



La violencia hacia mujer en el ámbito laboral: el acoso sexual

**TRABAJO FINAL DE GRADO
GRADO EN CRIMINOLOGÍA Y SEGURIDAD 2017/2018**

**ALUMNO: Elisabet Buitrago Navarro
TUTOR: Inmaculada Enguidanos Alcón**

INDICE:

1. Introducción	10
2. Contexto normativo en el ámbito laboral: la lucha contra el acoso laboral ..	11
3. Delimitación conceptual: acoso sexual y acoso por razón de sexo	16
3.1. Características y conductas ejemplificadoras de acoso sexual y acoso por razón de sexo	17
3.2. Condiciones clave para llevar a cabo el acoso en la empresa	19
3.3. Tipología del acoso sexual	20
3.4. Secuencia del acoso sexual en el ámbito laboral	21
3.5. Modelos explicativos del acoso sexual en el trabajo	22
4. Perfil del acosador en el trabajo	23
5. Perfil de la víctima	25
5.1. Consecuencias negativas para la víctima	27
5.2. Efectos negativos para la empresa	29
6. Protocolo de actuación frente al acoso laboral	29
7. La responsabilidad del empresario en los casos de acoso sexual en el trabajo	33
8. La dificultad de la prueba en el proceso penal: la declaración del a víctima como única prueba de cargo	36
9. Un nuevo enfoque preventivo: la negociación colectiva	37
Conclusiones	39
Bibliografía	43

Extended Summary

Gender-based violence is one of the forms of expression of the power exerted men over women, and that extends to all areas of life. Gender differences and discrimination against women because of the fact of being born female are continuously shown, year after year, on employment data, wages, access to responsibility and powerful positions, taking care of familiars , sexual harassment and work harassment on grounds of gender , sexual aggression, and especially in domestic violence.

This inequality has its origin in the dominance of man over woman as a result of the Patriarchate still seated in our society and, although in recent years he has been giving progress towards equality between women and men, we can say it has failed. Considering the woman an inferior being is the tool that keeps alive the patriarchal system, change this reality is decisive for achieving equality between the sexes.

Sexual harassment and harassment on grounds of gender constitute a form of discrimination, they represent a form of infringement to the principle of equality between men and women and threatens the right to the dignity and privacy of people, which can cause psychological, occupational and social consequences in the person who is suffering it. This type of violence is born as a response to the inclusion of women in the labour market and the belief of inferiority with respect to the man. It is therefore, given these violence expressions based on power and the domination of man over woman, employers have the duty and the obligation to protect all its employees against this harassment and, if necessary, stop it in early stages.

Legislation has been adapting to this situation, protecting the right to equality and non-discrimination between gender, recognised in our Constitution. Equal access opportunities to any employment and non-discrimination in any field, are crucial elements to ensure the economic independence of women and, thereby increasing the chances of eradicating gender-based violence. Therefore, the different international institutions, national and communal, have developed a set of rules in order to fight against this violence in all areas. In regard to sexual harassment and harassment on grounds of gender, their definitions are included in the organic law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men. In its article 7.1 defines sexual harassment as "(...) any behavior, verbal or physical, of a sexual nature that have the purpose or that has the effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, degrading or offensive environment". Then, the point number 2 of the same article establishes the definition of harassment on grounds of gender "any kind of behaviour

carried out according to the gender of a person, with the purpose or effect of violating their dignity and create an intimidating environment, degrading or offensive".

These are concepts that, at first sight may be confusing and, because of that, this paper will explain which are the characteristics of each of them and what elements are those that differentiates them.

I can bring forward that, in relation to the sexual harasser, their objective is to satisfy their sexual desire using such behaviors. In addition, these help to assault or humiliate the victim, usually female, sufficing with only once so that it can be treated as sexual harassment. These behaviors can range from seemingly innocuous acts (jokes, comments about physical appearance,...) to actions constituting an offence, such as compelling or forcing someone to have sexual intercourse. In addition, they may be verbal, non-verbal, and physical, classified as minor, serious or very serious. Obviously, depending on its severity and according to the principle of proportionality, and not will be sanctioned in the same way. In relation to harassment on grounds of gender, it is a form of discrimination based on gender that violates the dignity and physical integrity of the person, e.g. despising his capacity for a particular job which requires high knowledge, the way to address to a woman, or, simply, sexist humor.

Scholars in law and psychological work assert that sexual harassers do not always act alone, are sometimes served other neutral companions and with the same sexist thinking that have taken up the idea that the victim is guilty of their victimization. They have also established that the sexual harasser does not follow any specific pattern but they do have common characteristics; in mild cases, bullying tends to be between partners of the same level which present behaviors sexist who undervalue women in their work, while in serious affairs they follow a pattern a bit more determined; they usually are a married man with children who justify their acts because of the failure of his marriage, occupy senior positions in relation with the victim, are cold people, narcissistic and manipulative, do not empathize with others and use sexuality to reassert its power on women. In addition to these features, they may have psychological disorders as the narcissistic personality, and obsessive compulsive disorder, characterized by self-centeredness, perfectionism and the coldness.

In terms of victims' profile, do not follows a specific pattern but it tends to be women who just got a new job, with dependent family members, are single, separated, or widowed mothers. Also, they tend to be foreign, with temporary contracts and, on some occasions, have some sort of disability. Other authors add that they are overly naive people who don't detect that they are being victims of harassment, are peaceful and

don't like the work, have a good level of studies and are very hard-working. The statistics show us how women have surpassed men insofar as it concerns at the level of studies; in 2016 in Spain, the rate of College women excelled men. By writing this I refer to the same training, that some and others have, of a certain job or hold a higher charge. However, situations of sexual harassment at the enterprise are more common in people with senior officials and academic levels than in those who have not. According to the literature, this fact might be that situations are more exposed to such because of the environment where they work.

A report by the UGT (Spanish General Workers Union) in 2017 determined that in more than the half of the cases, the victim did not denounce for fear of losing their jobs. This causes very negative consequences on women and in the company, at staff level it produces psychological problems such as anxiety, depression, fear and low self-esteem. At working level, often lowers their performance, have problems with co-workers because they blame them of the situation in which she or he is located and end up not going to their jobs. The effects produced in the company are also negative, causing a hostile climate that makes working difficult and the proper functioning of the company, in addition to the "bad image" that produces to the rest. Likewise, it also means an increase in social expenditure, both for the company and for Social Security.

Some sectors are wondering how it is possible to end violence against women with the efforts made until now. In the case of sexual harassment inside the company, there are some theoretical models that try to give an explanation to this fact following some patterns for trying and understand it. The first is the biological model, part of the idea of the attraction existing between men and women, relying on the strongest men's sex drive. The second is the sociocultural model, which perceived sexual harassment as an abuse of power of men over women. Finally, the third is the so-called organizational model, whose base lies in the characteristics of the organizations in which there is a hierarchy that can be used to satisfy the sexual desires, being justified harassment. The reality is that while it put an end to inequality between men and women in all areas and to achieve a truly democratic system, whose base is the respect and real equality between the two we will not achieve significant results. We need adequate and effective policies that will implement these values in our society.

This type of violence is very inconspicuous, as it takes place inside private environments where, normally, only are the harasser and the victim. In addition, in cases of having witnesses unwilling to testify for fear of reprisals at work or in your personal life. This is linked to the difficulty of the test, both in the work via the criminal. In the latter

case, is emphasized over this difficulty, for it is only the testimony of the victim which must meet a series of requirements which the judge assessed to see if it is sufficient proof to enervate the presumption of innocence of the other party. The convictions of crimes by sexual harassment in the workplace is very limited, as the criminal law is used when all alternatives to the avenues have been exhausted.

Therefore, it is necessary to have effective protocols that prevail prevention and focus its performance once the situation of harassment has been produced. It's preventing any type of harassment behaviour and provide adequate work climates, ensuring workers' safety and adopting the necessary measures in the event that there harassment is produced.

The justification of this work lies in the need of awareness and information on this phenomenon in society. As I have been mentioning before in this part of the paper, this behaviors are not very visible because of the environment in which they appear, also, in addition to the few cases of complaint that will exist due to this before mentioned environment. I deem it necessary to make people aware of the problem faced by women in their daily lives, in any field are given power and domination against women and it is essential that the beliefs of the patriarchal system are removed so that there is one effective equality between women and men in our society.

For the preparation of this work I have followed a research methodology, conducting a literature review of all of the studied and the data obtained so far about sexual harassment inside the company. I must say that the information is not very recent, since I've only found two studies made two years ago. With all of this, I have come to the following conclusions:

First. Sexual harassment and harassment on grounds of gender are two forms of discrimination but it is important to know that carried out sexual harassment behaviors are merely sexual, harassment on grounds of sex are not so, as it's given by the gender inequality of the other person, which is usually a woman. It is also important to know the systematization of these behaviors; sexual harassment it is sufficient with a single performance, while harassment on grounds of gender is a reiteration in short periods of time required. From a sociological point of view, sexual harassment is not a question of sexuality but of power, because the aim is the dominance of the man towards the woman, considered as an inferior being.

Second. There is no specific profiles of the sexual harasser or the victim. As for the mentioned first, conduct is not always linked by the hierarchical position that this presents, but is related to the power of gender. Nor is always the upper which haunts,

but it is also common among classmates, making it difficult testing to prove it. Despite failure of following a pattern, they have common features, highlighting its need of reassertion of power and undervaluing of women in the most serious cases of sexual harassment. Therefore I would like to refer to the huge impact that stereotypes and gender in any area of our life roles; sexist people and that is not considered equal to women than to men demonstrate the traits of a patriarchal system that has not yet been removed. I think that we need to expand our vision and evolve equal to making it our society, change our belief system and educate on equal opportunities.

As for the victim profile, anyone can be the target. On some occasions, are inexperienced people and don't conflict, which is considered a vulnerability and is exploited by the harasser. I found striking the fact that, on numerous occasions, is a qualified person, with good academic studies and training; I thought that sexual harassment used to occur more in people with lower studies which occupy positions far from the stalker, whose information about the various types of violence was low. But it is evident that little academic training does not imply low information about this reality in organizations.

Third. The incidence of the free assessment of evidence in cases of sexual harassment. One of the principles that form part of our test system in the criminal proceedings is the free valuation test. This means that the judge is free to get his perception of the deed, since it is not linked to any legal rule of evidence. The judge must assess the perceptions during the trial "according to the rules of the rational approach" (art. 717 Criminal Procedure Act), i.e. According to the rules of logic, including in them experience.

