 se le ordena al empresario a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo³⁸ "mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley"³⁹.

Sin embargo, no hace alusión en ninguno de sus artículos del riesgo "acoso". Por tanto nos encontramos ante una protección un tanto genérica y que es criticada por varios autores, entre los que se encuentra Francisca

³⁶ Órgano JEFATURA DEL ESTADO , Publicado en BOE de 10 de Noviembre de 1995

³⁷ STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 2005 (st. n° 8751/2005)

³⁸ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 6 de febrero de 2008 (JUR 2008\137533): "...la empresa incumplió lo establecido en el artículo 14.2 de la LPRL (RCL 1995, 3053) en el sentido de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo"

³⁹ Concordancias

- Arts. 16 y 21 del convenio OIT n° 155, de 22 de junio de 1981, relativo a la Seguridad e Higiene en el Trabajo y medio ambiente del trabajo, ratificado por Instrumento de 26 de julio de 1985
- Arts. 5 y 6 de la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo
- Arts. 15, 40.2, 43.1 de la CE
- Art. 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
- Arts. 4.2.d), 5.b), 19.1, 20 y 42 del ET
- Arts. 1,2.2, 3.1, 4.1, 7 a 11, 15 a 31, 42 y 44 de la LPRL
- Arts. 1 a 8 del RD39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Fernández Prol en su artículo “Violencia de género y acoso sexual” por creerse que desaprovecha la oportunidad de regular el acoso desde una perspectiva preventiva que resultaría de gran utilidad.⁴⁰

Se le exigirá también al empresario la realización de un seguimiento de la actividad preventiva para la mejora y perfeccionamiento de las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes de manera continua y dispondrá lo necesario para llevar a cabo las modificaciones pertinentes que supongan una mejora en la realización del trabajo.⁴¹

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece el derecho de los trabajadores a su integridad física, al respeto a su intimidad, a la consideración a su dignidad y a la protección frente a las ofensas físicas o verbales y se pueden tomar medidas en cualquiera de estos dos casos:

- Si el acosador es el empresario o sus representantes: El empresario será responsable directo si no adopta todas las medidas necesarias para garantizar la protección de sus empleados ante los riesgos derivados de su trabajo y los daños que pudiesen producirse. Esta responsabilidad es aún mayor si él es responsable directo del acoso, ya sea por acción propia, por instigamiento o por encubrimiento.

- Si el acosador es un compañero de trabajo: Además de poder denunciar al acosador por la vía civil y penal, en este caso también se pueden pedir responsabilidades al empresario por no haber adoptado las medidas oportunas para prevenir esa situación y por no adoptar las medidas necesarias para evitar más daño una vez que el acoso ha comenzado.

⁴⁰ Francisca Fernández Prol, Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, *Violencia de Género y derecho del trabajo*, Capítulo III, Violencia de género y acoso sexual, p. 121.

⁴¹ STSJ de Las Palmas de 4 de junio de 2008 (rec. Supl. N° 541/2005)

El artículo 15, en su apartado g, obliga al empresario a planificar la prevención a partir del principio de seguridad integrada⁴², lo que incluye tener en cuenta los riesgos derivados de las relaciones sociales y de la ordenación y organización del trabajo.⁴³

El art. 5.4 de esta ley habla del principio de igualdad entre mujeres y hombres por parte de las Administraciones Públicas, considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en el sistema y recogida y tratamiento de datos como el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.⁴⁴

Como ejemplo de las medidas que el empresario debe tomar para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo y para hacerle frente al mismo, adjunto un protocolo de actuación para empresas de más de 50 trabajadores (Anexo I).

⁴² STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 28 de noviembre de 2007 (AS 2008\699).

⁴³ STSJ de Las Palmas de 12 de febrero de 2008 (rec.Supl. N° 54/2005).

⁴⁴ STS de 19 de octubre de 2004 (RJ 2004/7153)

Mecanismos de tutela jurídica.

Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

La LOIEHM y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, lleva a cabo un procedimiento para la tutela discriminatoria basado en los siguientes puntos:

- Procedimiento preferente y sumario.
- Inversión de la carga de la prueba.
- Presencia del Ministerio Fiscal.
- Indemnización por daños y perjuicios (siempre por daños morales)
- Medidas cautelares

Este procedimiento es competencia de la Jurisdicción Social donde se analizan los incumplimientos en prevención de riesgos laborales, también en relación a las actuaciones de las Administraciones Públicas frente a sus empleados, laborales, funcionarios o estatutarios. Es competencia de la Jurisdicción Social contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título en caso de discriminación y acoso; y por vulneración de libertad sindical y derecho de huelga respecto del personal laboral de las Administraciones Públicas.

