

¿Sabías que?

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres integra el acoso sexual como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo, que es necesario erradicar. Así, en su artículo 7, lo define 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.”

En el caso del acoso por razón de sexo, éste supone cualquier comportamiento, en función del sexo de una persona, con la intención de atentar contra su dignidad.

Cómo puede manifestarse el acoso sexual

Las conductas de acoso sexual se clasifican en dos tipos:

Chantaje sexual:

El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Acoso ambiental:

Aquella/s conducta/s que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

En este caso, la relación jerárquica no es necesaria; esto es, puede ser ejercido por compañeros (de igual o inferior nivel) o terceras partes (clientes, proveedores, etc.) relacionados con el lugar de trabajo.

Pautas para identificar una situación de acoso sexual:

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes, chistes, comentarios sobre la apariencia física de la persona o su condición sexual.
- Material, pósters o similares con contenido pornográfico en los lugares y/o herramientas de trabajo.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos),



- de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Gestos obscenos y/o contacto o acercamiento físico excesivo, innecesario.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
- Comportamientos que busquen la humillación de la persona por su condición sexual
- Toda agresión sexual

Lo que distingue el acoso sexual de un comportamiento simplemente amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Además, la situación de acoso se constata si continúa una vez tú has indicado claramente que esa situación la consideras ofensiva.



Consecuencias

El acoso sexual es un atentado contra la dignidad, la salud física y psicológica de la persona, que además puede sentirse culpable y menospreciarse.

Las consecuencias del acoso sexual se pueden presentar en diferentes niveles:

Para la persona acosada:

- Alteraciones físicas de la salud: estrés, ansiedad, etc.
- Pérdida de autoestima.
- Pérdida de productividad y absentismo.

Para la organización:

- Pérdida de productividad de la organización.
- Ambiente de trabajo tenso y hostil.
- Deterioro del clima e imagen de la organización.
- Posible pago de indemnizaciones por incumplimiento de la normativa.

Cómo prevenir y erradicar el acoso sexual

Según el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“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.”

Es por ello que, a nivel organizativo se hace imprescindible poner en marcha protocolos que permitirán identificar una situación de acoso, solventar la situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todos los trabajadores.



La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuenta con competencias y responsabilidad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por ello debes:

1. **Pedir ayuda:** No mantener en secreto la situación del acoso y no vivirlo solo/a. Tú no eres culpable de esa conducta.
2. **Averiguar** si existe un “protocolo interno de denuncia” en tu empresa o Convenio Colectivo al que te acoges para la resolución de estas situaciones. Si es así inicia los trámites debidamente informado/a y asesorado/a. Si no existe este protocolo interno de denuncia, ponlo igualmente en conocimiento de los representantes de los trabajadores, del empresario, y de otras instancias que consideres oportuno, dentro de tu organización.
3. **Poner los medios para que el acoso cese**, dejando claro, de forma reiterada tu posición y lo indeseado del comportamiento de esa persona hacia ti. Siempre que sea posible hazlo delante de terceras personas que puedan corroborar tu negativa hacia ese comportamiento.

Un entorno libre de conductas indeseadas, es cosa de tod@s.

De ti también depende

Prevención Acoso sexual y acoso por razón de sexo