Crimes characterized by a sexual component tend to occur in places where are only present the victim and the offender, without the presence of witnesses. This is a problem when it comes to provide evidence in criminal proceedings, being often the witness of the victim as sole proof of charge. As I mentioned earlier, the Constitutional Court has ruled repeatedly on this issue by holding that the testimony of the victim will be valid as sole proof of charge when it is practiced with appropriate safeguards and requiring the three assessment criteria on which the judge based his conviction. Notwithstanding the foregoing, this assessment also has a subjective component which differentiates one judge of another; by this I mean judges are people, and like the rest of mortals all of them do not think alike. Each Act and apply the law but within its boundaries, so it may be that some consider that in a given case, the testimony of the victim does not meet the

assessment criteria laid down by the Constitutional Court and not sufficient to undermine the innocence of the other party.

Fourth. Despite all the elaborate rules to combat violence against women in any sphere to ensure equality, results show that has failed. There is a greater awareness by society in general, but until the beliefs based on a patriarchal system are erased this equality will remain merely theoretical. Therefore, I believe that the best way to combat this problem is through prevention, and believe that with the new approach to collective bargaining, it can be achieved. People who are part of a company know what boasts and what lacks, so no one better than the workers can identify risks that may exist in the undertaking; it's all about acting prior to the harassment situation. In addition, I believe that it is important that workers receive constant training about it and are aware of the problems that may cause them to any level. Finally, it would be convenient that there is a group of people that took care of harassment situations in the earliest stages, in order to speed up the process and give a comprehensive and effective treatment to the victim.

Resumen:

El modelo patriarcal ha dejado un sistema de creencias que todavía muchos tienen arraigado. La superioridad del hombre sobre la mujer, el abuso de poder y control sobre ésta y el hecho de considerar al sexo femenino como mero objeto sexual son algunas de las características de este modelo que sigue estando presente en nuestros días. En ocasiones, estas creencias propician climas de violencia en diversos ámbitos de nuestra vida, sobretodo en el trabajo y en el hogar. En el presente trabajo, se abordará la problemática de la violencia laboral, resaltando las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades laborales y en como se refleja ese poder y control de los hombres hacia ellas. Se hablará de los tipos de acoso, haciendo una delimitación conceptual entre acoso por razón de sexo y acoso sexual, se establecerá una clasificación, se explicará el perfil del victimario y víctima, determinando cuales son las consecuencias que dicho acoso provoca. Se especificará cuál es el protocolo a seguir y la mejor manera de prevenir tal hostigamiento, finalizando con unas conclusiones.

Palabras clave: modelo patriarcal, abuso de poder, violencia, acoso laboral, acoso por razón de sexo

Abstract:

The patriarchal model has left a system of beliefs that a lot of people still root. The men superiority above women, the abuse of power, and control of her, and the fact of considering women just as mere sexual objects, are some of the characteristics of this model that is still present nowadays. Sometimes, these beliefs are likely to make environments of violence in some everyday life surroundings, especially in work and home. In the present work, we will approach the problem of workplace violence, highlighting the inequalities existent between men and women, as for work opportunities, and how that power and control is reflected towards women. We will talk about different types of harassment, making a conceptual delimitation between gender and sexual harassment, we will establish a classification, explain the criminal and the victim, determining which are the consequences of that harassment. We will specify which protocol to follow, and the best way to prevent it, finishing it with some conclusions.

Keywords: patriarchal model, power abuse, violence, workplace harassment, gender harassment.

1. Introducción

La violencia contra las mujeres se configura como un problema social que afecta a toda la comunidad internacional. Los distintos organismos nacionales, europeos e internacionales posicionan este fenómeno como primero de la lista en la agenda política, pues existe la necesidad de crear una normativa uniforme para poder erradicar este problema que afecta a todos los niveles de la sociedad actual. Esta violencia se legitima no en la condición de persona, sino de mujer. Se trata de una conceptualización en la que la mujer es un ser inferior por el mero hecho de serlo, siendo propiedad del hombre, al que debe obedecer. Por ello, si esta regla no se cumple, se emplea una violencia caracterizada por el abuso de poder y dominación por parte del hombre hacia la mujer, imponiendo los deseos de éste hacia ella. Estos elementos mencionados constituyen las características propias del modelo patriarcal, asentado en las sociedades antiguas pero que todavía sigue estando vigente en nuestros días.

Los roles de género definen la manera de actuar y las expectativas que la sociedad establece, de esta forma atribuimos unos comportamientos u otros dependiendo del sexo de la persona. Estas creencias sobre el papel de la mujer y el hombre en la sociedad son transmitidas de generación en generación, de manera que si seguimos la línea del modelo patriarcal, el estereotipo de género en el hombre viene caracterizado por la dominación mientras que el de la mujer es representado por la sumisión. Para poder combatir contra esta discriminación hacia la mujer, los organismos internacionales han ido estableciendo una serie de normas. La primera que posee gran relevancia histórica es la "*Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*¹", resolución adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979. A ésta le siguió, en 1993, la "*Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*²", donde se define como "*todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad*" (artículo 1 de la presente declaración). Ello es consecuencia de los consensos logrados en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena el mismo año.

¹ Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979.

<https://www.boe.es/boe/dias/1984/03/21/pdfs/A07715-07720.pdf>

² Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer
Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993
http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejos Escolares/archivos/declaracion_sobre_la_eliminacion_de_la_violencia_contra_la_mujer.pdf

Pero no siempre un determinado comportamiento debe encajar en el sexo femenino o en el masculino, sino que ambos pueden desempeñar las mismas tareas y tener el mismo papel en la sociedad. Por ello, es importante que exista una igualdad entre ambos y se prohíba la discriminación por razón de sexo, así lo establece el artículo 14 de nuestra Constitución Española. Además, es obligación de los poderes públicos que esta igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2 de la misma). Para poder llevarlo a cabo, se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)³. Esta ley promueve la lucha contra cualquier forma de discriminación por razón de sexo y la eliminación de los estereotipos que evitan alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Como las situaciones de violencia entre hombres y mujeres pueden darse en diferentes contextos, esta ley hace una especial referencia al ámbito laboral, que desarrollaré en el siguiente apartado junto a otras. Con ello, quiero hacer referencia a la importancia del principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, derecho reconocido a nivel internacional que constituye una de las bases fundamentales del sistema democrático. Pero esta igualdad solo es reconocida a nivel teórico, la práctica nos muestra que no es así; la existencia del acoso sexual a las mujeres y el acoso por razón de sexo son unas de las manifestaciones más importantes que indican esta igualdad meramente teórica.

Con el presente trabajo me propongo realizar una investigación sobre la violencia ejercida en el seno del ámbito laboral, especialmente el acoso sexual a la mujer y su diferenciación con el acoso por razón de sexo, centrándome en sus características y comunes y diferenciadoras, así como en los protocolos de actuación en estos casos y en la mejor manera de prevenir este tipo de violencia.

2. Contexto normativo en el ámbito laboral: la lucha contra el acoso laboral

La inclusión de la mujer en el trabajo ha generado grandes cambios, desde la organización de la empresa hasta la eliminación de estereotipos y creencias acerca de su participación en el mundo laboral. Como he mencionado anteriormente, estos tópicos no están del todo olvidados y todavía existe una discriminación por parte de los hombres en diversos ámbitos.

Entre las distintas conductas que componen el acoso en el ámbito del trabajo, destacamos el acoso sexual; la doctrina ha manifestado su preocupación por este

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

asunto debido a su complejo abordaje, pues se trata de comportamientos difíciles de especificar, sin saber cuáles podrían enmarcarse dentro y cuáles no (Pachés, 2007). Siguiendo a este autor, debemos tener en cuenta que el acoso sexual evidencia una concepción social sobre cuáles son los comportamientos *normales*, tanto de hombres como de mujeres, en sus relaciones, sobretodo en actitudes de carácter sexual.

A pesar de las dificultades que este tema entraña, las instituciones internacionales, comunitarias y nacionales han desarrollado una normativa para erradicar esta discriminación hacia la mujer en el entorno laboral. A continuación, explicaré las más importantes.

Naciones Unidas (ONU, 1945), a través de la Asamblea General, hace referencia en sus documentos a la igualdad entre hombres y mujeres y a proteger de la misma manera cualquier tipo de discriminación (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948⁴). Además, aclara que toda persona tiene derecho a un trabajo con unas buenas condiciones, mismas condiciones entre ambos sexos y a una igualdad de oportunidades labores (Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966⁵). La actuación de la ONU viene regida por el *Convenio Sobre la Eliminación sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* de 1979, mencionado al principio del trabajo, y por las *Estrategias Progresivas de Nairobi para el Progreso de las Mujeres*, de 1985 (citado en Pachés, 2006).

El artículo 1 de dicha Convención, define la *discriminación contra la mujer* como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

En cuanto a las Estrategias Progresivas de Nairobi, cuyo foco de atención se centra en el progreso de las mujeres, incluyen, entre otras; mejores condiciones de trabajo, por lo que se especifican una serie de medidas que sancionan el acoso sexual en el ámbito laboral. El párrafo 139 hace referencia a la necesidad de los sectores, públicos y privados, de mejorar dichas condiciones, entre las que también se encuentran las de higiene ocupacional y la seguridad en el empleo. Promueve que el gobierno adopte las

⁴Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948
http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

⁵ Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
<https://www.boe.es/boe/dias/1977/04/30/pdfs/A09343-09347.pdf>

medidas necesarias para luchar contra el acoso sexual y que existan mecanismos para poder prevenir y detener a tiempo tal hostigamiento.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer⁶ es el encuentro anual de la ONU más importante en lo que se refiere a la igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres. En el encuentro del 2017 se reflejó el gran apoyo mundial para eliminar la desigualdad de género, sobretudo en cuanto al derecho a trabajar y todo el resto de derechos laborales que se derivan. Los Estados Miembros se comprometieron a aplicar políticas de igualdad salarial y realizar auditorías de igualdad salarial entre ambos sexos. También se hizo hincapié en la necesidad de formar a las mujeres en materias específicas, fundamentales para el trabajo a desempeñar y la posibilidad de tener acceso a los mismos puestos de trabajos que los hombres, con la finalidad de erradicar la segregación ocupacional. Finalmente, acordaron aumentar la protección social y promover un trabajo decente, cuyo salario garantice un nivel de vida adecuado y siempre reconociendo los derechos y contribuciones de todas las mujeres.

Siguiendo con la normativa internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1919) expresa también su preocupación por el acoso sexual en el trabajo. Ello ha derivado en la aparición de dos resoluciones adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo. En primer lugar, la *Resolución de 1985 sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Tratamiento para el Hombre y la Mujer en el Empleo*⁷, cuya conclusión expone la necesidad de adoptar medidas y prevenir dicho acoso. En segundo lugar, la *Resolución de 1991*, que hace referencia a la *actuación de la OIT para las Mujeres Trabajadoras*⁸, proponiendo reuniones en las que se traten temas específicos e importantes como es el acoso sexual en el ámbito laboral.