En el ámbito privado existe la posibilidad de solicitar la extinción del contrato de trabajo, por el artículo 50 ET, con indemnización de 33 días por año de servicio, más indemnización complementaria por daños y perjuicios.⁴⁵ Si se solicita la extinción se aplicarán las mismas especificidades del procedimiento.

Se podrán dirigir las pretensiones contra el empresario o contra cualquier otro sujeto responsable, con independencia del vínculo que le una con el empresario y no es necesaria la legitimación pasiva.

⁴⁵ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, aporta una nueva regulación de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (Ley 3/2006)

En cuanto a la demanda, ésta deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración y la cuantía de la indemnización, de no ser que resulte compleja la estimación de los daños morales.

En lo referido a las medidas cautelares en supuestos de acoso y violencia de género, es posible la suspensión de la relación laboral o exoneración de prestación de servicios, traslado de puesto o de centro de trabajo, incluidas las que pueden afectar al acosador, en cuyo caso debe ser oído por éste.

El juez declarará la nulidad de las conductas, ordenará el cese inmediato de las mismas y fijará la indemnización. En el caso de que exista vulneración de los derechos fundamentales, la indemnización comprenderá los daños morales, así como de otros daños o perjuicios demostrables teniendo en cuenta el lucro cesante⁴⁶ y el daño emergente.⁴⁷

En supuestos de urgencia excepcional, la adopción de las medidas cautelares podrá efectuarse por el juez al admitirse a trámite la demanda y se llevará a cabo a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Pueden llevarse a cabo otros mecanismos de tutela jurídica a través de:

- La garantía de indemnidad, consistente en la nulidad de las decisiones empresariales y de los despidos puesto que de lo contrario se estaría vulnerando el art. 17 ET donde 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 den lugar a situaciones de discriminación. En este sentido, además del artículo 17 ET mencionado anteriormente, también aparece regulado en el artículo 55.5 ET donde dice así: "será nulo el despido que tenga por

⁴⁶El lucro cesante hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o daño que se le ha causado.

⁴⁷El daño emergente corresponde al valor o precio de un bien o cosa que ha sufrido daño o perjuicio.

móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador". Nulidad que lleva aparejada la "readmisión inmediata del trabajador con el abono de los salarios dejados de percibir".

Por la garantía de indemnidad se protege al trabajador que ha ejercitado los derechos laborales (ejercicio de acciones judiciales, derecho de huelga o reclamaciones de cualquier otro tipo) mediante la declaración de nulidad de las sanciones (incluida la de despido) que la empresa pueda imponer a dicho trabajador como represalia por el ejercicio de tales derechos. Ha sido así definido por jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en tal sentido citamos aquí la STC 76/2010, de 19 de octubre de 2010 que dice: "Como ha señalado en numerosas ocasiones este Tribunal en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva, la garantía de indemnidad en el campo de las relaciones laborales se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2, y 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3, entre otras muchas), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haberse ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores].⁴⁸

⁴⁸ Defiende tus derechos, *La garantía de indemnidad en el procedimiento laboral*, www.defiendetusderechos.com

- Sanción administrativa por infracción grave, donde el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (abreviada como LISOS) ⁴⁹ en su art. 8.13 lo tipifica de este modo cuando el acoso se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Y en relación con otros tipos de acoso siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (8.13 bis).
- Despido disciplinario para el trabajador acosador, basado en el art. 54.2 G) ET que dice que podrá extinguirse el contrato de trabajo por decisión del empresario por un incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerando de este modo al acoso en su sentido más amplio aunque haciendo mención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Puede exigirse también responsabilidad penal e indemnizatoria por daños y perjuicios.

El acoso constituye un delito tipificado en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal⁵⁰, donde en el artículo 173 dice que será castigado con prisión de seis meses a dos años, todo aquel que realice actos que conlleven un trato degradante en la persona acosada menoscabando gravemente su integridad moral con independencia de que nos encontremos ante relaciones jurídicas o privadas.

