

El problema del acoso sexual en el trabajo está más relacionado con las relaciones de poder que con las relaciones sexuales.

No puede hablarse de víctimas «típicas», sino de que existe una relación entre la probabilidad de ser víctima de acoso y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona.

En el entorno laboral es necesario determinar qué comportamientos son inaceptables:

- contactos físicos no deseados (tocamientos, palmaditas, roces, etc).
- conductas verbales de naturaleza sexual (insinuaciones, proposiciones, bromas, etc).
- conductas no verbales de naturaleza sexual (exhibición de fotos o escritos, gestos, etc).
- y todas aquellas situaciones en las que se sienta la agresión sexual.



La determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas de acoso.

En cualquier caso debe quedar claro, asumido y aceptado por todos, qué son condiciones de trabajo aceptables/inaceptables; justas/injustas; tolerables/ intolerables, etc.



www.madrid.org



Ventura Rodríguez, 7 28008 Madrid
Tel.: 900 713 123 Fax: 91 420 58 08
www.madrid.org

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli
edupubli@madrid.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



Comunidad de Madrid

Concepto

El acoso sexual es una forma clara de discriminación del género, basada en el sexo.

El problema del acoso sexual se relaciona no tanto con las diferencias biológicas reales entre los varones y las mujeres, como con el género o los papeles sociales que se atribuyen a los hombres y las mujeres en vida social y económica y las opiniones sobre la sexualidad masculina y femenina en la sociedad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **define el acoso sexual** como 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.

En las conductas de acoso sexual destaca: que éstas no son deseadas por la víctima, que se tratan de comportamientos molestos, la ausencia de reciprocidad y la imposición de las mismas.





Prevención

Objetivo

- ➔ Garantizar que no se produzca acoso.
- ➔ Si se produce acoso, garantizar que se dispone de procedimientos apropiados para:
 - ↓ Investigar y resolver el problema.
 - ↓ Que no se repita.

La manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial que establezca un entorno laboral libre de acoso y en el que las personas se respeten mutuamente.

Actuaciones antes de la aparición de situaciones de acoso son las encaminadas a evitar que se produzcan situaciones de acoso.

- ➔ Declaración de principios (política), debe implicar:
 - ↓ Preocupación, implicación y compromiso de la dirección en la erradicación del acoso y en la defensa de la dignidad de los trabajadores.
 - ↓ Concreción de comportamientos inapropiados y consecuencias de los mismos.
 - ↓ Intolerancia al acoso.
 - ↓ Derecho a la queja.
 - ↓ Explicación del procedimiento de actuación.
- ➔ Comunicación de la declaración a todos los trabajadores, asegurando su comprensión.
- ➔ Asignación de responsabilidades a:

- ↓ Todos los trabajadores: asegurar un clima respetuoso.
- ↓ Directivos, supervisores, etc.: garantizar cumplimiento de la política, atención, apoyo, asesoramiento...
- ➔ Formación: general para todos los trabajadores y específica para aquellos con cometidos particulares.

Actuaciones después de la aparición de situaciones de acoso. Consisten en reaccionar frente a una situación de acoso, adoptando medidas para poner fin a la situación y prestar ayuda a la persona acosada, así como impedir que se repitan situaciones iguales o similares en el futuro.

Procedimiento interno de actuación frente al acoso que incluya:

- ➔ Consejo y asistencia permanente (incluida la Vigilancia de la Salud). Llevado a cabo por personas adecuadas en cuanto a formación, puesto de trabajo, autoridad ...
- ➔ Resolución informal de problemas: entrevista directa entre las partes o a través de un intermediario.
- ➔ Resolución formal de problemas (reclamación o denuncia), cuando la resolución informal no dé resultado o sea inapropiada para resolver el problema.
- ➔ Investigaciones internas: independientes, confidenciales y objetivas. Conllevarán el establecimiento de las medidas de corrección, protección y prevención oportunas.
- ➔ Infracciones y sanciones: normas disciplinarias que recojan las conductas de acoso.

Se recomienda formar un comité para ocuparse de estas actuaciones y/o el seguimiento de las mismas.



Se puede solicitar ayuda e información, según el caso, en:

- ➔ Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid: 91 720 62 46
- ➔ Teléfono de Atención al Ciudadano de la Comunidad de Madrid: 012 Mujer
- ➔ Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (C.A.V.A.S): 91 574 01 10 y 91 574 32 64
- ➔ Instituto de la Mujer (MTAS): 900 19 10 10
- ➔ Servicio de Atención a la Mujer (SAM) de la Brigada de Policía Judicial de Madrid: 91 322 35 58
- ➔ Equipos Mujer - Menor (EMUMEs) de la Guardia Civil (Puntos de atención especializada)
- ➔ Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo: 900 71 31 23



Marco Legal

- **Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (L.O. 3/2007), Art. 7.3: «Se considera discriminatorio el acoso sexual», Art. 48: Medidas específicas para prevenir el acoso sexual ... en el trabajo:
 - ➔ «... Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual...»
 - ➔ Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones...
- Con esta finalidad se podrán establecer medidas, que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como:
- ➔ Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas.
 - ➔ Realización de campañas informativas o acciones de formación.
- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual ... mediante la sensibilización ... y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»
- **Ley Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid** (Ley 5/2005). Art. 2: «...se entienden incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley las siguientes acciones o conductas...e) El acoso sexual en el ámbito laboral...».
 - **Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género** (L.O. 1/2004), Art. 1.3: «La violencia de género ... comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad».
 - **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social** (R.D.L. 5/2000), Sección 1ª: Infracciones en materia de relaciones laborales. Art. 8.- Infracciones muy graves: 13. «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma».
 - **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (Ley 31/95) Art. 4. «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Art. 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
 - **Estatuto de los Trabajadores**, Art. 4.2.e): «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho... al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente ...al acoso sexual...».
 - **Código Penal**, art. 184: «El que solicitare favores de naturaleza sexual... y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado...».