En relación al ámbito comunitario, la primera norma que contemplaba el acoso sexual fue elaborada en 1984 por el Consejo de las Comunidades Europeas, se encuentra regulada en el Recomendación de 13 de diciembre de dicho año⁹. En ella se sugiere a los estados miembros que adopten las medidas necesarias para poder hacer frente a la

⁶ ONU MUJERES, *Informe Anual 2016-2017*

<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/un-women-annual-report-2016-2017-es.pdf?la=es&vs=1453>

⁷ OIT, Boletín Oficial, Ginebra, Volumen LXXVIII, Series A, nº 2, 1985, pp. 85-95.

⁸ OIT, Boletín Oficial, Ginebra, Volumen LXXIV, Series A, nº 2, 1991, pp. 81-83.

⁹ 84/635 / CEE: Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de las acciones positivas a favor de la mujer

desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, con ello ya se empieza a relacionar el acoso sexual como una forma de discriminación hacia la mujer.

En cuanto a la normativa de la Unión Europea, destaca la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991 en relación a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo¹⁰. Especial consideración tiene la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002¹¹, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el área del trabajo y su acceso, la formación de los empleados y las condiciones en las que éste se desarrolla. También, con la Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, se pretende que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para optar a los mismos puestos de trabajo, sin discriminación alguna.

Añadir que, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea vela también por el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, y en su artículo 23, obliga a todos los estados a que garanticen la igualdad entre ambos sexos en todos los ámbitos.

En cuanto a la legislación española, tenemos varias normativas que hacen referencia al acoso laboral; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) mencionada anteriormente, que deriva de artículo 9.2 de la Constitución Española en la que obliga a los poderes públicos a eliminar las desigualdades entre ambos sexos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹², la cual garantiza la seguridad y salud de los trabajadores y considera un *daño derivado del trabajo* las lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, en este caso, en la que se enmarcaría el acoso sexual, y finalmente, el Código Penal español¹³, que sanciona las conductas constitutivas de un delito de acoso laboral.

¹⁰ Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991 en relación a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

<http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/RECOMENDACI92131.pdf>

¹¹la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 , que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el área del trabajo y su acceso, la formación de los empleados y las condiciones en las que éste se desarrolla.

<https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

¹² Ley de Prevención de Riesgos Laborales

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

¹³Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-3439-consolidado.pdf>

La LOIEM hace una mención especial a las organizaciones laborales, pues es clave llegar a la igualdad en el ámbito laboral para que pueda existir una igualdad efectiva entre ambos sexos. Por ello, se sanciona cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, artículo 3). Esta igualdad debe verse reflejada en los siguientes aspectos; acceso al empleo, promoción profesional, condiciones de trabajo (retributivas y de empleo), afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (Artículo 4). Además, se rechaza cualquier diferencia de trato en una característica relacionada con el sexo cuando ello resulte requisito esencial para acceder a un determinado puesto de trabajo (Artículo 5).

Por lo que respecta al Código Penal español, existen dos artículos que hacen referencia al acoso ejercido en el seno de una relación laboral. En primer lugar, el artículo 173.1, en su párrafo primero, se refiere al menoscabo de la integridad moral en el trabajo “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”. El Código Penal lo define como un “hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Debido a su complejidad, solo se perseguirán aquellas conductas más graves, siguiendo así el principio de intervención mínima. En segundo lugar, es el artículo 184 el que hace mención al acoso sexual en particular de la siguiente manera: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses” (Apartado 1). En su apartado 2, “Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.”. Finalmente, el artículo 3 agrava la pena en

situaciones de *víctima especialmente vulnerable*, por razón de edad, enfermedad o situación.

3. Delimitación conceptual: acoso sexual y acoso por razón de sexo

La multitud y diversidad de textos legales españoles en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, unido a las distintas clasificaciones que cada uno de estos introducen, hace que no exista una doctrina unificada respecto a este fenómeno.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define, en su artículo 7, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquier ámbito. Con la elaboración de esta ley se ha pretendido mejorar el sistema de tutela en los casos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, obligando a las empresas a sancionar estas conductas (Pérez, 2007).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una forma de discriminación, suponen una forma de vulneración al principio de igualdad entre hombres y mujeres y atentan contra el derecho a la dignidad e intimidad de las personas. Asimismo, pueden derivarse consecuencias psicológicas graves para quienes lo padecen, las cuales serán explicadas en los siguientes puntos, y producirse una inseguridad en el trabajo, así lo expone la Herramienta de apoyo IX¹⁴, elaborada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El artículo 7.1. de la LOIEMH define el *acoso sexual* de la siguiente manera: “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”. Seguidamente, el artículo 7.2 hace referencia al *acoso por razón de sexo*: “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”. El artículo anterior (6), menciona específicamente lo que se entiende por discriminación directa e indirecta por razón de sexo; la primera ocurre en los casos en que una persona es tratada discriminadamente en atención a su sexo “de manera menos favorable que otra situación comparable”. En cuanto a la *discriminación indirecta por razón de sexo*, es aquella que sucede en situaciones en las

¹⁴ Las herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en las empresas son documentos que forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. Su finalidad consiste en facilitar pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

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”.

En su apartado 3, afirma que ambos son casos discriminatorios.

3.1. Características y conductas ejemplificadoras de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Rojas (2005), en su libro “Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral”, menciona las características clave del acoso sexual. En primer lugar, el objetivo del acosador sexual es conseguir favores sexuales, es decir, satisfacer su ánimo libidinoso. En segundo lugar, las conductas de índole sexual son el mecanismo para intimidar, agredir o humillar. En tercer lugar, basta con una sola ocasión para que pueda tratarse de acoso sexual. En cuarto y último lugar, el sexo de la víctima es clave, pues en la mayoría de casos son las mujeres quienes lo sufren. Esta autora también añade tres caracteres fundamentales a la hora de definir el acoso sexual: la *indeseabilidad*, *ofensividad* y *coactividad*. El primero hace referencia al rechazo por parte de la víctima a la conducta de índole sexual del autor, manifestando su incomodidad ante tal situación. El segundo carácter se refiere al sentimiento de ofensa que siente la víctima, siendo éste el elemento más importante del concepto, pues el acoso constituye una violación de la dignidad pero a la vez, una violación de la libertad de la víctima (parte subjetiva). La parte objetiva se encuentra en la gravedad o intensidad de la conducta que, para poder valorarlo, se necesitará atender a las circunstancias subjetivas de la víctima y/o la frecuencia en la que se produce dicha acción. No siempre se exige la intención de ofender, sino es suficiente crear un ambiente humillante u hostil, considerándose éste último esencial (coactividad).

La misma autora también apunta que en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que da la Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, aparecen dos elementos, uno objetivo y otro subjetivo. El elemento objetivo hace referencia al propósito o al efecto que dicha conducta provoca en la víctima, creando un entorno degradante e intimidatorio en ella. El subjetivo se refiere al comportamiento *no deseado*, pudiendo existir la mínima posibilidad de interpretarse como una acción lícita por parte de la jurisprudencia el hecho de que la víctima no se niegue.

Siguiendo con la Directiva, las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales son muy variadas y amplias, pueden ir desde actos aparentemente inofensivos (bromas, comentarios groseros sobre la apariencia física de la persona) hasta acciones constitutivas de delitos, como puede ser obligar y forzar a alguien a mantener relaciones sexuales. La Directiva recalca que dichas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas. Debido a este gran abanico de posibilidades, las acciones pueden ser clasificadas en leves, graves o muy graves. Entendemos *leves* las expresiones verbales públicas, vejatorias, desde chistes y piropos con connotaciones sexuales hasta acercamientos no deseados. Como *graves*, la directiva asocia las situaciones en las que hay una conducta verbal con un alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual de la persona e insinuaciones), pudiéndose producir un contacto no querido por la persona acosada. Finalmente, en la clasificación de *muy grave* se encuentran las situaciones en las que se producen abrazos, besos, pellizcos, acorralamientos para obtener relaciones sexuales a cambios de mejores condiciones de trabajo, amenazando a la víctima de que su negación podría ocasionarle su despido. Dentro de esta clasificación también se enmarcarían las agresiones físicas con empleo de fuerza e intimidación. Evidentemente, atendiendo a la gravedad de la conducta y de acuerdo al principio de proporcionalidad, no serán sancionadas de la misma manera todas las conductas, siendo el chantaje o la agresión sexual las más graves (Pérez, 2007).

El bien jurídico protegido en este caso es la libertad sexual, entendida como la libre determinación de la sexualidad. De manera implícita se encuentra la intimidad, que comprende la posibilidad de decidir sobre el propio cuerpo y el derecho a no actuar en contra de su voluntad, rechazando actos de naturaleza sexual (Altés, 2002 citado en Rojas, 2005).

Siguiendo con la obra de la misma autora, podemos afirmar que, desde el punto de vista de la sociología, el acoso sexual es una cuestión de poder y no de sexualidad; no predomina el deseo sexual sino la finalidad es la dominación o afirmación de poder. El acosador sexual cree que la mujer está sometida a él y que debe satisfacerle. De esta manera, inconscientemente, se sigue perpetuando el modelo patriarcal, que califica al hombre como un ser dominante y a la mujer como pasiva y sumisa. Por ello, como he mencionado anteriormente con el artículo 3 de la LOIEMH, el acoso sexual es considerado discriminatorio, margina a la mujer en cualquier ámbito en el que se encuentre.

El hostigamiento sexual también constituye una forma de discriminación laboral por razón de sexo, fomenta la desigualdad social entre hombres y mujeres; muchas veces

el acoso sexual no se utiliza como forma de poder para conseguir relaciones sexuales, sino que utiliza éstas para mantener el poder (Pernas, Olza y Naredo, 2000). Se intenta apartar a la mujer de los trabajos que, tradicionalmente, se han considerado masculinos, promoviendo una desigualdad latente entre ambos sexos (Rojas, 2005). Entre las conductas que dan lugar al acoso por razón de sexo, encontramos las siguientes:

- Actitudes que discriminan el trabajo de la persona por el hecho de ser mujer
- Maneras ofensivas de dirigirse a la persona
- Desvalorar el trabajo y la capacidad de las mujeres
- Humor sexista

El elemento clave para diferenciarlo del acoso sexual es que no se trata de un comportamiento de índole sexual, sino que se fundamenta en el sexo de la otra persona, las cuales son mujeres en la mayoría de ocasiones. Además, en el acoso sexual, basta con una sola actuación para poder sancionarlo, mientras que en el acoso por razón de sexo debe haber una acumulación sistemática de conductas ofensivas, así lo expone la Directiva que se ha ido referenciando a lo largo del apartado.