⁴⁹ Órgano MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Publicado en BOE núm. 189 de 08 de Agosto de 2000

⁵⁰ Órgano JEFATURA DEL ESTADO, Publicado en BOE núm. 281 de 24 de Noviembre de 1995

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio añade un párrafo a este artículo en su apartado primero donde se pone de manifiesto la situación de superioridad de la persona que realice los actos degradantes y hostiles. Para que se de este tipo se requerirá, por tanto, la situación de superioridad y que suponga un grave acoso para la persona afectada.

En cuanto al Código Penal es destacable también, el artículo 316 donde se castigan los que "con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses."

Sujetos responsables

Los sujetos activos son los que legalmente están obligados. Serán responsables de los de los delitos tipificados del artículo 316 a 318 del Código Penal: los empresarios, sus representantes, Directores Generales y aquellos que tengan poder en la empresa. Estos artículos se refieren a todos aquellos que no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, estando legalmente obligados, vulnerando la norma preventiva y poniendo así en peligro grave su vida, salud o integridad física; así como estos mismos pero cometidos por imprudencia grave. En este caso serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

En cuanto a los sujetos responsables de los delitos mencionados anteriormente, además del empresario persona física pueden serlo también:

- En el caso del empresario persona jurídica, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio responsables de realizar la prevención, es decir las personas que ejerzan la dirección y organización y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello tal y como lo dispone el artículo 318 del Código Penal. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, algunas medidas previstas en el artículo 129 de este Código.
- Personas designadas por el empresario para la gestión de la actividad preventiva o técnicos de prevención, pertenecientes a un Servicio de Prevención Propio o Ajeno.

- Compañeros de trabajo, en especial encargados, jefes de equipo o mandos intermedios con atribuciones en el ámbito de la seguridad laboral.

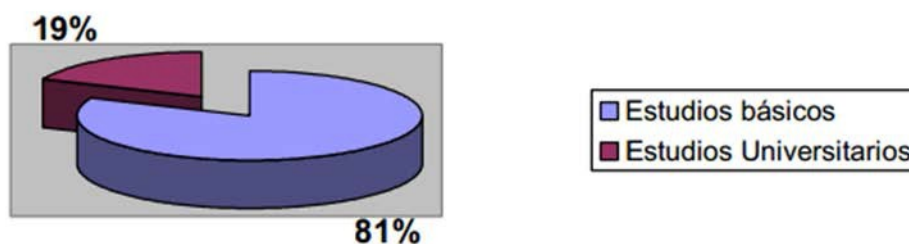
A juicio algunos autores, otros agentes tales como recursos preventivos, el encargado o capataz, el técnico de prevención de la empresa o el trabajador por cuenta ajena únicamente responderían por los delitos de homicidio y lesiones de los artículos 142 y 152 CP.

En cuanto a los delegados de prevención, a pesar de encontrarse en una situación dudosa, se cree que no debería ser sujeto de delito ya que consideran que su función representativa de los trabajadores debe primar frente a su función en materia de prevención de riesgos laborales.

Caso práctico

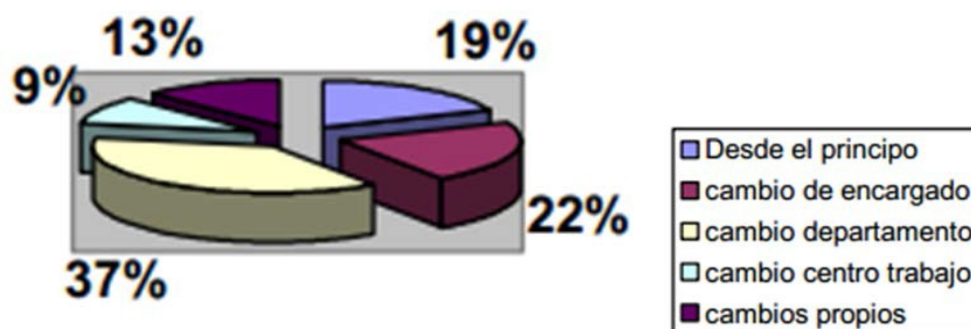
Una revista de la violencia en Cataluña ha publicado un estudio de casos de acoso sexual (ver Anexo II). La muestra es de 32 mujeres y se extraen algunas ideas generales del perfil de las víctimas. La franja de edad estuvo comprendida entre 21 y 48 años. De las 32 mujeres de la muestra, 26 vivían en pareja, 3 de ellas presentaban antecedentes psicopatológicos y una había sufrido con anterioridad acoso sexual en el trabajo.⁵¹

26 de ellas tenían estudios básicos o no reglados (81,2%) y 6 estudios universitarios (18,7%). En ningún caso era su primer puesto de trabajo y todas llevaban en la empresa más de un año sin ningún conflicto previo.



