



**GUÍA:**  
**El Acoso Sexual  
en el Mundo del  
Trabajo**  
Propuesta para la  
negociación colectiva





## INDICE:

- Presentación. ....4
- Las raíces del Acoso Sexual. ....5
- Identificación del Acoso Sexual: .....7
  - Conductas que reflejan Acoso. ....9
  - Diferenciación entre Acoso Sexual y comportamiento amistoso. ....10
  - Definición del Acoso Sexual. ....10
  - Tipos de Acoso Sexual. ....10
    - Acoso de Intercambio o Chantaje. ...10
    - Acoso ambiental. ....11
- Características de riesgo: .....12
  - Factores de riesgo.. ....13
  - Condiciones del entorno laboral vinculadas a la situación de Acoso. ....14
- El entorno social y sus consecuencias: .....15
  - El entorno social ante el Acoso Sexual. ....16
  - Consecuencia y reacción de las mujeres ante el Acoso. ....16
- Actuación y prevención: .....17
  - Cómo proceder ante el Acoso. ....18
  - Medidas preventivas. ....19
- El Acoso Sexual en la negociación Colectiva. ....21
- Normativa. ....23
- \*Anexo: – Cláusulas de Acoso Sexual. ....25

## PRESENTACIÓN

La guía que presentamos pretende ser un elemento de ayuda y búsqueda de soluciones para allanar un problema, el del Acoso Sexual, que atañe a muchas mujeres y que según muestran estudios recientes la inmensa mayoría padece en silencio.

Una vez constatada la gravedad de la situación nadie puede negar la necesidad, más aún la obligación de establecer medidas para conseguir la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradicar las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Ante esa necesidad y obligación, esperamos que este documento sea de utilidad tanto socialmente por la extensión del problema, como específicamente para las mujeres que ante la gravedad e indefinición del Acoso como tal, no son capaces de identificar ciertas conductas de discriminación y se encuentran ante la impotencia de una situación que les desborda.

Creemos que la brevedad y claridad facilitará la difusión de la guía y por tanto ampliará la eficacia de los objetivos pretendidos, que no son otros que:

- a) Identificar conductas de Acoso Sexual.
- b) Actuar con celeridad para evitar el enquistamiento del problema que termina provocando situaciones depresivas que llevan incluso al abandono del puesto de trabajo.



## LAS RAÍCES DEL ACOSO SEXUAL



Las verdaderas raíces del Acoso Sexual son dos:

### 1.- La desvaloración de las mujeres y del trabajo femenino.

La valoración del trabajo realizado por mujeres es escasa, no sólo en lo que se refiere al trabajo productivo, sino también a las tareas de servicio y de atención al cuidado de personas no productivas. Esto confirma y genera personas trabajadoras de segunda clase. Su menor presencia como población activa, su menor poder y autoridad, sus salarios más bajos y sus peores contactos afirman esa consideración y favorecen el Acoso Sexual.

### 2.- El sexismo como rasgo cultural, presente en entornos laborales.

La sexualización del entorno laboral, la proporción de hombres y mujeres, el tipo de tareas que realizan unos y otras, la valoración del trabajo, el ambiente o clima laboral, son variables que aportan o fomentan **conductas sexistas, como son: la frecuencia de comentarios o chistes de naturaleza sexual, las alusiones sugerentes o poco respetuosas sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras, etc.**



## IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL





Los expertos coinciden en que en el acto de Acoso se lesionan los siguientes derechos:

- la intimidad,
- la dignidad,
- la libertad sexual,
- la igualdad y no discriminación,
- la seguridad.

La identificación de Acoso Sexual por parte de las mujeres varía dependiendo del tipo de pregunta que se determine sobre el tema. A continuación exponemos un listado de conductas que reflejan Acoso con el fin de facilitar su detección.