3.2. Condiciones clave para llevar a cabo el acoso en la empresa

La psicología del trabajo ha dado con tres aspectos clave que deben existir para darse un caso de acoso sexual en el ámbito laboral, estas son: “el secreto de las actuaciones, la connivencia de los compañeros (testigos mudos) y el sentimiento de vergüenza y humillación e incluso la culpabilidad de la víctima (...)” (Pérez, 2009, pp.28-29). Esta autora lo explica de la siguiente manera; en cuanto a la primera condición, los acosadores suelen actuar de manera discreta, sin la presencia de otros compañeros de la empresa, sobre todo en los casos de acoso sexual. De esta forma se evita la presencia de testigos por lo que, en caso de existir acoso, será más difícil probarlo. A esta condición se le une la segunda, si hay testigos el acosador suele amenazarlos para que no lo delaten, de manera que si no actúan así podrían recaer represalias sobre ellos. Finalmente, el sentimiento de culpa de las víctimas, muchas son las ocasiones en las que éstas buscan una justificación a su victimización, desarrollando sentimientos de vergüenza que anulan su defensa. Además, el acosador suele actuar mermando su autoestima para conseguir su fin, por lo que muchas veces, hasta que no recuperan dicha autoestima no enfrentan la situación y le intentan poner fin.

3.3. Tipología del acoso sexual

Pese a las distintas tipologías que existen del acoso sexual en el ámbito laboral, la doctrina internacional¹⁵, comparada y nacional coinciden en la clasificación de dos tipos de acoso sexual: el *chantaje sexual* o *acoso de intercambio* y el *acoso ambiental*, siendo éstas las más utilizadas.

Por un lado, el *chantaje sexual* se define como aquel ejercido por un superior jerárquico el cual obliga a otra persona a someterse a sus deseos sexuales, amenazándolo con que si no lo cumple podrá perder ciertos beneficios en el trabajo, por ejemplo, el acceso a formación, el aumento salarial, etc. En este tipo hostigamiento queda reflejado el abuso de poder que puede tener la autoridad hacia la persona acosada, pues dependerá de ésta si se modifican las condiciones del trabajador a raíz de su conducta o no. La doctrina coincide en que “para que los comportamientos sean ilícitos, se requiere el rechazo o la aceptación de la conducta sea utilizado como amenaza de una medida que afecte al empleo o a las condiciones de trabajo de un trabajador; y que la víctima esté en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio en su ambiente de trabajo”¹⁶ (Rojas, 2005, pp.30).

Por otro lado, llamamos *acoso ambiental* al comportamiento de naturaleza sexual que crea un ambiente intimidatorio, humillante, ofensivo e inseguro en la víctima de acoso. Puede llevarlo a cabo cualquier empleado, ya sea superior o inferior, siendo muy común entre personas del mismo nivel laboral. Es importante mencionar que este tipo de conductas deben ser repetidas de manera insistente para considerarse acoso ambiental, pero siempre teniendo en cuenta la gravedad del comportamiento. Resumiendo las palabras de la STC 136/2001, seguida por STSJ Extremadura 27-2-02 (JUR 104119), para que el acoso ambiental pueda ser reprochable deben coexistir las siguientes situaciones:

- ✓ Comportamiento físico o verbal capaz de crear un ambiente inseguro para la víctima, expresado mediante gestos o palabras
- ✓ De considerada gravedad, es decir, realmente insoportable y ofensivo

Por tanto, será el juez el que valore de manera subjetiva la gravedad de la conducta y dicho comportamiento físico o verbal que genere un ambiente lo suficientemente desagradable para la víctima.

¹⁵ STC 14/05/2008 sobre Cuestión de Inconstitucionalidad num.5939-2005, planteada por el Juzgado de lo Penal núm.4 de Murcia, en relación con el artículo 153.1 del Código Penal por posible violación del principio de igualdad ante la ley, art. 14 C.E.

¹⁶ *Vid.* Consideraciones sobre el chantaje sexual *infra* aptdo. 3.2.B.

Existe otra clasificación en base al sujeto activo, Pérez (2009) los explica de la siguiente manera:

Acoso descendente. El autor es el propio empresario o, no siéndolo, es superior jerárquicamente sobre la víctima. Este es el tipo más frecuente.

Acoso ascendente. El acosador es jerárquicamente inferior a la víctima. Plantea importantes problemas a la hora de proteger a la víctima e imponer la sanción al autor. Este tipo de acoso es el menos frecuente.

Acoso horizontal. Es aquel ejercido por compañeros con la misma posición jerárquica pero por su situación económica y social se encuentran a un nivel superior. Generalmente, son hombres quienes lo realizan, considerándose superiores a las mujeres.

El acoso sexual ambiental puede ser descendente, ascendente u horizontal, por lo que, atendiendo al tipo de acoso que se dé, el procedimiento de tutela y sanción será de una manera u otra. No obstante, el chantaje sexual o acoso de intercambio solamente puede producirse de manera descendente, pues el autor goza de una relación de superioridad respecto a la víctima en el sentido de que de él dependen las condiciones y oportunidades de trabajo de ésta.

3.4. Secuencia del acoso sexual en el ámbito laboral

En el año 2006, el Instituto de la Mujer elaboró un estudio en el que se describió cuáles eran las fases que pasaba una mujer hasta ser víctima de acoso sexual en el trabajo. Éstas fueron las siguientes:

- 1- El acosador elige una víctima con un perfil bastante definido, caracterizado por su vulnerabilidad
- 2- Se gana su confianza ayudándola en temas del trabajo y halagándola por su buen funcionamiento en la empresa.
- 3- Su comportamiento empieza a cambiar y empieza la obsesión por la empleada; recibe más llamadas por parte de éste fuera del horario laboral, la solicita más frecuentemente en su despacho, etc.
- 4- Los compañeros de trabajo perciben este trato especial por parte del jefe hacia la empleada. Esto provoca un rechazo y aislamiento a la futura víctima. Ella misma puede percibirse como la “favorita”, lo que provocará un incremento de los sentimientos de culpa una vez se lleve a cabo el acoso.
- 5- A partir de este momento comienza a hacer explícitas sus demandas, es decir, sus deseos sexuales, de manera que si no se los concede recurrirá al chantaje,

lo que puede provocar la pérdida de su puesto de trabajo. En muchas ocasiones, también puede sufrir humillación delante de sus compañeros.

- 6- Finalmente, si el acosador no lo consigue mediante esta vía, recurre a la fuerza física, caracterizada por las agresiones sexuales.

3.5. Modelos explicativos del acoso sexual en el trabajo

Los modelos teóricos tratan de explicar un fenómeno concreto siguiendo unos patrones para facilitar su comprensión. En el caso del acoso sexual en el ámbito laboral, se han elaborado tres modelos explicativos que tratan de interpretar y dar respuesta a porqué se da este tipo de hostigamiento en el trabajo, estos modelos son: el biológico, el sociocultural y el organizacional (Tangri, Burt y Johson, 1982 citado en Navarro, Climent y Ruiz, 2011).

El *modelo biológico o natural*, parte de la premisa que los hombres y mujeres se sienten atraídos los unos con los otros de forma natural, por lo que pueden existir conductas de coqueteo en el trabajo totalmente lícitas. Este modelo se respalda en el supuesto de que el impulso sexual es más fuerte en hombres que en mujeres, por lo que es más probable que sea el hombre el que tenga la iniciativa. Pero, la conducta se vuelve contraria a la ley cuando se utiliza el chantaje para conseguir unos fines sexuales, negándose la víctima a ello. Cabe mencionar dentro de este modelo la *Teoría del Malentendido* (del inglés, "Misperception theory"), elaborada por Brandsaeter y Wilderberg en 1992, la cual apunta que el acoso sexual puede ser producido por una concepción errónea del hombre sobre la mujer motivado por unos signos de interés sexual dados por la mujer.

El segundo modelo es el *sociocultural*. Los autores que apoyan este modelo establecen una relación entre el acoso sexual y las diferencias de poder entre hombres y mujeres (MacKinnong, 1970 citado en Cuenca 2015). Se fundamenta en el modelo patriarcal, percibiéndose el acoso sexual como una manifestación de abuso de poder y dominio por parte de los hombres hacia las mujeres. Los defensores de este modelo argumentan sus creencias en base a investigaciones empíricas que demuestran el alto porcentaje de mujeres acosadas respecto los hombres. Una de las críticas más frecuentes a esta teoría es el hecho que no se tengan en cuenta los factores y las circunstancias en las que se desarrolla la actividad laboral (Welsh, 1999 citado en Cuenca, 2015).

El tercer modelo llamado *organizacional*, pone énfasis en el papel del entorno laboral; analiza las características organizativas relacionadas con el poder y en cómo estas pueden incidir en la conducta de acoso (Cuenca, 2015). Entiende que las

organizaciones se caracterizan por una estructura jerárquica la cual puede ser utilizada para satisfacer deseos sexuales, quedando justificado dicho acoso por la superioridad jerárquica que poseen. Fitzgerald et al. 1997 (citado en Cuenca, 2015), consideran que el acoso sexual viene determinado por las características de las organizaciones y de la percepción de lo que se considera femenino y lo que no. No obstante, también recalcan que es importante tener en cuenta las características particulares de la víctima. Dentro de este modelo se observan diferentes líneas, entre ellas, las que explican que el acoso no tiene por qué producirse únicamente por un superior jerárquico, sino que también sucede entre iguales.

A raíz de las críticas y algunas lagunas que presentan los modelos anteriores, se han ido desarrollando otro tipo de modelos llamados *multidimensionales* (algunos de sus autores son Berdah y Moore, 2006; Buchanan y Ormerod, 2002; Cortina y Wasti, 2005 y Shupe et al. 2002 (citados en Cuenca, 2015)). La hipótesis principal de estos modelos es la “hipótesis de doble discriminación” (del inglés, *doublé jeopardy hypothesis*), la cual tiene en cuenta la incidencia que tiene el acoso sexual con la raza étnica. Expone que las minorías étnicas son personas más vulnerables de sufrir acoso y discriminación no solo en el trabajo, sino en otros ámbitos como puede ser el familiar. Existen estudios que demuestran como la cultura afecta en la percepción del acoso sexual (Shupe et al., 2002; Cortin y Wasti, 2005 (citados en Cuenca, 2015)). Además, esta teoría considera que se produce una doble discriminación debido a los diversos factores de la persona, como es la raza, la clase social, la orientación sexual o la discapacidad.

Los distintos modelos anteriormente mencionados intentan dar una explicación a estas conductas pero debemos tener presente que su origen no se debe a unos factores determinados, sino que va asociado a múltiples factores, ya sean de carácter externo, como por ejemplo, el ambiente laboral o la estructura organizativa de la empresa o de carácter interno o subjetivo, los cuales hacen referencia a la personalidad, creencias y percepciones de las personas en relación a los roles establecidos en la sociedad (Tejerina, 2016).