En lo referido al inicio del acoso, se han señalado los siguientes datos: 6 de las 32 mujeres sufrieron el acoso desde el principio de su relación laboral, 7 fueron a causa de cambios de encargados, 12 por cambio de departamento, 3 por cambio del centro de trabajo y 4 por cambios propios de los cuales dos fueron a causa del divorcio, uno por una operación de aumento de pecho y otro por ir al gimnasio.

⁵¹ Merino, J y Cruceta G. *El acoso sexual en el trabajo en Catalunya. Estudio de casos*, REVISTA D'ESTUDIS DE LA VIOLÈNCIA, Núm. 7 - 1ER TRIMESTRE 2009



En cuanto a la sucesión de acontecimientos cabe mencionar los siguientes datos:

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 sientes que deben comunicarlo a la familia y/o amigos

Después de sufrir el acoso, en dicho estudio diferencian dos grupos, por un lado las mujeres que han recibido apoyo social y por el contrario, las que no. De las que recibió el apoyo inicialmente, el 40% causan baja temporal por consejo médico y el resto continúa trabajando intentando evitar al acosador e incluso denunciándolo. Todas acaban causando incapacidad temporal por ansiedad, depresión, inseguridad entre otras a las 6 semanas y al año todas abandonaron su trabajo.

Dentro del grupo de las que no tuvieron apoyo que lo forman 22 mujeres, 12 causaron incapacidad temporal por un cuadro depresivo ansioso, reactivo a la situación laboral y personal. De las 10 restantes que siguieron con su trabajo, 3 aguantaron en su puesto más de 5 meses pero a los 6 meses estaban todas de baja laboral.

26 de las 32 mujeres acosadas vivían en pareja, y al explicar su situación a sus respectivas parejas se obtienen las siguientes respuestas: de las 26 mujeres, 14 (más de la mitad) reciben una falta de comprensión, desprecio y creen que son acusaciones infundadas. 6 de ellas reciben una reacción acusatoria hacia la víctima y tan sólo 6 de ellas se sienten apoyadas. 6 eran las mujeres que no vivían en pareja, de las que dos de ellas no se lo cuentan a nadie y el resto encuentran apoyo en su familia.

Por tanto, como podemos observar, todas las víctimas del acoso sufrieron síntomas depresivos y ansiedad de los que cabe destacar 7 casos de depresión mayor y 3 intentos de suicidio.

Este estudio realiza una reflexión final destacable donde dice lo siguiente y añade algunos datos relevantes tiempo después de sufrir el acoso:

“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 y sólo 12 mujeres buscaron trabajo en otras empresas.”

Conclusiones.

La realización de este trabajo me ha servido para poder ver más de cerca una realidad, de la que muchos de nosotros no somos conocedores. En muchas ocasiones percibimos el acoso como algo extraño, algo que es muy difícil que llegue a suceder en algún momento de nuestra vida. Por desgracia, hay muchos más casos de acoso en el trabajo de lo que imaginaba y supone un gran problema en nuestra sociedad.

Es por ello, que cada vez se van introduciendo más normas para intentar minimizar este problema cada vez más de actualidad, ya que como hemos visto no solo afecta a la persona acosada, sino que su entorno también resulta inmerso en el problema. Tanto familiares o allegados, como compañeros de trabajo que viven el mal clima laboral como demás personas que rodean a la persona acosada, resultan ser también víctimas del problema.

Además, a pesar de que el acoso puede ser producido también hacia hombres, se observa que en la mayoría de casos es producido hacia el sexo femenino. Es por ello, que a pesar de que la mujer cada vez tiene una mayor integración en el ámbito laboral, sigue teniendo que superar verdaderos obstáculos y trabas, y que aún queda mucho camino para que en ocasiones pueda encontrarse en la misma posición que los hombres.

A pesar de ello, la legislación española, intenta lidiar con el problema, protegiendo a las personas que por sus características personales tienen una mayor tendencia a sufrir discriminación. Para ello, desde la ley se trata tanto de prevenir el acoso, como ayudar a esos colectivos más desfavorecidos, como sancionar a todos aquellos que lleven a cabo una actitud discriminatoria.