## CONDUCTAS QUE REFLEJAN ACOSO.

1. **Acercamiento o invasión del espacio físico** repetidamente por parte de un compañero o jefe...
2. **Sentirse presionado** por alguien del ámbito laboral para mantener relaciones o salir juntos.
3. **Insinuación por parte de un superior de conseguir mejoras a cambio de favores de tipo sexual.**
4. **Sufrir roces o tocamientos** indeseados por parte de compañeros, clientes o jefes.
5. **Sufrir algún asalto o agresión sexual** por parte de alguien del trabajo

Según el estudio realizado por CC.OO. atendiendo a este listado **un 18,3% de las mujeres padecen Acoso.**

Esta cifra deja fuera del cómputo todo un conjunto de situaciones próximas al Acoso que son bastante frecuentes en algunos centros de trabajo y que algunos estudios califican como acoso leve.

Entendiendo por **acoso leve** las siguientes conductas:

**Proposiciones o requerimientos; chistes o bromas** entre otros.

**Comportamientos físicos**, que sin llegar a considerarse abuso o agresión sexual supongan **una vejación para quien los sufre.**

**Determinadas “decoraciones”** del centro de trabajo con la exhibición de carteles o fotografías de contenido sexual.

## DIFERENCIACIÓN ENTRE ACOSO SEXUAL O COMPORTAMIENTO AMISTOSO.

La indefinición de la normativa actual sobre el Acoso hace necesario aclarar la diferencia entre estos dos conceptos. Mientras que **el Acoso Sexual es indeseado el comportamiento amistoso es aceptado y mutuo.**

## DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

“El Acoso Sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”

## TIPOS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede ser:

– CHANTAJE SEXUAL O DE INTERCAMBIO

Cuando la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta, se utiliza implícitamente o explícitamente, como base de una decisión que repercute sobre:

- El acceso de dicha persona al empleo y a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acto, quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario, su representante legal o, el personal directivo de la empresa.

– ACOSO AMBIENTAL

Cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un entorno laboral, intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma y en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Su característica principal es que se desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia -querida o no- producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La condición laboral afectada es el entorno, el ambiente de trabajo etc.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o los terceros ubicados de algún modo en la empresa.



## CARACTERÍSTICAS DE RIESGO



## FACTORES DE RIESGO A LA HORA DE PADECER ACOSO

- El mayor factor de riesgo de sufrir acoso sexual en el centro de trabajo deriva principalmente del sexo del trabajador; en concreto **el hecho de ser mujer**. Más de las tres cuartas partes de las situaciones de acoso en España son sufridas por mujeres.
- **El estado civil**, también aparece vinculado al Acoso. El 41% de estas conductas afectan a mujeres separadas o divorciadas frente al 15% que afecta a mujeres casadas.
- **También el tipo de contrato** guarda relación con el Acoso. La máxima precariedad laboral que es trabajar sin contrato dispara las cifras de acoso.
- **La edad no es un factor de riesgo para algunos estudios y sí lo es para otros**. El estudio elaborado por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. demuestra que las situaciones de Acoso suceden en distintas etapas de la vida, en diversos sectores y distintos ámbitos de actividad.
- **Los rasgos personales** de la trabajadora **no** son un factor de riesgo.

13



## CONDICIONES DEL ENTORNO LABORAL VINCULADAS A LA SITUACIÓN DE ACOSO.

- **El chantaje** se ejerce sobre las trabajadoras con mayor precariedad de situación laboral **y en entornos feminizados**; y el acosador suele ser un jefe o superior. El resultado suele ser negativo para la trabajadora que a menudo deja el puesto de trabajo o el empleo.
- **La invasión física** con intromisión en la intimidad de la trabajadora, se produce más **en entornos mixtos feminizados**; los acosadores suelen ser compañeros o clientes.
- **Los tocamientos y agresión** son más propios de **entornos en mayoría masculina**.
- En general en el entorno de trabajo se tendrían en cuenta una serie de rasgos cuya proporción y combinación nos pueden dar idea de un lugar de trabajo respetuoso o no con las mujeres.
  - La sexualización del entorno de trabajo.
  - La proporción de hombres y mujeres.
  - El tipo de tareas que realizan las trabajadoras y los trabajadores. Lo que significa qué importancia para la producción de la empresa se le concede al trabajo de unas y otros.
  - La discriminación sexual.
  - La valoración del trabajo.
  - El ambiente o clima laboral.