4. Perfil del acosador en el trabajo

El acoso sexual surge por un desequilibrio de poder ente hombre y mujer, considerándose ésta última como objeto de acoso por su situación de desigualdad frente al hombre. Esta desigualdad no siempre viene relacionada con la posición jerárquica que posee el acosador respecto a la víctima en el trabajo, sino que en varias ocasiones se relaciona con el poder de género. Por ello, en algunas situaciones en las que se producen casos de acoso sexual entre compañeros es difícil demostrarlo. Además, no

siempre se encuentra involucrado alguien directamente relacionado con la empresa, sino que puede ser un cliente el que ejerza dicho acoso la persona que trabaja en la empresa, la cual le ofrece unos servicios (Pérez, 2009).

Esta autora afirma que no siempre actúan solos, sino que en ocasiones lo hacen conjuntamente, junto a otros compañeros de la empresa. Estas personas actúan de manera activa y son los llamados *cooperadores necesarios*; son neutros y asumen la idea de que la víctima es culpable de su victimización, es decir, ha hecho algo que le ha provocado ser víctima de este acoso. Estos cooperadores suelen desarrollar un mecanismo llamado *obediencia debida a la autoridad*. Este término fue elaborado Stanley Milgram en 1963, psicólogo que, a raíz de un experimento social, explicó como ciertas personas que son consideradas “normales” se involucran en fenómenos delictivos activamente, vulnerando los derechos de otras personas, siempre y cuando dichas acciones sean ordenadas o autorizadas por personas superiores jerárquicamente.

En cuanto al perfil del acosador sexual en el trabajo, no existe ningún patrón específico. El mismo estudio que trata las fases por las que pasa la víctima de acoso sexual también analiza cuales son las características comunes de un acosador sexual en el trabajo; éste determinó que cualquiera puede acosar sexualmente en el trabajo, pero sí que es cierto que se pueden establecer unas características propias a éstos: en los casos leves, el acoso suele ser entre compañeros que se encuentran en el mismo nivel jerárquico, presentan una conducta sexista e infravaloran a la mujer, son inmaduros y necesitan una reafirmación de poder. Sin embargo, en los casos graves y muy graves sí se sigue un patrón más específico, caracterizado por los siguientes rasgos:

- Hombres casados con parejas estables e hijos los cuales justifican su conducta por el fracaso de su matrimonio
- Ocupan cargos superiores a la víctima (mando intermedio), cuentan con el apoyo de la empresa y con una larga trayectoria profesional. Son dominantes y utilizan su poder para conseguir beneficios personales.
- Son personas frías y manipuladoras, en ocasiones, perversos.
- Son narcisistas, soberbios y arrogantes.
- No aceptan un “no” por respuesta, pueden ser vengativos.
- Presentan un carácter infantil y caprichoso.
- No tienen empatía hacia los demás.

- Son machistas y sexistas, infravaloran a las mujeres. Utilizan la sexualidad como manera para reafirmar su poder sobre éstas (Tejerina, 2016).

Esta autora también añade otras características: son personas que se vanaglorian de sus “conquistas”, no aceptan que los demás hagan su trabajo de diferente forma que ellos, no aceptan sus errores. Además, tienen baja tolerancia a la frustración, lo que le provoca no saber manejar las situaciones de estrés que el trabajo les provoca y echando la culpa a los demás. En cuanto a los trastornos psicológicos que pueden poseer, encontramos el trastorno obsesivo compulsivo, característico de los perfeccionistas en exceso y el trastorno narcisista de la personalidad, caracterizado por la frialdad y el ego. Sin embargo, la percepción social respecto al perfil del acosador sexual en el trabajo es muy diferente; un estudio elaborado en el 2012 por profesores de la Universidad de Huelva del ámbito de la psicología obtuvo que, de las 126 personas encuestadas (entre ellas alumnos de psicología y ciencias similares y trabajadores), más de la mitad consideraban que eran psicópatas, viciosos y adictos al sexo (Navarro, Climent y Ruíz, 2012)

5. Perfil de la víctima

Estadísticamente se ha comprobado que son las mujeres las que, en mayor medida, son víctimas de acoso sexual en el trabajo; suelen ser mujeres que acaban de conseguir su primer empleo, que tienen cargas familiares como madre soltera, separada, viuda o divorciada y que acceden por primera vez a empleos que, tradicionalmente, se han considerado como masculinos (Rojas, 2005). A lo largo de este punto, expondré cuáles son sus características comunes, a pesar de no seguir un patrón específico y cuáles son los factores que pueden desencadenar este acoso. Finalmente, explicaré sus consecuencias, tanto físicas como psicológicas y su incidencia en la empresa.

El Instituto de la Mujer publicó en el 2006 un estudio en el que se reflejaban cuáles eran las características comunes a las víctimas de acoso sexual laboral, aunque, como se ha mencionado anteriormente, no se sigue un patrón específico. Se caracterizan por lo siguiente:

- El estado civil de las mujeres juega un papel importante; la mayoría son separadas, divorciadas o viudas.
- Normalmente, tienen un contrato temporal y con horarios nocturnos.
- Suelen ser inmigrantes
- Pueden tener alguna incapacidad física o mental

Además de estas características, el estudio expone que los acosadores aprovechan la vulnerabilidad de la víctima, ya sea por la edad, su situación económica que le obliga a permanecer en el trabajo o su discapacidad, si la tiene. También, se ha demostrado que no existe relación entre la belleza de la mujer y el acoso sexual, sino que se trata de una cuestión de desigualdad de poderes.

Tejerina (2016, pp.:25), aporta otras características propias de las víctimas de acoso sexual en el trabajo:

- Son personas excesivamente ingenuas, por lo que no suelen percibir el acoso en estadios tempranos.
- Son pacíficas, no les gusta el enfrentamiento y no ven la maldad en el otro.
- Son eficaces, obtienen éxitos y son muy trabajadoras
- Son independientes, con autonomía e iniciativa
- Empatizan mucho con el otro, son sensibles y comprensivos

Esta autora también apunta cuales son los factores personales que pueden precipitar dicha conducta y los resume de la siguiente manera: mujeres separadas o divorciadas, mujeres que acaban de incorporarse al mercado laboral, jóvenes, con discapacidades, homosexuales o inmigrantes.

En cuanto a sus estudios, las estadísticas muestran como el acoso sexual en el trabajo es más común en mujeres con titulación universitaria que ocupan cargos de niveles más altos; el Informe sobre Violencia de Género elaborado por la UGT en el 2017 apunta que el 75% de las mujeres que se encuentran en la alta dirección ha sido acosada sexualmente frente al 41% de mujeres que nunca han tenido un trabajo remunerado. Otros datos, como los generados por la Inspección de Trabajo, muestran el total de mujeres desde el año 2008 hasta el 2015 que se vieron afectadas por acoso sexual, fueron 2.454 de las cuales solo la mitad lo denunciaron y cuyas sanciones oscilaban los 237.748 euros.

Datos anteriores a estos revelaron cuales eran las actitudes más comunes en las mujeres víctimas de acoso sexual en la empresa; el 9.4% lo consideraban como una forma de violencia y el 50.3% como una forma de discriminación sexual. Llamativo es el porcentaje de mujeres que “aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo”, siendo este casi la mitad, así lo muestran los datos en el gráfico siguiente:

ACTITUDES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL



Fuente: Instituto de la Mujer, 2006

5.1. Consecuencias negativas para la víctima

Los efectos que produce el acoso sexual en las víctimas son muy negativos, pueden ser tanto físicos, psicológicos y en el entorno social. Los modelos teóricos que intentan dar una explicación sobre el fenómeno del acoso sexual en el ámbito del trabajo también exponen cuáles pueden ser sus posibles consecuencias según cada uno de ellos (Pérez, 2013). La misma autora explica la visión de las consecuencias desde cada modelo de la siguiente manera. Por una parte, el *modelo biológico* no contempla la idea de “consecuencia negativa”, pues considera que todas las conductas son de cortejo e inofensivas, salvo en algunas situaciones más graves que pueden desembocar en el chantaje sexual. Por otra parte, el *modelo organizacional* considera que únicamente sufre consecuencias negativas la empresa, por ejemplo, la pérdida de prerrogativas. Por último, el *modelo sociocultural* es el que describe las consecuencias desde cuatro esferas; física, psicológica, social y laboral.

Para explicar cuáles son estas consecuencias, seguiré la literatura escrita por Velasco (2011), la cual explica en su libro “*Mobbing, Acoso Laboral y Acoso por Razón de Sexo*”, cuáles son estos efectos tan nocivos que recaen sobre las víctimas y su alrededor.

Los efectos del acoso sexual influyen también sobre los otros, es decir, sobre los trabajadores de la empresa. Trabajar en un clima laboral hostil no favorece la productividad de la empresa, sino que la rebaja. Durante las últimas décadas, se han

realizado estudios que analizan las consecuencias devastadoras que tiene el acoso sexual en el trabajo, afectando a nivel laboral, físico y mental.

En cuanto a nivel laboral, encontramos pérdida de empleo, absentismo laboral, bajo compromiso con la empresa, menor rendimiento, disminución de la satisfacción laboral y problemas con los compañeros de trabajo.

En relación a la salud de la víctima, son varios los problemas psicológicos que el acoso les provoca, destacando “ansiedad, depresión, dolores de cabeza, insomnio, náuseas, problemas gastrointestinales, disfunción sexual, miedos y disminución de la autoestima” (pp.:54). También crea un estado de desconfianza hacia los demás y hacia sí misma, lo que en ocasiones puede provocar problemas con la gente de su alrededor, amigos y familiares. Existe un trastorno muy común que ocurre en personas que han sufrido una victimización, es decir, que han vivido una experiencia traumática. Este trastorno es conocido como *Trastorno Por Estrés Postraumático* (TEPT); cuando la víctima se expone ante un estresor, desarrolla una serie de síntomas caracterizados por la indefensión, miedo u horror. Se encuentra recogido en el DSM-V (del inglés, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*) y su sintomatología se podría resumir de la siguiente manera:

- 1) Reexperimentación del suceso, con recuerdos desagradables, sueños, imágenes, *flashbacks*...También pueden tener malestar físico cuando se exponen a estímulos asociados al trauma.
- 2) Evitación persistente de los estímulos asociados al trauma, haciendo esfuerzos para intentar no tener pensamientos sobre lo ocurrido y personas relacionadas con el trauma.
- 3) Alteraciones negativas cognitivas y del estado del ánimo asociadas al trauma; descenso de motivación por hacer cosas que antes hacía, así como la sensación de pocas expectativas de futuro, incapacidad de recordar algún aspecto importante del suceso, estado emocional negativo persistente y/o sentimiento de desapego o extrañamiento de los demás.
- 4) Hiperactivación; estados de alerta persistentes, hipervigilancia, respuesta de sobresalto exagerada, problemas de concentración y/o sueño.