En este sentido, cabe decir que, en España se cuenta con leyes para denunciar este delito por la vía civil, penal y laboral. Lo que, en muchas ocasiones supone un problema es el probarlo, por lo que la víctima debe intentar reunir toda la documentación y pruebas posibles y, siempre que sea posible, contar con el testimonio de alguno de los compañeros de trabajo testigos del acoso. Por suerte, la sociedad y la justicia están cada vez más

sensibilizadas con este tema y ya no se exigen pruebas que demuestren el ambiente de acoso moral o algo tan difícil de demostrar a veces como el daño psicológico. La víctima puede demostrar el daño causado mediante las pruebas de daño físico, psíquico, económico, familiar... Además, cada vez hay más referentes jurídicos que pueden ser citados y se pueden encontrar abogados especializados en este tema.⁵²

Por tanto, como respuesta a la cuestión ¿existe suficiente normativa?, en principio todo parece apuntar a que el tema del acoso aparece regulado en todos los ámbitos jurisdiccionales y que forma parte importante ya desde el punto de vista desde la prevención. Pero entonces, ¿por qué siguen existiendo tantos supuestos de acoso en la actualidad?

Hay una confrontación entre autores, donde muchos creen en la idea de ausencia de regulación específica. Sin embargo hay otros como Cristóbal Molina Navarrete que defienden que bajo su punto de vista el mayor problema de los trabajadores víctimas del acoso moral es la elevada gama de opciones sustantivas y procesales que tiene para impetrar la justicia social contra una patología socio-laboral. Por tanto, en este sentido puede verse que aparece en un extremo totalmente opuesto, que no cree que haya una escasez de regulación específica, sino que por el contrario hay una gama demasiado amplia.

A pesar de eso, cree que en principio la mayor parte de estas garantías son compatibles entre sí y por tanto se plantean de modo cumulativo, pero es consciente de la dificultad que entraña optar por una vía cuando cree que el abanico de posibilidades es tan amplio. Para ello, aporta unos datos a tener en cuenta para que la elección sea óptima, y son los siguientes:

⁵² El mobbing, WordPress, www.elmobbing.com

- Las concretas circunstancias de hechos concurrentes en cada caso.
- Los derechos que se pongan en juego de modo efectivo en cada supuesto.
- La capacidad probatoria de cada actuación concreta.
- La pretensión esgrimida con cada acción.

A pesar de que haya suficiente legislación o no, está clara la idea de que sigue habiendo un elevado número de víctimas de acoso en el trabajo y que, por tanto, sería fundamental una mejora en este sentido. Además, esto también se debe a que en ocasiones las propias víctimas desconocen su condición, aguantando un clima laboral desagradable sin saber calificarlo como acoso sexual y por otro lado existen lagunas acerca de la protección de la misma y de la reparación de sus daños.

Para concluir con este trabajo, mencionaré una frase de Francisca Fernández Prol en este sentido, donde después de extraer algunas conclusiones sobre las sanciones y la tutela reparadora en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo afirma que: "aún queda mucho camino por recorrer".

Bibliografía

Libros consultados

Ayuntamiento de Zaragoza, *Ahora nos preocupa...*, Conferencias de las Jornadas de Debate Social, organizadas por la Asociación de Mujeres Madre Tierra y patrocinadas por la Junta Municipal Universidad del Ayuntamiento de Zaragoza, en los años 2008,2009 y 2010, Vallejo Dacosta, R. LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: una cuestión de justicia social y una necesidad económico-productiva, pp.100-103

Fabregat Monfort, G. (directora), *Acoso Moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*, E. Bomarzo, Albacete, 2002.

Mella Méndez,L.*Violencia de género y derecho del trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, pp. 121, pp. 134-145.

Molina Navarrete, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pp. 7-8.

Vallejo Dacosta, R, *El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos en especial incidencia en la mujer trabajadora*.

Vallejo Dacosta, R. *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, Prensas de la Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2013

Vallejo Dacosta, R. y Lafuente Pastor, V. *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*, Prensas de la Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2013.

