

## TALLER CONOCE TUS DERECHOS IV:

### DETECTAR Y DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

#### 1. Diferencias y semejanzas entre el acoso laboral y el acoso sexual

##### ¿Qué es el acoso laboral?

El acoso laboral o mobbing podría definirse como un comportamiento continuado y deliberado de “**maltrato verbal y modal hacia un trabajador**”, por parte de una o varias personas de su entorno laboral, y que causan en la víctima un profundo malestar psicológico y personal, dañando su confianza y reduciendo su autoestima. Ello va a originar una disminución en su rendimiento laboral; el deterioro de su salud física y psíquica, que puede incluso conducirlo a la baja laboral; y en muchos casos, la salida del trabajador de la empresa.

Elementos del acoso laboral: Dichas conductas han de realizarse de forma **sistemática** sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de **reiterados comportamientos**, palabras o actitudes que **lesionen la dignidad o integridad psíquica** del trabajador o trabajadora y que **pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo**.

ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL
<ul style="list-style-type: none"><li>- Sistemático</li><li>- Comportamientos reiterados</li><li>- Lesivo para la dignidad e integridad psíquica del trabajador o trabajadora</li><li>- Degradación de las condiciones de trabajo.</li></ul>

Asimismo, es preciso para que estemos ante acoso moral, que la conducta abusiva del empresario, u otro trabajador de la empresa, **ponga en peligro el empleo y denigre el puesto de trabajo del trabajador igual**, inferior o superior agredido.

##### ¿Qué es el acoso sexual?

El artículo 7 de la Ley 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad de Mujeres y Hombres define el acoso sexual como “*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 un segundo apartado se refiere al **acoso por razón de sexo**, diferenciándolo así del acoso sexual. El acoso por razón de sexo consistiría en comportamientos realizados “*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*”

En todo caso, ambos comportamientos, se considerarán actos discriminatorios por razón de sexo, así como cualquier condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

<b>DIFERENCIAS ENTRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
ACOSO SEXUAL es 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 es 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.

### **Relación entre el acoso laboral y el acoso sexual:**

Aunque el acoso laboral y el acoso sexual pueden confundirse, ya que tienen puntos en común, la mayoría de los expertos están de acuerdo en considerarlos fenómenos radicalmente diferentes.

En el **acoso sexual puro**, el acosador persigue como objetivo conseguir favores sexuales reales. Pueden darse casos de **chantaje sexual**, en los que el acosador amenaza a la víctima con la pérdida de su puesto de trabajo si no accede a concederle las satisfacciones sexuales que reclama. Así, en los casos de acoso sexual, la satisfacción sexual es el objetivo y el acoso el medio para conseguirlo.

Pueden darse casos en los que el chantaje o acoso sexual sea una forma de hacer mobbing o acoso laboral, pero la diferencia estaría en que el objetivo no es mantener relaciones sexuales con la víctima. Es decir, el acoso sexual en este caso es un medio para conseguir el objetivo real, el acoso laboral. El objetivo real no es conseguir sexo con la víctima sino crear a su alrededor un clima humillante y vejatorio que la afecte a nivel psicológico.

## **2. Cómo saber si estás ante una situación de acoso sexual (indicadores de riesgo)**

Estos son algunos ejemplos para detectar una situación de acoso:

- Que te cuenten chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Que recibas piropos y comentarios sexuales.
- Que te pidan reiteradamente citas.
- Que te hagan gestos y miradas insinuantes.
- Que te hagan preguntas sobre tu vida sexual.
- Que te pidan abiertamente relaciones sexuales.

- Que haya un acercamiento excesivo.
- Que te abracen y te besen cuando no lo desees.
- Cuando recibas tocamientos, pellizcos o acorralamientos.
- Cuando te presionen para obtener sexo a cambio de mejoras.
- Que tengas que realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Cuando sufras un asalto sexual.

### 3. ¿Quién puede ejercerlo?

El acoso laboral es una conducta hostil o intimidatoria seguida frente a un trabajador en el marco de su relación laboral por cuenta ajena, que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios, y que este individuo o individuos pueden ser tanto el propio empleador/a, como su representante o mando intermedio, o incluso sus propios compañeros y compañeras de trabajo con una posición de facto superior.

El acoso sexual en el trabajo se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder, propio de las relaciones laborales. Sin embargo, en este caso, el ejercicio de ese poder no tiene porqué estar unido a una superioridad jerárquica, sino que tiene más que ver con “**el poder de género**”, por el que se relega a la mujer a una posición de mero objeto sexual. Por ese motivo, el acoso sexual pueden ejercerlo tanto superiores jerárquicos como compañeros del mismo nivel o inclusive subordinados.

A pesar de que las mujeres son las principales víctimas de este tipo de comportamientos, en las leyes y protocolos que regulan esta materia se habla de “personas”, lo que da a entender que puede ejercerlo tanto mujeres como hombres.