Para considerarse TEPT, los síntomas deben durar como mínimo un mes y causar un malestar significativo o deterioro en el ámbito social, laboral u otras áreas importantes para el funcionamiento de la persona.

Los efectos producidos por el acoso sexual en las víctimas dependerán, principalmente, de la gravedad de la conducta y de la duración del hostigamiento. Pero

a estos también debemos añadir “el carácter, el nivel de autoestima y de la ayuda recibida de la víctima por parte de su entorno; compañeros, familiares o pareja” (Pérez, 2007). Como bien sentencia esta autora, este tipo de acoso supone una puesta en peligro del derecho a la salud y a la integridad física y psíquica de las personas que lo padecen, pudiendo llegar al suicidio en los casos más graves.

5.2. Efectos negativos para la empresa

Como he explicado en el apartado anterior, las consecuencias del acoso laboral en sus víctimas son devastadoras y no solo repercuten en ellas, sino que acarrea problemas en sus relaciones con los demás. Además de la vida personal de la persona acosada, es también la empresa quien se ve afectada por dicho acoso.

Una de las consecuencias negativas que afecta a la víctima pero que, a su vez, afecta indirectamente a la empresa es la pérdida de confianza en los demás y en sí misma; es muy común la estigmatización por parte de los compañeros (Casas, 2002). Todo esto unido a los problemas físicos, psicológicos y sociales que tiene la víctima de acoso sexual fuera del entorno laboral repercute en la empresa; se genera un ambiente tenso, los compañeros la repudian, empieza a haber una rotación en los puestos de trabajo y, finalmente, el trabajador acosado termina por no acudir a su puesto de trabajo (Casas, 2002). La misma autora apunta que, a consecuencia de esto, se produce un clima laboral tenso que dificulta el trabajo en equipo y el buen funcionamiento de la empresa; disminuye el rendimiento y la productividad, aumentan los costes por las bajas laborales, sin olvidar la “mala imagen” de la empresa generada por dicho acoso. Pérez (2009) reafirma el impacto que tiene tal hostigamiento en la rentabilidad de la empresa; las víctimas incrementan su nivel de absentismo, reducen su motivación y por tanto su productividad y eficacia, lo que supone a la empresa un incremento en los costes sociales, tanto para la empresa como para la Seguridad Social (pp.38).

6. Protocolo de actuación frente al acoso laboral

Gracias a la mayor concienciación y sensibilidad hacia la gravedad que el acoso laboral ha generado en nuestra sociedad, se han producido grandes avances en cuanto a las medidas de prevención y la manera de abordar dicha problemática. La necesidad de crear vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta ante este tipo de situaciones se ha visto acentuada con el paso del tiempo. Ello deriva de las dificultades que encontramos a la hora de proteger a posteriori y el número tan elevado de casos que existen. Por ello, la comunidad internacional afirma en la necesidad de la prevención y actuación en los estadios iniciales, pues se trata del instrumento más eficaz para hacer frente esta problemática.

En consonancia con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa tiene una serie de obligaciones para prevenir el acoso en el trabajo; tiene la obligación de crear un código de buenas prácticas y un protocolo de actuación, realizando previamente un diagnóstico de los riesgos psicosociales de la empresa. Por ello, el empresario tiene la obligación de velar por el trabajador desde una triple perspectiva: *tutela preventiva* (prevenir dicho hostigamiento), *tutela proactiva* (poner en marcha el protocolo cuando exista denuncia por la persona agraviada) y *tutela reactiva* (realizar las actuaciones necesarias para disminuir o extinguir el acoso) (Fabregat et al., 2012).

La LOIEMH establece como obligación en su artículo 48 que “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 (...)”.

El artículo 62 de la misma ley, establece los principios que comprenderá dicho protocolo:

- a) Compromiso por la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella 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 hombres y mujeres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Con la finalidad de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un ambiente de trabajo en el que la dignidad sea respetada y su salud no sea afectada, se aprueba el Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella¹⁷. En este protocolo se encuentra recogido el procedimiento de

¹⁷ Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella

investigación y sanción de conductas de acoso, además de esto contiene herramientas destinadas a la prevención y evitación de dichas conductas. En su Capítulo V se recogen cuestiones como la evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral y la elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

“El procedimiento de sanción debe estar sujeto a las siguientes garantías: respeto y protección a las personas, confidencialidad, diligencia, contradicción, protección de la salud de las víctimas y prohibición de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso “(Velasco, 2011, pp.85-86).

Siguiendo la literatura aportada por esta autora, explicaré lo más brevemente posible cual es el procedimiento que se sigue. En primer lugar, se inicia mediante la presentación de la denuncia (el modelo de ésta se encuentra en el Anexo II de dicho protocolo), de manera personal o a través de sus representantes al titular de la jefatura superior del personal del departamento o servicio al que pertenezca el denunciante. Si se admite a trámite, se solicitará informe al Servicio de Prevención sobre posibles antecedentes o indicadores de acoso relevantes para la el caso. El proceso deberá desarrollarse lo más rápidamente posible, de manera confidencial, y respetando los derechos de cada persona afectada.

Posteriormente, la unidad a la que le corresponda el trámite de dicha actuación tendrá un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia para elaborar un *Informe de Valoración Inicial*, el cual incluirá unas conclusiones y propuestas, y remitirlo a la jefatura superior de personal ante la que se presentó la denuncia. En el caso de que se deriven indicios fundados de acoso, se podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave. Si sucede lo contrario, es decir, que no existen indicios suficientes de acoso, el órgano correspondiente trasladará el informe inicial al “Comité asesor para situaciones de acoso”, el cual deberá pronunciarse en un plazo de 5 días hábiles y en los términos que indica el Anexo 1. Este comité será el encargado de continuar el proceso recabando la información que necesite y elaborará un *Informe de Conclusiones* en el plazo máximo de 15 días naturales.

El titular de la jefatura superior del Departamento u organismo donde preste sus servicios la persona acosada, a la vista de dicho informe, podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- a) Declarar la inexistencia del acoso y el archivo del expediente, u

- b) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar las medidas correctoras que procedan, o
- c) Remitir las normas que procedan cuando se trate de hechos constitutivos de otros delitos o faltas distintos al acoso.

En el caso que el denunciante hubiese obrado “de mala fe”, se podrá ordenar la incoación de su expediente disciplinario.

El Protocolo señala que, en caso de existir acoso, es obligación de todos los departamentos, organismos o entidades públicas realizar un seguimiento de los casos.

Este protocolo es utilizado en los organismos públicos, en el ámbito de las empresas privadas existe unas matizaciones que diferencian uno del otro. A continuación, hare una breve explicación de los aspectos que son distintos en los protocolos del sector privado siguiendo la literatura de Fabregat et al., 2012.

La cuestión diferenciadora entre el procedimiento en el ámbito público y en el privado es el Comité de Seguridad y Salud y el Comité de Empresa, órgano de representación de todos los trabajadores. Está compuesto por tres personas que actúan de manera imparcial; un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales especializado en Ergonomía y Psicología y dos personas de entre todos los trabajadores, una propuesta por el afectado o, en su defecto, por el órgano que representa a la empresa y la otra propuesta por la dirección de la empresa.

La persona perjudicada, cualquier trabajador que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso o el propio Comité, de oficio, podrá iniciar el procedimiento. Se formula una denuncia por escrito en la que consten una serie de datos (nombre del demandante, personas presuntamente afectadas, testigos si los hay, etc.) y se presentará una copia ante la dirección de la empresa y dicho Comité de Empresa. El procedimiento será confidencial, respetando el derecho a la intimidad de todas las personas afectadas.

En cuanto al proceso en sí, la Comisión realizará un primer examen para estudiar si se admite o no a trámite. En caso negativo, deberá ser comunicado y escrito motivadamente, ofreciendo otras vías al perjudicado. Se practicarán tantas pruebas como sean necesarias y los empleados tendrán la obligación de colaborar con la Comisión cuando sean requeridos. Durante el procedimiento se podrán adoptar las medidas cautelares que se estimen pertinentes, siendo solicitadas a la Dirección de la empresa. Todas estas actuaciones no podrán durar más de veinte días y su resolución

no más de treinta, no obstante, dicho plazo podrá ser prorrogado cuando se necesiten de estudios técnicos específicos que hagan demorar más el proceso.

Finalmente, la Comisión elaborará un informe en el que se plasmarán las propuestas de solución y se remitirá a la Dirección de la empresa para que adopte las medidas que considere pertinentes dentro de su marco de actuación, disponiendo de un plazo de veinte días para ello. Si en dicho plazo la Dirección no se pronuncia se entenderá que la propuesta de la Comisión ha sido aceptada. En el caso de no aceptar la propuesta, la Dirección dará explicaciones a las partes implicadas, a la Comisión y al órgano representativo de los trabajadores de sus actuaciones.

7. La responsabilidad del empresario en los casos de acoso sexual en el trabajo

Cuando se produce un caso de acoso, pueden concurrir diferentes tipos de responsabilidades; laboral, civil, administrativa, e incluso penal, en los casos de mayor gravedad.

La víctima puede ejercer distintas acciones tanto en la jurisdicción social como en la civil, en función de su pretensión (Carrascosa et.al., 2013);

La jurisdicción social es competente en los casos en los que existe una responsabilidad contractual, lo que significa que, cuando no se cumple una determinada obligación acordada en un contrato se genera dicha responsabilidad caracterizada por una indemnización de los daños y perjuicios causados. Las posibilidades de la persona perjudicada son las siguientes:

- a) Acudir al proceso de tutela de derechos fundamentales, regulado en el artículo 173 de la Ley de Procedimiento Laboral, para que dicho acoso termine y se le indemnice por ello, por la vulneración de dichos derechos (igualdad, libertad y dignidad) y la reparación adecuada del derecho al honor.

Se ha cuestionado si se puede acudir a este tipo de procedimiento cuando se trata de un acoso horizontal, es decir, entre compañeros de trabajo o un ajeno a la empresa. El Tribunal Constitucional lo ha resuelto en dos sentencias¹⁸ afirmando que sí, pues existe una conexión directa entre la situación de acoso con la relación laboral y la sanción de conductas provenientes del empresario o de cualquier otra persona.

- b) Solicitar la extinción del contrato (art. 50 del Estatuto del Trabajador) y recibir la indemnización equivalente al despido improcedente, esto es, cuarenta y cinco

¹⁸ STC 250/2007, de 17 de diciembre, y la STC 74/2007, de 16 de abril

días de salario por año de servicio. Con la LOIEMH, esta indemnización es compatible con la anterior.