Legislación más utilizada

Constitución Española de 1978.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Páginas web consultadas

Ayuntamiento de Valencia, Comisión de Igualdad, Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, Valencia, 22 de febrero de 2011 [Página web: www.valencia.es]

Blog oficial de la entidad pública red.es, entidad adscrita al Ministerio de Industria, Energía y Turismo del Gobierno de España. [Página web: www.unblogenred.es]

Casas Cancer, E. Acoso sexual en el trabajo, Cap. 6 y 10, Asepeyo. [Página web: www.navarra.es]

El Colegio Oficial de Psicólogos edita esta revista diariamente con Artículos de Psicología, instrumentación y metodología. [Página web: www.infocop.es]

El mobbing, WordPress, [Página web: www.elmobbing.com]

Mansilla Izquierdo, F. Otros *riesgos psicosociales en el trabajo*, [Página web: www.psicología-online.com]

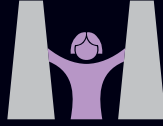
Ministerio de igualdad, Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, Madrid, 2010. [Página web: www.igualdadenaempresa.es]

Portal de noticias sobre el derecho con repertorio de legislación. [Página web: www.noticias.juridicas.com]

Portal financiero donde podrá encontrar noticias sobre mercados y cotizaciones, divisas, ibex 35, fondos de inversión, actualidad de empresas, etc. [Página web: www.eleconomista.com]

Sección de consulta de boletines. Ministerio de la Presidencia. [Página web: www.boe.es]

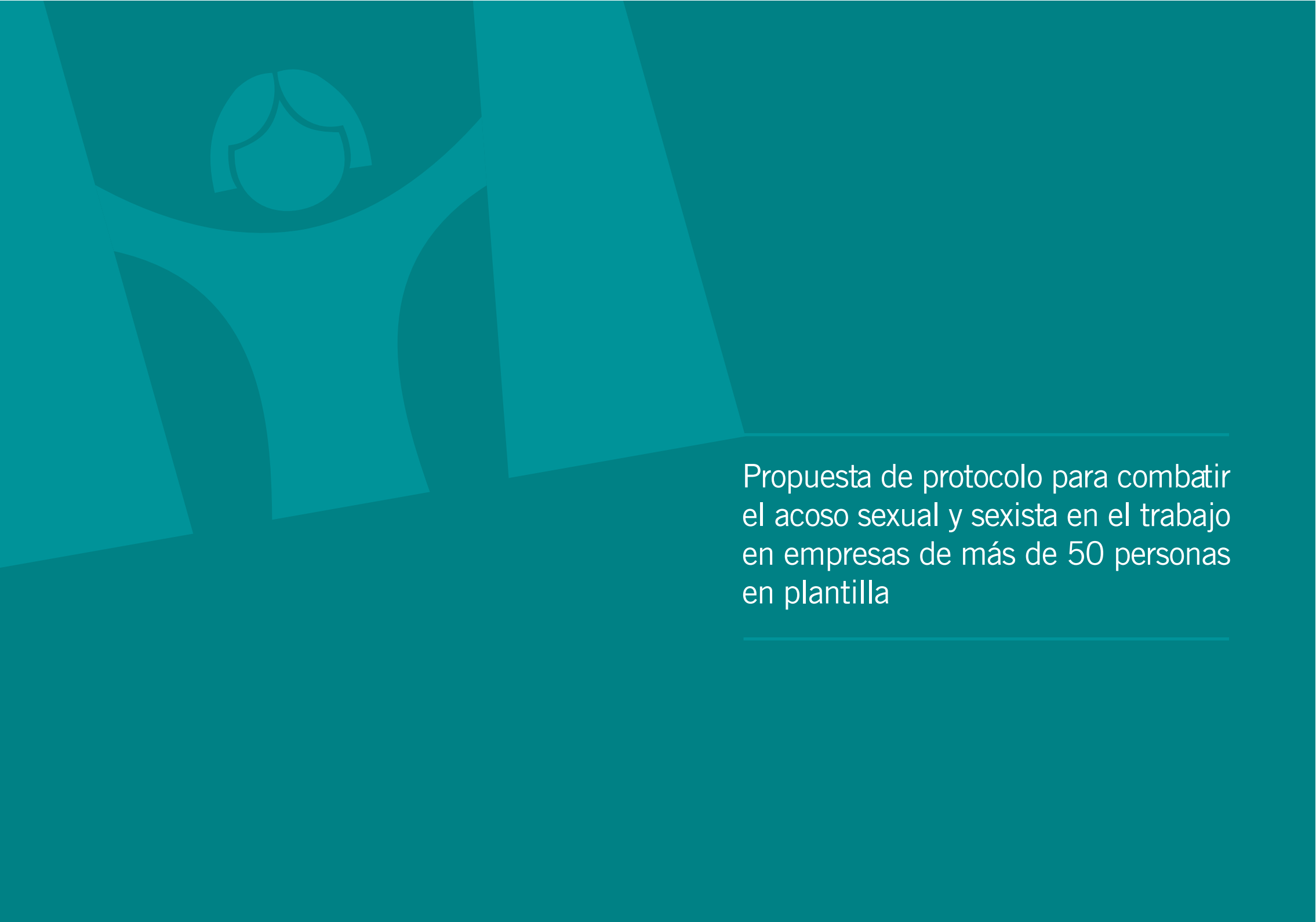
PROTOCOLO CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y
SEXISTA EN EL TRABAJO