14



## EL ENTORNO SOCIAL Y CONSECUENCIAS

15



## EL ENTORNO SOCIAL ANTE EL ACOSO SEXUAL

Se constata a menudo una falta de sensibilidad social que se traduce en:

- La extrema tolerancia y comprensión frente a determinadas conductas.
- La superficialidad con que en determinadas ocasiones se aborda el diagnóstico y tratamiento del Acoso.
- La falta de credibilidad y la búsqueda de razones ocultas en la denuncia de la mujer (venganza, rencor, etc.)

## CONSECUENCIAS Y REACCIÓN DE LAS MUJERES ANTE EL ACOSO.

La hostilidad de ambientes y situaciones de Acoso inciden directamente en la **confianza y autoestima** de las mujeres. Ante la falta de comprensión del entorno no se atreven en la inmensa mayoría de los casos a comunicárselo a otros, tendiendo a encerrarse en **el distanciamiento emocional**.

Esta **invisibilidad del problema** hace que la mujer se encierre en sí misma cayendo en muchos casos en una **depresión**, que le dificulta aún más dar una salida adecuada y termina en un porcentaje muy elevado, abandonando el puesto de trabajo.

Por eso ante situaciones de Acoso las mujeres optan :

En primer lugar recurren a **estrategias informales o adaptativas**.

En último lugar se acude a **instancias formales**:

- Un 5 % acude al sindicato o comité de empresa, y
- Un 3 % inicio un procedimiento legal.

16



## ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN

17



## COMO PROCEDER ANTE EL ACOSO

La experiencia ha demostrado que ante una situación de Acoso la mejor manera de proceder es utilizar **la vía judicial como último camino y no como único.**

Antes de llegar ahí, se propone acudir a:

- **Compañeras y compañeros** de trabajo que quieran iniciar acciones internas.

- **La representación sindical.**: Delegados y delegadas y comités de empresa.

- **Sindicatos.**

- **Inspección de trabajo.**

**Los sindicatos pueden y deben** tomar cartas en la lucha contra el Acoso impulsando la negociación colectiva y la adopción por parte de las empresas de un procedimiento de denuncia y sanción interna, interviniendo activamente en los casos de acoso sexual de los que se tenga conocimiento, tanto a nivel interno como a nivel judicial si la trabajadora lo solicita.

En cuanto a **la Inspección de Trabajo, la formación y especialización de los profesionales** que se dedican a esta labor, debe ser un requisito indispensable para la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral. La capacidad sancionadora de la Inspección de Trabajo, será más efectiva si reclamamos **informe de las actuaciones** respecto a las situaciones detectadas.

Si se llega a la vía judicial siempre anteponeamos la vía laboral a la penal.



## La vía laboral

Ofrece un conjunto de alternativas a la trabajadora para hacer valer sus derechos como son la acción de nulidad o la acción de indemnización.

- En caso de duda se beneficia la trabajadora.
- Existe el principio de “inversión de la carga de la prueba” que impone al demandado la obligación de probar que ha actuado conforme a derecho.

## El proceso penal

Por el contrario al proceso anterior, el penal:

- En caso de duda se absuelve al demandado.
- Supone presunción de inocencia del demandado.
- Obliga a la trabajadora a probar lo que alega.

## MEDIDAS PREVENTIVAS

Si como hemos partido desde el principio y han sido demostradas, una y otra vez, las raíces del acoso son:

- La **desvaloración** de las mujeres y del trabajo femenino.
- El **sexismo** como rasgo cultural, presente en entornos laborales.

Las medidas preventivas deben enfocarse a aumentar dos fuentes de respeto:

- a) Luchar por la **igualdad** de hombres y mujeres y por otro **reparto**:
- **Del trabajo**
  - **Del tiempo de trabajo**
  - **Y el tiempo vital.**



- b) Combatir el sexismo aumentando la conciencia y solidaridad de diferentes grupos de mujeres a diferentes niveles:

Mediante campañas, charlas o debates que tengan en cuenta la verdadera relación de fuerzas y desmientan los tópicos sobre el Acoso Sexual.

## C) Así como actuar:

Mediante Negociación Colectiva. Donde se determine la prevención del Acoso y ante un hecho consumado, la penalización.