Para proceder a ello, es necesario que concorra alguna de estas circunstancias (Velasco, 2011):

- Que el empresario haya modificado sustancialmente las condiciones de trabajo en detrimento de la formación profesional y dignidad del trabajador.
- Que se hayan producido retrasos o pagos de los salarios.
- Que el empresario haya incumplido gravemente sus obligaciones respecto al trabajador.

En este caso también surgen dudas cuando el acoso se da entre compañeros, pero se resuelve acreditando que el empresario ha incumplido de manera grave sus obligaciones de prevención, detección y evitación de situaciones de acoso.

En los casos en los que exista una responsabilidad extracontractual, es decir, que la acción u omisión negligente o culpable no implique el incumplimiento de una obligación contractual, será competente la jurisdicción civil.

Cuando es el empresario la persona acosadora, la responsabilidad recae sobre él; existe una vulneración de los deberes de respeto a la integridad física, dignidad e intimidad del trabajador (art. 4 y 19 del Estatuto del Trabajador), así como las garantías de seguridad previstas en la Ley de Procedimiento Laboral (Carrascosa et.al., 2013).

En los casos que el acoso sea entre compañeros, existen dudas sobre si la responsabilidad también es del empresario pero la mayor parte de la doctrina y jurisprudencia coinciden en que sí, pues se trata de una responsabilidad contractual caracterizada por “incumplimientos contractuales de su obligación de prevención (art. 1.101 del Código Civil). Se deriva de las obligaciones generales que tiene el empresario en materia de prevención de riesgos laborales, que concretan los derechos del trabajador a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 4.1.) (...). También puede ser responsable civil “por no haber previsto y evitado el riesgo”.

Como he mencionado anteriormente, además de estas jurisdicciones se encuentra también la vía penal para los casos más graves. En nuestro ordenamiento jurídico, la sanción penal constituye una vía de *ultima ratio*, es decir, es el último mecanismo de actuación que se utiliza cuando se han agotado todas las vías anteriores. Se trata de “la manifestación más grave e intensa del ordenamiento punitivo del Estado, reservada para aquellos casos de mayor reproche social a los que la sociedad quiere aplicar un

castigo mayor” (Rojas, 2005, pp.181). Es por ello que el Derecho Penal actúa bajo el principio de *intervención mínima*.

El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser abordado desde una perspectiva penal, pero no es la única ni la preferente, pues debe ser resuelto en el ámbito en el que ocurre, siendo el caso que nos ocupa el laboral y con los mecanismos que éste nos proporciona, mejorándolos cuando sea necesario (Urrutikoetxea, 2009). No hay que olvidar la prohibición de castigar penal y administrativamente una determinada conducta cuando se trate de los mismos hechos y fundamentos, en virtud del principio *non bis in idem*, pero si cabe la posibilidad de adoptarse frente al acosador medidas disciplinarias (despido o sanción) en el ámbito del trabajo ni que se deba esperar a adoptar estas medidas hasta que no exista sentencia penal.

La regulación del acoso sexual en el trabajo se encuentra recogido en el artículo 184 de nuestro Código Penal. Esta figura penal fue introducida por primera vez en el Código Penal de 1995 pero su contenido se amplió con la LO 11/99 de 30 de abril, configurándose de la siguiente manera:

- 1) Un tipo básico conocido como *acoso ambiental*, que se encuentra en el apartado 1.
- 2) Un tipo agravado, regulado en el apartado 2, llamado *chantaje sexual o quid pro quo* cuyo requisito es el prevalimiento de una relación de superioridad, ya sea laboral, docente o jerárquica, con la amenaza de causarle un mal relacionado con sus expectativas en el ámbito de dicha relación.
- 3) El apartado 3 prevé una modalidad hiperagravada, caracterizada por estado de vulnerabilidad de la víctima debido a su edad, enfermedad o situación.

Rojas (2005) afirma que, dada a su configuración, no cabe la imprudencia; el acoso sexual siempre será doloso. Para una parte de la jurisprudencia, se trata de un delito de mera actividad, cuyo resultado será una condición objetiva de punibilidad.

Especial relevancia tiene la responsabilidad de la empresas enmarcada en la esfera penal de la *prevención de riesgos psicosociales*; los empresarios o aquella persona que se encuentre legalmente obligada no proporcione los medios adecuados para que los trabajadores puedan desempeñar su actividad correctamente y su salud no peligre cuando exista una infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, serán castigados con una pena de prisión de seis a tres y años y multa de seis a doce meses, según el artículo 316 del Código Penal o con la pena inferior en grado cuando se trate de la modalidad imprudente (artículo 317). Ambos casos son delitos de peligro, pues no es necesario que se produzcan resultados lesivos para poder aplicarlo.

8. La dificultad de la prueba en el proceso penal: la declaración del a víctima como única prueba de cargo

Debido a las circunstancias clandestinas en las que ocurre el acoso sexual, la aportación de pruebas que corroboren la existencia de tal acoso resulta muy complicado. En numerosas ocasiones, la única prueba existente es la declaración de la víctima, sin que existan signos de violencia física ni testigos directos, o en el caso de haberlos, suelen ser de referencia por miedo a las consecuencias (Lousada, 2016).

En los delitos de naturaleza sexual, como es el acoso sexual que nos ocupa, “la producción de prueba extrínseca resulta difícil por ocasionarse en un marco de clandestinidad preordenado por el agente” (De la Vega, 1981 citado en Lousada, 2016), es por ello que la declaración de la víctima en estos casos sirve como prueba de cargo suficiente para enervar la presunción de inocencia de imputado.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado de manera reiterada sosteniendo que el testimonio de la víctima, practicado con las debidas garantías, es considerado como prueba testifical y puede constituir prueba de cargo suficiente para que el juez pueda basar en ella su convicción. Para ello, se exigen una serie de criterios de valoración en los que el juez se sirva:

- 1- La ausencia de incredibilidad subjetiva, lo que significa que no existan “móviles espurios que pudieran resultar de las relaciones previstas entre el agresor y la víctima enturbiando su sinceridad, como animadversión, enemistad, odio, resentimiento u venganza” o de cualquier otra índole que prive a la declaración de la aptitud necesaria para generar incertidumbre. En este contexto, se puede enmarcar los trastornos ocasionados por el delito en cuestión.
- 2- Verosimilitud y corroboraciones periféricas, caracterizado por la lógica interna de la declaración y existiendo corroboraciones periféricas de carácter objetivo que la doten de aptitud probatoria. Pero, si bien es cierto que cuando “la no acreditación plena de esas corroboraciones se justifica porque el ilícito penal no deja huellas o porque se ha desarrollado en circunstancias concurrentes situadas bajo el dominio de hecho del agresor, este criterio no desvirtúa la credibilidad de la víctima”.
- 3- Persistencia de la incriminación, es decir, manteniendo la misma versión en el mismo momento. Además, debe estar alejada de ambigüedades y contradicciones.

Estos criterios deberán ser valorados en cada caso concreto.

Por otro lado, en los procesos por discriminación, como es el acoso sexual, cabe la inversión de la carga de la prueba. Así lo establece el artículo 96 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre que regula la jurisdicción social “*En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación (...), corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”. La jurisprudencia matiza que en realidad no se trata de una verdadera inversión de la carga probatoria, pues ambas partes tienen unas obligaciones (Llovera, 2014, citado en Rubio 2016); el Tribunal Constitucional, en su STC 44/1999, de 22 de marzo establece que la parte demandante tiene que aportar un mínimo de indicios suficientes y razonables de que el comportamiento del demandado lesiona un derecho fundamental, no bastando una simple alegación.

Pero esta inversión probatoria trae consigo varios problemas, a modo ejemplo, la STC 136/2001, de 18 de junio, considera insuficiente un informe médico que evidenciaba un cuadro de ansiedad generalizada como consecuencia del acoso sexual sufrido en el trabajo. El Tribunal Constitucional estimó que dicho informe no era un indicio suficiente para considerar la existencia de tal acoso.

9. Un nuevo enfoque preventivo: la negociación colectiva

La violencia no puede ser concebida en ningún tipo de escenario y mucho menos en el ámbito laboral: todo trabajador tiene derecho a trabajar en un entorno seguro y protegido donde predomine la igualdad de trato y el respeto. Las situaciones de violencia que suponen una discriminación, como es el acoso en todas sus vertientes, se pueden enmarcar en el concepto de *riesgo psicosocial*, afectando la concepción de igualdad. Si lo que se pretende es prevenir y luchar contra estas situaciones, permitiendo actuar en fases tempranas o, cuanto menos, facilitar vías de reclamación más rápidas y eficaces, el papel de la negociación colectiva cobra gran relevancia (Fabregat, et al., 2012)

A partir de la literatura aportada por estos autores, explicaré el papel de la negociación colectiva en temas de acoso laboral en la empresa y su nuevo enfoque preventivo. La negociación colectiva trae consigo dos problemas; el primero es que se actúa cuando el acoso ya se ha producido, y el segundo que se requiere a una víctima con unos daños apreciables y a un autor sobre el cual recaerá la sanción o a un empresario por no haber evitado dicha situación. Con ello quiero hacer referencia a que la negociación suele tener efecto “a posteriori”, por lo que no evita que se produzcan dichas situaciones de hostigamiento. Pero, desde hace unos años, se ha intentado cambiar este encuadre pasando a tener un enfoque preventivo; quien mejor conoce la

realidad de la empresa es quien forma parte de ella, son las partes negociadoras de un convenio o acuerdo las que deben identificar previamente los riesgos que pueden existir, analizar las condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores y prever las situaciones que puedan propiciar un clima de acoso laboral. No se trata de una prevención a nivel general en el trabajo, sino que cada empresa evalúe individualmente su situación, concretando los riesgos que existen e identificando las medidas necesarias para evitar dichas situaciones. La negociación iría más allá, no solo combatiría el problema una vez producido el acoso, sino que atacaría al origen de éste.

La necesidad de esta negociación se encuentra recogida tanto en la LOIEMH como en la LPRL. Esta última, en sus artículos 33 y 34, alude específicamente a los derechos de negociación de los representantes en la empresa. La primera lo hace en su artículo 45, obligando a las empresas a adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, las cuales deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores.

Cuando se habla de negociación preventiva se engloba un amplio conjunto de medidas preventivas que se deben negociar, como puede ser actividades de formación e información de acoso laboral y sus modalidades, reglas de actuación y procedimientos para solucionar las quejas y denuncias extrajudicialmente. Se necesita tanto de medidas que engloben el acoso de manera general como específicas para cada caso.

El acoso sexual y el acoso por razón de género se caracterizan por ese componente que afecta a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por lo que la elaboración de planes de igualdad, medidas antidiscriminatorias y la búsqueda del mismo trato entre uno y otro puede ser objeto de negociación.