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN ELISKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

trabajo



Propuesta de protocolo para combatir
el acoso sexual y sexista en el trabajo
en empresas de más de 50 personas
en plantilla

> ÍNDICE

1. Declaración de principios	7
2. Ámbito de aplicación	9
3. Normativa de referencia y definiciones	11
4. Procedimiento de garantía	16
5. Tipificación de faltas y sanciones	23
6. Política de divulgación	27
7. Política de formación	29
8. Evaluación y seguimiento	31
9. Información a las víctimas	33

TÍTULO: “Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo”

EDITA: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer

DISEÑO: xbéstudio

FECHA: Junio 2011

TIRADA: 5.000

DESCRIPTORES: Trabajo, empresas, acoso sexual laboral, igualdad de oportunidades, planes de acción, acciones positivas, sexismo

IMPRESIÓN: MCCgraphics

DEPÓSITO LEGAL: VI-453/2011

ISBN: 84-89630-27-5 978-84-89630-27-7

PRECIO: 5 euros





MARÍA SILVESTRE, directora de EMakunde

>> PRESENTACIÓN PROTOCOLO

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. De la misma forma, la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Este protocolo pretende dar respuesta a dicho contexto normativo y a la necesidad detectada por parte de Emakunde en su trabajo con empresas y consultoras y otras entidades privadas de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia.

Asimismo, se enmarca en el trabajo de asesoramiento y apoyo que Emakunde realiza a empresas y otras entidades privadas para la efectiva implantación de la igualdad de mujeres y hombres.

El presente Protocolo está pensado para su aplicación en todas las empresas cuya plantilla laboral cuente con más de 50 personas, en las que se acuerde su implantación, previa negociación con la representación de personal. También podrán adherirse las empresas con una plantilla inferior previa adaptación del procedimiento de garantía.

Este documento pretende también servir de modelo orientador para los protocolos que se elaboren en el sector público, sin perjuicio de las adaptaciones que, en su caso, fueran necesarias en función de sus especificidades.

Este protocolo ha sido elaborado de forma participativa. A lo largo del 2010 Emakunde ha coordinado un proceso de elaboración y contraste que se inició con la puesta en marcha de un grupo de trabajo formado por Teresa Pérez

del Río (Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz), Iñigo Apellániz (Jefe del Servicio de Prevención de la UPV/EHU), Olga Fotinopulos (Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social) y por personal de Emakunde y de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Este grupo diseñó un borrador que fue posteriormente contrastado con la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género y con Inspección de Trabajo dando lugar a este documento final.

El protocolo requiere para su aplicación de la designación de una *Asesoría Confidencial* que será la persona receptora de las denuncias. La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. El informe además de presentarse a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales será presentado también a Emakunde con el objetivo de realizar un informe general sobre la aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi.

La difusión y seguimiento del grado de aplicación de este protocolo por parte de Emakunde se enmarca en el cumplimiento del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices de la IX Legislatura, que establece que para combatir este problema será necesario hacer consciente a toda la sociedad, y especialmente al empresariado, a organizaciones sindicales, a compañeras y compañeros de trabajo, de lo que es acoso sexual y sexista y establecer en todas las organizaciones protocolos de prevención y de tratamiento de este problema, que permita aflorar su real incidencia, proteger efectivamente a las víctimas, atenderlas y trabajar para eliminarlo. En el cumplimiento de este objetivo está implicada toda la Administración Vasca, y de manera muy especial el departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, el departamento de Empleo y Asuntos Sociales, a través de OSALAN y de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como el departamento de Interior a través de la Dirección de Atención de las Víctimas de Violencia de Género.

Espero que este protocolo sirva para dar un paso más en el empeño de lograr una sociedad más justa e igualitaria.

