



A.C.E.N.O.M.A.

Asociación de Empresarios de la Zona Norte de Madrid

BOLETIN DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Nº 5/2011

## ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

- El acoso sexual en el trabajo no siempre se identifica con claridad y muchas veces no se denuncia por miedo a las represalias o por desconocimiento.
- El acoso sexual en el trabajo está llegando a ser reconocido, cada vez más, como un problema grave. Las víctimas pueden verse impedidas a plantear el asunto debido al desamparo, al miedo a verse ridiculizadas, o lo que es peor, a perder sus trabajos.
- Las empresas a menudo no cuentan con una política y procedimientos claros y específicos para abordar esta cuestión.
- El acoso sexual en el trabajo es reconocido cada vez más como una cuestión importante que afecta a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales.
- El acoso sexual está indisolublemente unido al poder. Teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres tienden cada vez más a trabajar juntos en niveles similares, se producen numerosos casos de acoso sexual entre personas del mismo nivel jerárquico.

### DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define el acoso sexual como *"Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo."*

Tres elementos claves que aparecen en una situación de Acoso Sexual:

- a) Un comportamiento de carácter sexual que no es deseado por la persona a la que se dirige.
- b) Es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante.
- c) Incide de forma negativa en las condiciones de trabajo.





A.C.E.N.O.M.A.

Asociación de Empresarios de la Zona Norte de Madrid

BOLETIN DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Nº 5/2011

## CONDUCTAS TÍPICAS DE ACOSO SEXUAL

**Conductas físicas de naturaleza sexual:** incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", "pellizquitos", roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para mantener relaciones sexuales.

**Conducta verbal de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

**Conducta no verbal de naturaleza sexual:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.

## GRADOS DE ACOSO SEXUAL

En la gravedad del acoso inciden factores como la existencia o no de contacto físico, o la presión ejercida sobre la víctima, entre otros.

**Acoso de carácter leve:**

Tales como chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales, insinuaciones sexuales... sobre las trabajadoras.

Son las conductas de acoso más frecuentes.

**Acoso de carácter grave:**

Tales como abrazos o besos no deseados, tocamientos y pellizcos, acorralamientos.

Tienen una incidencia más baja pero no menos importante.

**Acoso sexual muy grave:**

Existe siempre que se produce una fuerte coacción para mantener una relación sexual independientemente de que haya contacto físico sexual.

## TIPOS DE ACOSO

**El chantaje sexual o "quid pro quo":**

La persona o personas acosadoras ocupan una posición jerárquicamente superior; condicionan con su actitud o comportamiento de forma directa o indirecta el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario, etc.

**El Acoso Sexual ambiental:**

Las personas acosadoras fomentan con su actitud o comportamiento un contexto laboral intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante para la persona que lo sufre, siendo o no conscientes de ello. Puede ser realizado por personas de superior o igual categoría que la víctima, o terceras personas ubicadas de algún modo en la empresa.



A.C.E.N.O.M.A.

Asociación de Empresarios de la Zona Norte de Madrid

BOLETIN DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Nº 5/2011



Según la legislación vigente, "para que haya acoso tiene que haber un elemento de persecución, de insistencia reiterada, de acorralamiento: una conducta lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora".

De este modo, tienen la misma consideración de acoso sexual tanto un solo evento lo suficientemente grave (como el chantaje sexual) como la reiteración de un comportamiento inadecuado (acoso ambiental).

### RETRATO DE LA VICTIMA

- ✗ Puede ser cualquier mujer, pero se dirige más a profesiones con costumbres y horarios más atípicos, como camareras, azafatas, periodistas, actrices, etc. y a personas con un estatuto laboral más frágil: solteras, divorciadas o viudas.
- ✗ Ambiente laboral con gran predominio de hombres.
- ✗ Como el problema del acoso tiene más que ver con las relaciones de poder que con las relaciones sexuales, existe una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona.

### PERFIL DEL ACOSADOR

- ✗ Varón.
- ✗ Mayor de 40 años.
- ✗ Casado.
- ✗ Con una vida familiar y sexual insatisfactoria.
- ✗ Necesidad de autoafirmación y control.
- ✗ Laboralmente, tienen una categoría superior a la acosada.
- ✗ Actitud del acosador:
  - Coqueteo de forma ofensiva, acercándose sin motivo a la víctima.
  - Si se sienten contrariados por la respuesta de la víctima, adoptan posturas de chulería hacia la víctima así como represalias.