Entre la infinidad de cuestiones a negociar, interesantes resultarían las siguientes:

- 1) Establecer declaraciones contrarias al acoso.

El hecho de que se reitere la prohibición del acoso en el trabajo no modifica nada de lo legalmente establecido, pero si tiene una función pedagógica y de concienciación sobre el problema. Puede ser que de esta manera las víctimas sean capaces de reconocer la situación en la que se encuentran y querer denunciarlo, y los acosadores sepan cuáles van a ser las consecuencias de su conducta. Además, es importante que los trabajadores sepan también la obligación del empresario de velar por seguridad y prevenir tal hostigamiento. Estas declaraciones caben en los códigos de responsabilidad social de las empresas y pueden ir acompañadas de la definición de acoso y sus modalidades.

2) Mayor información y formación en materia de acoso para su lucha.

La desigualdad que provoca el acoso sexual y el acoso por razón de sexo viene dada, en algunas ocasiones, por motivos culturales y falta de formación. Por ello, la divulgación de las declaraciones, la formación en un trato efectivo entre ambos sexos y la realización de campañas de sensibilización pueden ser acciones orientadas a la erradicación del acoso. Además de esto, la formación constante de los trabajadores en materia de acoso es un aspecto clave para poder prevenir dichas situaciones o actuar en fases tempranas.

3) Fijar protocolos de actuación más concretos en materia de acoso.

Como he mencionado anteriormente, en los protocolos se refleja el acoso de manera global, sin entrar al detalle de la manera de proceder en cada uno de ellos. Por ello, se deberían negociar unas reglas de actuación más concretas, por ejemplo, designando a personas encargadas de velar y, en su caso, asesorar para que no se produzcan estas situaciones, lo que permitiría a la posible víctima denuncia más fácilmente en el ámbito interno de la empresa y combatirlo lo antes posible.

4) Elaborar procedimientos extrajudiciales para resolver las reclamaciones.

Se trata de procedimientos que pueden establecerse al margen de la existencia de un protocolo. No se trata de buscar un culpable o probar si ha existido o no acoso sino de analizar el conflicto e intentar darle una solución mucho más flexible que la judicial, lo cual a veces se consigue si tener que valorar si ha habido acoso. Este procedimiento sería voluntario, ya que la persona acosada puede optar por un procedimiento por vía administrativa o judicial. Incluso cabría la posibilidad de realizarse labores de investigación de la situación y mediación entre las partes. En resumen, se trata de ofrecer alternativas a los procedimientos ya existentes que intenten dar un tratamiento integral a la víctima rápido y eficaz.

Todas estas son algunas de las posibilidades que nos ofrece la negociación colectiva, son cuestiones específicas que si se negocian y se llevan a cabo el acoso en el ámbito del trabajo mejoraría notablemente.

Conclusiones

La violencia hacia las mujeres se manifiesta como una forma de expresión de poder y de dominación del hombre frente a la mujer. Y es que, como he ido exponiendo a lo largo del trabajo, esta violencia puede darse en los distintos ámbitos de la vida de la mujer. Por ello, aquella que se ejerce en el seno de una relación laboral, como es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, supone un tipo de discriminación y sobre

todo, un reflejo de la desigualdad que sigue estando presente en nuestra sociedad. Es un tema vigente y de rabiosa actualidad, no hace falta mencionar las últimas noticias sobre la multitud de actrices que han sido acosadas por sus productores o directores de cine¹⁹.

A partir de toda la investigación realizada en base a la jurisprudencia, los estudiosos del derecho y de la psicología de las organizaciones, he podido llegar a las siguientes conclusiones:

Primera. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son dos formas de discriminación pero es importante saber que, mientras que en el acoso sexual las conductas realizadas son meramente sexuales, en el acoso por razón de sexo no así, pues se trata de una desigualdad dada por el sexo de la otra persona, las cuales generalmente son mujeres. También es importante saber la sistematicidad de estas conductas; en el acoso sexual basta con una sola actuación, mientras que en el acoso por razón de sexo se necesita de una reiteración en cortos lapsos de tiempo. Desde un punto de vista sociológico, el acoso sexual no es una cuestión de sexualidad sino de poder, pues la finalidad es la dominación del hombre hacia la mujer, considerándola un ser inferior.

Segunda. No existen perfiles específicos del acosador sexual y de la víctima. En cuanto al primero, la conducta no siempre viene ligada por la posición jerárquica que éste presenta, sino que se relaciona con el poder de género. Tampoco es siempre el superior el que acosa, sino que también es común entre compañeros, lo que dificulta la prueba a la hora de demostrarlo. A pesar de no seguir un patrón, tienen características comunes, destacando su necesidad de reafirmación de poder e infravaloración de las mujeres en los casos más graves de acoso sexual. Con ello, quiero hacer referencia al gran impacto que tienen los estereotipos y los roles de género en cualquier ámbito de nuestra vida; las personas machistas y que no consideran iguales a las mujeres que a los hombres evidencian los rasgos de un sistema patriarcal que todavía no ha sido eliminado. Creo que necesitamos ampliar nuestra visión y evolucionar igual que lo hace nuestra sociedad, cambiar nuestro sistema de creencias y educar en igualdad de oportunidades.

En cuanto al perfil víctima, cualquier persona puede serlo. En algunas ocasiones, son personas inocentes y que no les gusta el conflicto, lo cual es considerado una

¹⁹ Véase <https://elcomercio.pe/luces/cine/harvey-weinstein-mujeres-acosadas-productor-hollywood-noticia-464654>

vulnerabilidad y aprovechado por el acosador. Llamativo me ha resultado el dato de que, en numerosas ocasiones, sea una persona cualificada, con buenos estudios académicos y formación; creía que el acoso sexual solía darse más en personas con bajos estudios que ocupan cargos muy por debajo del acosador, cuya información sobre los distintos tipos de violencia era escasa. Pero evidente es que poca formación académica no implica baja información acerca de esta realidad presente en las organizaciones.

Tercera. La incidencia de la libre valoración de la prueba en los casos de acoso sexual. Uno de los principios que forman parte de nuestro sistema de prueba en el proceso penal es el de *libre valoración de la prueba*, esto significa que el juez es libre para obtener su convencimiento, ya que no se encuentra ligado a ninguna regla legal sobre la prueba. El juez debe apreciar las percepciones durante el juicio “según las reglas del criterio racional” (art. 717 Ley de Enjuiciamiento Criminal), es decir, según las reglas de la lógica, incluyéndose en ellas la experiencia.

Los delitos caracterizados por un componente sexual suelen ocurrir en lugares donde solo están presentes la víctima y el infractor, sin la presencia de testigos. Esto supone un problema a la hora de aportar las pruebas en el proceso penal, siendo en muchas ocasiones la testifical de la víctima como única prueba de cargo. Como ya he mencionado anteriormente, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado repetidas veces acerca de esta cuestión sosteniendo que el testimonio de la víctima será válido como única prueba de cargo cuando sea practicado con las debidas garantías y exigiéndose los tres criterios de valoración en los que el juez basará su convicción. A pesar de lo anterior, esta valoración también tiene un componente subjetivo que diferencia a un juez de otro; con ello me refiero a que los jueces son personas y al igual que el resto de mortales no todos piensan igual. Todos actúan y aplican la ley pero dentro de sus límites, por lo que puede ser que alguno considere que en un determinado caso el testimonio de la víctima no cumpla los criterios de valoración establecidos por el Tribunal Constitucional y no sea suficiente para desvirtuar la inocencia de la otra parte.

Cuarta. A pesar de toda la normativa elaborada destinada a combatir la violencia contra la mujer en cualquier ámbito para garantizar la igualdad, los resultados evidencian que todavía no se ha logrado. Existe una mayor concienciación por parte de la sociedad en general, pero hasta que no sean eliminadas las creencias basadas en un sistema patriarcal esta igualdad seguirá siendo meramente teórica. Por todo ello, considero que la mejor manera de combatir este problema es mediante la prevención y creo que con el nuevo enfoque de la negociación colectiva podrá lograrse. Las personas

que forman parte de una empresa saben de qué presumen y de qué carecen, por lo que nadie mejor que ellas puede identificar los riesgos que pueden existir en dicha empresa; lo que se trata es actuar antes de que suceda la situación de acoso. Además, creo que es importante que los trabajadores reciban una constante formación en igualdad y que sean conscientes de los problemas que les podría ocasionar a cualquier nivel. Por último, sería conveniente que existiese un grupo de personas de llevar las situaciones de acoso en las fases más tempranas, a fin de agilizar el proceso y dar un tratamiento integral y eficaz a la víctima.

Bibliografía

- Carrascosa, D., Chocrón, A.M., Ramírez, M.D., (2013). Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social. *I Congreso Nacional sobre Buenas Prácticas Jurídico-Procesales para Reducir el Gasto Social*. Facultad de Ciencias del Trabajo, 18 de noviembre.
- Casas, E., (2002). *Acoso sexual en el trabajo*. ASEPEYO.
- Cuenca C., (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista Mexicana de Sociología*, 4, p.525-554.
- Fabregat, G., Alfonso, C.L., Salcedo, C., (2012). *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. Albacete: Bomarzo.
- Instituto de la Mujer, (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. *Estudios e investigaciones; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.
- Lousada, J.F., (2016). La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral. *Cuadernos de derecho judicial*, 7, p.321-392.
- Navarro Y., Climent y J.A., Ruiz M.J., (2011). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 30 (2), p.541-561.
- OIT, (1919). *Organización Internacional del Trabajo*. [en línea] Disponible en: <<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>> [Consultado el 6 de febrero de 2018].
- ONU, (1943). *Organización de las Naciones Unidas*. [en línea] Disponible en: <<http://www.un.org/es/index.html>> [Consultado el 2 de febrero de 2018].
- Pachés F.V., (2007). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 67, p.83-120.
- Pérez T., (2007). La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso por razón de género. *Temas Laborales*, 91, p.175-203.
- Pérez T., (2009). *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Albacete: Bomarzo.
- Pérez, C., (2013). El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. Doctorado: Universidad de Valladolid.
- Pernas B., Olza M. y Naredo M. J., (2000). La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo. *Libros de la catarata; Madrid*.

Rojas, G. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Rubio, L. (2016). *El acoso sexual laboral: la dificultad de su prueba*. Grado: Universidad Pompeu Fabra (Barcelona).

Tejerina, A., (2016). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Master: Universidad Internacional de la Rioja.

Urrutikoetxea, M. (2009). *La vía penal en el tratamiento jurídico del acoso laboral*. Albacete: Bomarzo.

Velasco, M.T., (2011). *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo*. Madrid: Tecnos Editorial S A.

Vicesecretaría General - Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora (2017). *Informe sobre violencia de género. Incidencia en el ámbito laboral*. pp.13-14.