

NOTAS PRÁCTICAS

Acoso sexual en el trabajo

Históricamente no se ha prestado importancia al problema del acoso sexual en los puestos de trabajo. Hasta hace pocos años se presentaba como un asunto poco relevante, atribuyéndose la culpa, en la mayoría de los casos, a la persona acosada. El acoso sexual supone una manera intolerable de comportarse, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona. Es una forma de violencia que se da en muchas empresas y que afecta a ambos sexos, aunque es mucho mayor el número de mujeres afectadas. Podemos definir el

acoso sexual como una conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta a la salud de la persona que la sufre y que perjudica el ambiente de trabajo. Puede presentar distintos grados de gravedad, desde proposiciones o comentarios sexuales, hasta presiones para que se acepten citas bajo amenaza o, incluso, agresiones físicas o violación. A menudo no se da crédito cuando se conoce una situación de esta naturaleza, que a veces puede prolongarse, ya que la persona que la sufre no suele explicar lo que ocurre por miedo a represalias.

La empresa debe poner los medios necesarios para averiguar y solucionar el problema. De la misma manera que no se permitiría en una empresa un tipo de conducta inaceptable socialmente (por ejemplo, una agresión física), las empresas responsables de las acciones de sus trabajadores deben ofrecer un entorno seguro y saludable, libre de acoso sexual y deben adoptar las medidas necesarias para prevenir la aparición de este tipo de agresiones y establecer procedimientos de actuación frente al mismo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos eficaces para actuar contra el acoso, la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial. Las medidas que la Comisión Europea propone para hacer frente al acoso sexual son las siguientes:

- Debe existir una declaración de principios de los empresarios en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que éste se prohíba y se defienda el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y se explicará el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.
- Se explicará qué se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual.
- La declaración deberá explicar el procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.
- La organización de la empresa debe asegurarse de que la política de no acoso sea comunicada a los trabajadores y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.
- La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promocionar la política de no acoso.
- Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus



Enric Mitjans

funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, etc.).

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario; los procedimientos formales buscan una investigación del asunto y la imposición final de sanciones, si se confirma la existencia de acoso. Se debe animar a solucionar el problema de manera informal. Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

Se debe animar a solucionar el problema de manera informal. Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

- Se recomienda que se designe a una persona a la que se formará para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de problemas, tanto en los procedimientos formales como en los informales; la aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y los representantes sindicales y los trabajadores deben estar de acuerdo.

- El procedimiento de reclamación debe proporcionar a los trabajadores

la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con toda seriedad.

- Las investigaciones que se lleven a cabo deben ser independientes y objetivas; los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes.
- Es conveniente que las normas disciplinarias recojan claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones.
- Es conveniente realizar consultas a través de las diferentes asociaciones sindicales o grupos de ayuda, ya que suelen tener establecidos sistemas de apoyo sobre el tema.

NORMATIVA SOBRE EL TEMA

- Real Decreto legislativo 1/1995 de 24.3 (M. Trabajo y Seguridad Social. BOE 29.3.1995). Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.e y art. 96, modificado por Ley 50/1998 de 30.12).
- Real Decreto legislativo 5/2000 de 4.8 (M. Trabajo y Asuntos Sociales, BOE 8.8, rect. 22.9.2000). Aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8.13), posteriormente modificado por: Ley 14/2000 de 29.12; Ley 12/2001 de 9.7 y Ley 24/2001 de 27.12. Actualizado por: Resolución de 16.10.2001.
- Ley Orgánica 10/1995 de 23.11 (Jefatura del Estado. BOE 24.11.1995, rect. 2.3.1996). Código Penal. Modificada por Ley Orgánica 11/1999, de 30.4 (Jefatura del Estado. BOE 1.5.1999), art. 184.
- Constitución española de 27.12.1978 (arts. 10.1, 14 y 18.1).

Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). **Redacción:** INSHT-Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT). Dulcet, 2-10 • 08034 Barcelona. Teléfono: 93 280 01 02 - Ext. 2313 / Fax: 93 280 00 42. **Suscripciones:** INSHT - Servicio de Ediciones y Publicaciones. Torrelaguna, 73 • 28027. Madrid. Teléfono: 91 363 41 00 / Fax: 91 363 43 77 **Internet:** <http://www.mtas.es/insht>

Director de la Publicación: Emilio Castejón. **Consejo de redacción:** Cristina Araujo, José Bartual, Manuel Bestatén, Eulalia Carreras, Pilar González, Juan Guasch, Jaime Llacuna, Clotilde Nogareda, Silvia Royo, Dolores Solé. **Redacción:** Cristina Araujo y Silvia Royo. **Diseño y maquetación:** Guillem Latorre, Enric Mitjans. **Composición:** CNCT. **Impresión:** INSHT - Servicio de Ediciones y Publicaciones.