### ¡¡ATENCIÓN!!

- ✗ El acoso sexual al varón, aunque más infrecuente que el acoso a la mujer, también existe. Según la Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, el porcentaje de mujeres que aseguran haber sufrido algún tipo de acoso sexual es del 3%, mientras que el de hombres es del 1,1%.
- ✗ Un varón acosado raramente denunciará la situación, por miedo al escarnio público.





A.C.E.N.O.M.A.

Asociación de Empresarios de la Zona Norte de Madrid

BOLETIN DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Nº 5/2011

## CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

### Orden laboral:

- Absentismo laboral (bajas por enfermedad).
- Baja productividad.
- Dificultad en el desempeño de su trabajo.
- Crea un ambiente tenso y hostil que puede afectar a la salud de la persona e incluso a los trabajadores testigos de la conducta de acoso.
- Puede provocar incluso la pérdida o abandono del puesto de trabajo con la consiguiente pérdida de perspectivas de promoción, y muchas veces, de estabilidad en el empleo.

**Orden Social:** (victimización) en muchas ocasiones se tiende a culpabilizar a la víctima, a la que provoca la consiguiente pérdida de autoestima e incluso, a veces, el rechazo social hacia la propia víctima.

**Orden Personal:** fundamentalmente, provocando efectos sobre la salud: ansiedad, estrés, depresión, disminución de la autoestima, e incluso estrés postraumático en los casos más graves: el desarrollo del estrés postraumático lo experimenta de un 50 a un 60% de las mujeres acorridas sexualmente.



## PREVENCIÓN DESDE LA EMPRESA

La manera más efectiva de hacer frente al acoso es que desde la empresa se instauren una serie de actuaciones como:

- \* **Declaración de Principios:** en donde se muestre el compromiso de erradicar el acoso, en la que prohíba el acoso sexual defendiendo el derecho de todo los trabajadores a ser tratados con dignidad y en las que se explicita que las conductas de acoso ni se permitirán ni se aprobarán.
- \* La organización de la empresa debe asegurarse que la **política de no acoso** es comunicada a los trabajadores, además de informar sobre el procedimiento a seguir por la víctima asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección ante posibles represalias.
- \* **Formación** general a mandos y gestores que les permitan identificar los factores que contribuyan a que no se produzca el acoso.
- \* **Establecer normas sancionadoras** considerando como falta muy grave el chantaje sexual.

Para solucionar los casos de acoso se podrán seguir procedimientos tanto formales (tales como investigaciones llevadas a cabo por la empresa) como informales (incluyendo la confrontación entre las partes con o sin arbitraje por parte de la empresa).

## RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS

Los trabajadores tienen un claro cometido que desempeñar para impedir todo comportamiento reprensible y hacer que se considere inaceptable. Pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas. Los trabajadores han de apoyar a las víctimas e informar a la dirección y/o al representante del personal por las vías adecuadas.





A.C.E.N.O.M.A.

Asociación de Empresarios de la Zona Norte de Madrid

BOLETIN DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Nº 5/2011

## SI ERES LA VÍCTIMA...

En caso de acoso sexual es frecuente el ocultamiento del hostigamiento por temor a acusaciones de falta de credibilidad o de difamación, o de haber provocado el acoso, etc. Además, este ocultamiento tiende a acrecentar el impacto psicológico en la víctima. Esta conducta debe ser evitada. Lo recomendable en este caso sería...

1. Avisa al acosador que te sientes acosada y que acabe con su comportamiento.
2. No dejes tu empleo porque perderías todos tus derechos.
3. No mantengas el silencio. Informa a quien represente al personal en tu empresa y busca a las personas que puedan ayudarte con sus testimonios.
4. Busca información y asesoramiento en organizaciones de mujeres, sindicatos o dirígete a Inspección de Trabajo.
5. Tramita la denuncia ayudada por alguna de estas entidades o por algún experto.



## ... LA LEY ESTÁ DE TU PARTE

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su Capítulo I Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

**ACOSO SEXUAL:** 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.

**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.

- \* Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- \* Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.