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la empresa incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará en todas las empresas cuya plantilla laboral cuente con más de 50 personas, en las que se acuerde su implantación, previa negociación con la representación de personal. También podrán adherirse las empresas con una plantilla inferior previa adaptación del procedimiento de garantía, dado que, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

A la vista de que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichas empresas, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

3

NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

3.1. NORMATIVA DE REFERENCIA

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de **5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

- > **1.** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- > **2.** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- > **3.** Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- > **4.** El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su Art. 48 establece:

- > **1.** Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

> **2.** *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento **en su Art. 8.13.bis.** *El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. **En su art. 43** define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

3.2. DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

El **acoso sexual** se define como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

ACOSO SEXISTA

Constituye **acoso sexista o acoso por razón de sexo** *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce*

en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

4 PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

4.1. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

En aquellos supuestos en que en el convenio de aplicación se haya creado y exista de hecho una *Comisión de Igualdad*, la persona competente para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión.

En caso de que no exista este órgano, será competente para la recepción de denuncias aquella persona que sea elegida de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación, pudiendo ser integrante del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará **Asesor o Asesora Confidencial** (en adelante **Asesoría Confidencial**), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

4.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la *Asesoría Confidencial* iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la *Asesoría Confidencial* se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto

las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la *Asesoría Confidencial* dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad, si ésta existiera.

4.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

4.3.1. Inicio del proceso:

La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la *Asesoría Confidencial*. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la *Asesoría Confidencial* valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La *Asesoría Confidencial* deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la *Asesoría Confidencial* recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte *medidas cautelares* como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad, si ésta existiera. La *Asesoría Confidencial* informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

4.3.2. Procedimiento.

La *Asesoría Confidencial* utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

4.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la *Asesoría Confidencial*, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si ésta existiera. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas

denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la *Asesoría Confidencial* no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

5 TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

5.1. FALTAS:

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se lleve a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

- h) la impartición de órdenes vejatorias;
- i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

5.2. SANCIONES:

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas graves:

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de *“tutela judicial efectiva”*.

6 POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la *Asesoría Confidencial*.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

7 POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas de su competencia. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El informe bienal será presentado también a Emakunde con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi. Emakunde a su vez informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior.

9 INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en el Gobierno Vasco:

- Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género:

900 84 01 11

945 01 87 86

946 07 56 50

- Emakunde –Instituto Vasco de la Mujer:

945 01 67 00

En, a de de 2..... .

Firmas:

Por la empresa

Por la parte social



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

Joan Merino. Antropólogo joan.merino@icev.cat

Gloria Cruceta. Psiquiatra. 21502mca@comb.cat

Estudio efectuado en el Gabinete de Antropología, Psiquiatría & Psicología (GAPP)

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%).

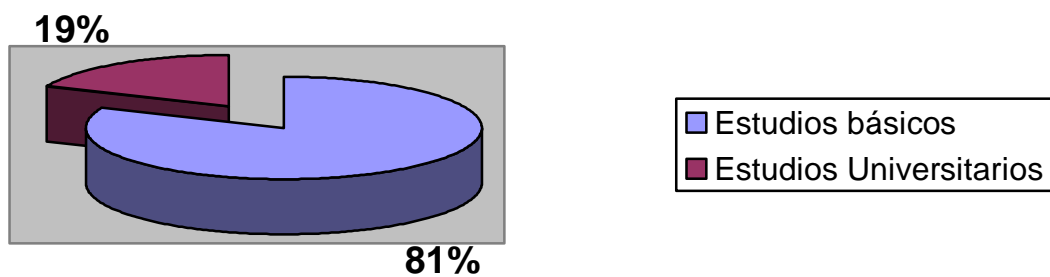
El 81 tenía estudios básicos o no reglados (26)

El 19 % estudios universitarios (6)

En ningún caso era su primer trabajo

Todas estaban en la empresa desde hacía más de 1 año

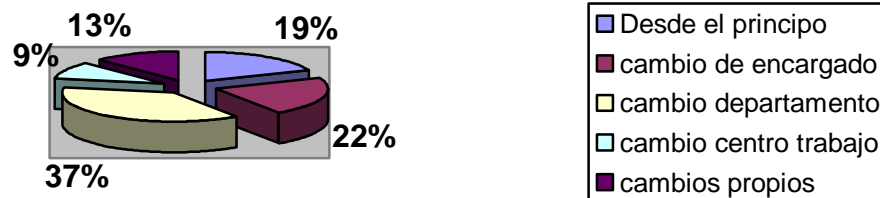
Ningún conflicto previo



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.