En definitiva se constata que ese desequilibrio y el uso de poder ante situaciones de Acoso Sexual no sólo tiene que ver con la posición jerárquica de clase o estatus social, sino que sobre todo tiene que ver con el poder de género, como lo demuestran las estadísticas que arrojan un porcentaje muy elevado (40 %) del acoso ambiental, similar al de la U.E.

**El sexismo**, es decir la existencia de conductas o valores que desvalorizan o someten a las mujeres, **es un elemento mucho más importante** de lo que a primera vista se podría suponer.



Capítulo aparte, merece el tratamiento del Acoso en la negociación colectiva, pues el sólo hecho de que en un convenio figure tipificado el Acoso y reguladas las actuaciones pertinentes, hará desistir a muchos de los que estén tentados de actuar discriminadamente.

Por tanto es fundamental que a la hora de negociar un convenio establezcamos una cláusula de Acoso Sexual en la que debe figurar:

- 1.- **Conceptualización de Acoso Sexual.** Debe establecerse el concepto de Acoso, para que no haya dudas de qué se entiende por tal conducta. Además si se llega a una denuncia formal, es más difícil demostrar que ha habido prácticas de Acoso si no se establece la definición del mismo.
- 2.- **Una declaración de principios** de la empresa en la que se comprometa a la prevención y persecución de situaciones de Acoso.
- 3.- **Incluir procedimientos específicos** para una solución rápida en el caso de que se den este tipo de conductas.
- 4.- Y como **prevención general** establecer en el marco general del Convenio:

**Una Comisión de Seguimiento de Igualdad de Oportunidades.**



La **definición jurídica** del Acoso Sexual no existe y sin embargo es de vital importancia para la **defensa de situaciones de acoso por la vía judicial**.

Mientras no exista esta definición tenemos que recomendar la vía judicial como último camino en la resolución del problema de Acoso.

Los operadores jurídicos, sean éstos jueces, catedráticos o abogados mantienen opiniones encontradas con diferencias a veces de matiz, a veces profundamente ideológicas, lo que dificulta el avance normativo.

- El Acoso sexual no **fue teorizado como un problema social** de carácter sexista hasta la **década de los años 70**.
- **La Comunidad Europea en 1986 hizo un llamamiento** a que se materializase **una definición** de Acoso en términos jurídicos.
- **En 1990 la Comunidad Europea** aprueba una **Recomendación** instando a los países miembros a vertebrar medidas que permitan la comprensión y solución de dicho problema.

Es de destacar:

- **En España, en 1989, se reforma el E.T.** y se añade la siguiente consideración al art. 4.2.3. sobre derechos laborales: "Derecho... al respeto a su intimidad, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".
- **El Código Penal** sanciona el Acoso en su vertiente de intercambio o chantaje sexual, es decir cuando lo ejerce un superior, pero no el ambiental.
- **En el mes de Abril del 2002** el Parlamento Europeo modifica la directiva 76 y establece por fin la definición de Acoso Sexual. Dicha directiva, tras su trasposición a las legislaciones nacionales, se convertirá en ley obligatoria en el 2005, como plazo máximo.



NORMATIVA



ANEXO:  
EJEMPLOS DE CLÁUSULAS DE ACOSO  
SEXUAL PARA INTRODUCIR  
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral**

CONCEPTO

"El Acoso Sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante"<sup>1</sup>

- 1.1. Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales. En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.
- 1.2. En línea con la Recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

FUENTES

El Acoso Sexual en el trabajo en España. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Noviembre 2000.

Guía sindical: El Acoso Sexual en el Trabajo. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Mayo 1999.

Proyecto Afronta. Secretaría de la Dona de CC.OO de Cataluña. 1999

La dignidad quebrada proyecto Pandora CC.OO. Enero 2000.

Ponencia: Violencia de género de la Secretaría de la Mujer de CC.OO.

Guía no sexista de la negociación colectiva. Proyecto óptima.

<sup>1</sup> En cualquiera de las dos cláusulas de acoso sexual se debería introducir el concepto de acoso para dar a conocer lo que realmente significa.