

El acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Hoja informativa

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) dispone que los actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo son discriminatorios y por tanto vulneran el principio de igualdad. En este mismo artículo estos comportamientos vienen definidos como:

-Acoso sexual: Cualquier tipo de 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.

-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.

¿Cuáles son las causas por las que se produce el acoso sexual y por razón de sexo?

- **Contexto sociocultural:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reflejo de las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres en la sociedad, por tanto, sus causas están directamente relacionadas por los diferentes roles y estereotipos atribuidos a mujeres y hombres, así como el desequilibrio de poder presente entre ambos que afecta al ámbito laboral.
- **Clima organizacional:** Las características de las organizaciones laborales son fundamentales para desarrollar un ambiente favorecedor o condenatorio del acoso. Las organizaciones autoritarias, tolerantes al sexismo, indiferentes ante la igualdad de oportunidades, con un reparto del trabajo estereotipado y tradicional y en las que no se valore el trabajo realizado por una persona por razón de su sexo, son entidades que favorecen el acoso en su ámbito laboral.
- **Características individuales:** No existe un perfil claro de la persona acosada y de la acosadora. No obstante, determinados factores y situaciones personales y laborales pueden aumentar el riesgo de sufrir acoso (precariedad, sensación de soledad, necesidad de conservar el empleo).



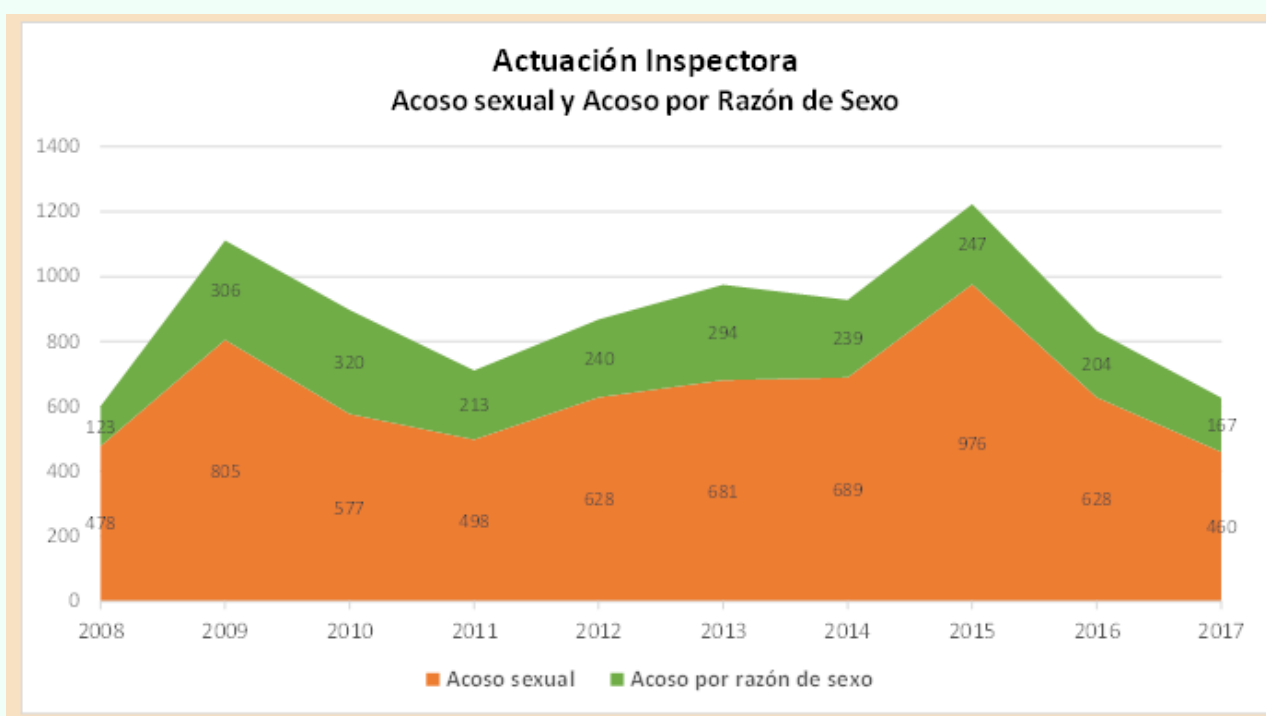
¿Qué incidencia tiene el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en España?

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del Instituto de la Mujer, publicó en 2006 el estudio “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”, en el que se estipuló, entre otras cosas que el 14,9% de las trabajadoras en España, un total de 1.310.000 trabajadoras, habían sufrido alguna situación de acoso sexual en el año 2005, pero sólo 835.000 mujeres lo habían percibido como tal.

Las percepciones sociales dificultan la naturaleza de definir lo que constituye una situación de acoso, la visibilidad únicamente del acoso muy grave hace que el acoso leve pueda pasar más desapercibido y no identificarlo como acoso. Estas percepciones sociales, entre otras causas, limitan la visualización y la denuncia de estas situaciones, junto con las reacciones del entorno que tienen a justificar y normalizar estos comportamientos.

Desde 2008 la Inspección de Trabajo realizó 8.773 actuaciones inspectoras en acoso sexual (6.420) y acoso por razón de sexo (2.353). Se impusieron sanciones por un valor de 697.401€ y se formularon 2.654 requerimientos.

El último informe anual de la Inspección de Trabajo que data del año 2017 señala que, dentro del Plan de Actuación 2017 sobre el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se realizaron 460 actuaciones en acoso sexual y 167 en acoso discriminatorio por razón de sexo. En estas materias se impusieron 8 sanciones y 274 requerimientos.



¿Cuáles son las obligaciones de las organizaciones laborales?

El estudio “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral” publicado en 2006 muestra como las trabajadoras acosadas no encuentran un apoyo en las organizaciones laborales, solamente un 8,3% de las mujeres que estaban sufriendo acoso cuando se realizó la encuesta consideraban que la actuación de la empresa podría calificarse como adecuada.

Dado que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se producen en el ámbito laboral y repercuten sobre la salud de las personas trabajadoras, el tratamiento de estas situaciones debe realizarse desde la prevención de riesgos laborales. Como dispone la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 14, es deber de la empresa garantizar la seguridad y la salud laboral a toda la plantilla:

“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”

También la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece en el artículo 48.1 la responsabilidad de las organizaciones laborales frente al acoso:

“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.”