Sobre hombres, suele ejercerse acoso por razón de sexo, relacionado con **conductas homófonas**.

### 4. ¿Cómo está sancionado?

5.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera **discriminatorio** y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) consideran el acoso sexual y por razón de sexo como **infracción muy grave**, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y justa causa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

*Art. 8. LISOS: Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:*

- los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad debida de los trabajadores.
- el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

El acoso sexual puede además ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en Código Penal con pena de prisión o multa.

El código Penal tipifica como delito:

*Art. 184 del CP:*

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para si 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 y humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.*

De acuerdo con este artículo el acoso sexual queda definido por los siguientes elementos:

2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose 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 diez a catorce meses.*

En este segundo apartado, la pena se incrementa por el agravante que supone que el acosador utilice su posición de superioridad para cometer el acoso

3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*

Este último apartado regula un agravante genérico para los dos apartados anteriores que aumenta la pena de prisión o multa. Consiste en que la víctima se encuentre en una posición de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o situación personal. Es el caso del acoso a menores o a personas con algún tipo de discapacidad psíquica o física o que se encuentren en una situación de dependencia de su acosador.

EL DELITO DE ACOSO SEXUAL (Art. 184 C.P)		
ELEMENTOS	SANCIÓN	AGRAVANTE
<p><b>Tipo básico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- solicitud de un favor sexual</li> <li>- en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios</li> <li>- continuado o habitual</li> <li>- creación de una situación gravemente intimidatoria, hostil y humillante.</li> </ul>	<p>Penal de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses</p>	<p>Víctima especialmente vulnerable por razón de edad, enfermedad o situación.</p> <p>Prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses</p>
<p><b>Tipo cualificado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prevalencia de posición de superioridad laboral, jerárquica o docente</li> </ul>	<p>Penal de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses</p>	<p>Prisión de 6 meses a 1 año</p>

## 6. ¿Qué obligaciones tiene la empresa?

Todas las empresas tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, **arbitrando procedimientos específicos** para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

En muchas empresas existen **protocolos de actuación** frente a situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual y por razón de sexo.

Son mecanismos extrajudiciales, que buscan resolver el problema sin necesidad de recurrir a los tribunales, a través de un proceso interno en el que se investigan los hechos y en su caso se sanciona a la persona acosadora.

Si creemos que estamos sufriendo algún tipo de acoso, es importante que conozcamos qué instrumentos de este tipo tiene la empresa para solventar estas situaciones e intentar solucionar el conflicto por esta vía, aunque no es obligatorio y siempre podremos acudir a los tribunales o a la inspección de trabajo para denunciar estas actitudes.

Por otro lado, en relación al acoso sexual y/o por razón de sexo, la Ley de Igualdad considera también como **un acto de discriminación por razón de sexo cualquier represalia** que se produzca sobre quien presenta una queja, reclamación, denuncia o demanda por este motivo.

*Artículo 9. Ley de Igualdad. Indemnidad frente a represalias:*

*También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el*

*cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

## **7. Creo que sufro acoso laboral o acoso sexual ¿Qué debo hacer?**

Si creemos que estamos siendo víctimas de cualquiera de las situaciones de acoso anteriormente vistas, lo primero que debemos hacer es empezar a recopilar cuantas pruebas podamos tener de ese posible acoso: documentos, informes médicos, así como cualquier otro tipo de elemento que pueda ser útil en un futuro. Es muy recomendable llevar un diario en el que iremos apuntando todo lo que nos sucede cada día. También es aconsejable intentar hacer ver a aquellos compañeros y compañeras no implicados en el acoso nuestro propio punto de vista, para evitar que solamente reciban la versión del presunto acosador.

En el caso concreto del acoso sexual:

1. Solicitar información:
  - A mi empresa sobre los procedimientos de actuación específicos que obligatoriamente debe tener (protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo)
  - A la representación legal de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
2. Resolución informal del conflicto, siempre que sea posible, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que pueda existir en mi empresa. Tanto la empresa como la representación legal de las personas trabajadoras deben garantizar la confidencialidad y el sigilo profesional.
3. Presentar una denuncia:
  - Ante la Inspección de Trabajo.
  - En el juzgado. Las denuncias no podrán ser anónimas, y solo podrá denunciar la persona presuntamente acosada.

### ¿Qué acciones judiciales pueden ejercitarse?

Existen dos vías para reclamar ante una situación de acoso, dependiendo de la finalidad de la reclamación:

1. La solicitud de extinción del contrato de trabajo, con derecho a percibir una indemnización igual a la que tendríamos en caso de despido improcedente.
2. La solicitud de tutela judicial por violación de derechos fundamentales del trabajador, instando judicialmente el cese de las acciones constitutivas de acoso laboral y el resarcimiento de daños.