

ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO. CONCEPTO E CARACTERIZACIÓN

CONCEPTO

A [*Lei orgánica 3/2007 de igualdade entre mulleres e homes*](#), indica no seu Art. 7 que constitúe **acoso sexual** “calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva”.



E constitúe **acoso por razón de sexo** “calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva”. Ambos se consideran discriminatorios.

CARACTERIZACIÓN

Basicamente distínguense 2 tipos de acoso sexual: (NTP 507)

Acoso quid pro quo: chantaxe sexual producida por unha persoa, que pode incidir directamente sobre o emprego e as condicións de traballo da persoa acosada (renovación, promoción, salario, ...). Céntrase na superioridade xerárquica.

Acoso ambiental: conduta que crea un ambiente intimidatorio, hostil ou humillante para a persoa que é obxecto da mesma. Supón unha degradación do ambiente laboral que inflúe na motivación, rendemento e calidade do traballo, así como na saúde da vítima. (Compañeiros, clientes, provedores etc.)

En canto ao tipo de condutas, poden ser verbais, non verbais ou físicas. Exemplos:

- Bromas ou comentarios sobre aparencia ou condición sexual.
- Uso de imaxes, fotografías ou debuxos de contido sexual.
- Comunicacións (e-mails, chamadas, ...) de contido sexual ou ofensivo.
 - ↳ Contacto físico deliberado e non solicitado ou achegamento físico excesivo e innecesario.
- Invitacións persistentes a manter contactos ou relacións sexuais máis ou menos explícitas.
- Peticións sexuais relacionadas coa promoción, as condicións de traballo, a carreira profesional, etc.
- Comportamentos que busquen vexar ou humillar pola condición sexual.
- Relatos sexuais ou eróticos.
- Miradas e xestos obscenos.
- Tocamentos, rozamentos, aproximacións non desexadas. Etc.

É preciso considerar a este respecto que o uso masivo das tecnoloxías da información e comunicación (TIC) no ámbito laboral, facilita que estas condutas poidan canalizarse por medios dixitais, cuxo impacto pode ser exponencial. Os programas de mensaxería instantánea, de videoconferencias (Skype, Zoom, etc.), chamadas telefónicas, videochamadas, correos electrónicos profesionais, etc., posibilitan multiplicar o número e o impacto de tales condutas. Son **situacións de ciberacoso** (que pode ser psicolóxico, sexual ou por razón de sexo).

Neste senso, a [Lei 10/2021 do 9 de xullo de Traballo a Distancia](#) (LTD), no seu artigo 4 sinala que “as empresas deberán ter en conta as particularidades do traballo a distancia, especialmente do teletraballo, na configuración e aplicación de medidas contra o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria e acoso laboral”.

Calquera persoa é susceptible de sufrir acoso sexual ou por razón de sexo, aínda que os datos dispoñibles, e a pesar de que poden supoñer unha infradeclaración, conclúen que é máis frecuente en mulleres soas (solteiras, viúvas ou separadas), con cargas familiares, con pouca antigüidade na empresa, con contrato temporal, en postos ou categorías xeralmente ocupados por homes, e con perfís máis vulnerables como poden ser os colectivos de inmigrantes. Considerar estes datos á hora de valorar a posibilidade de que haxa perfís máis vulnerables e actuar en consecuencia pode ser importante.



A exposición por acoso sexual ou por razón de sexo teñen consecuencias nefastas para as vítimas, ocasionando perda de autoestima, períodos de incapacidade e mesmo condutas suicidas. O [Art. 8.13 LISOS](#) cualifica como infracción moi grave o acoso sexual “cando se produza dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo do mesmo”, e por razón de sexo.

Cabe citar o [Criterio Técnico 69/2009](#) sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social (ITSS) en materia de acoso e violencia no traballo que segue vixente.

MEDIDAS PREVENTIVAS

En concreto, a Lei Orgánica (LO) 3/2007, obriga ás empresas a:

- a) Promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e por razón de sexo.
- b) Arbitrar procedementos específicos para a súa prevención.
- c) Medidas para a súa correcta aplicación: por exemplo, con medidas negociadas cos/coas representantes das persoas traballadoras, con formación específica, con campañas informativas e de difusión, etc.
- d) Articular procedementos eficaces de denuncia que garantan a intimidade e indemnidade.
- e) Estabelecer medidas eficaces de resolución e restitución/reparación para as vítimas

Pola súa banda, o [Real Decreto 901/2020](#), no seu Art. 2. 1., indica que: “Todas as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, así como promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar vía ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto das mesmas”.

Neste mesmo senso móstrase a recentemente aprobada [Lei Orgánica 10/2022](#), de garantía integral da liberdade sexual, no seu Art. 12.

1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, nos termos previstos no artigo 48 da [LO 3/2007](#), incluídos os labores no ámbito dixital. Así mesmo, deberán arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar leito ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fosen vítimas destas condutas, incluíndo especificamente as sufridas no ámbito dixital.
2. As empresas poderán establecer medidas que deberán negociarse cos/coas representantes das persoas traballadoras, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas, protocolos de actuación ou accións de formación. Esta Lei inclúe un ámbito de aplicación extensivo ao total da empresa calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos descontinuos, con contratos de duración determinada e con contratos en prácticas, así como as bolseiras e o voluntariado ou as persoas que presten os seus servizos a través de contratos de posta ao dispor. Igualmente indica a obrigatoriedade de promover a sensibilización e formación para a protección integral contra as violencias sexuais a todo o persoal ao seu servizo e indica que as empresas deberán incluír na valoración de riscos dos diferentes postos de traballo ocupados por traballadoras, a violencia sexual entre os riscos laborais concorrentes, debendo formar e informar diso ás súas traballadoras.

En Xeral e a modo de exemplo, considerando todo o exposto, algunhas das accións a levar a cabo pasarían por:

- Difundir unha posición de tolerancia cero ante o acoso.
- Realizar unha adecuada xestión psicosocial para promover condicións de traballo que non sexan precursoras de tales condutas.
- Elaboración de declaración de principios en contra de calquera conduta constitutiva de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.
- Elaborar códigos de condutas e boas prácticas.
- Implantar adecuadamente protocolos de prevención.
- Facilitar formación a todo o persoal.
- Realizar accións de sensibilización e xornadas de divulgación.
- Involucrar á representación das persoas traballadoras.
- Plans de Igualdade. Real Decreto-lei 6/2019 e Real Decreto 901/2020.
- Incorporación de información no Manual de Acolida para novas incorporacións.
- Habilitar información na intranet.
- Promover campañas de sensibilización.
- Cultura organizativa de rexeitamento e compromiso de erradicar tales condutas.



OS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

Entre estes, cabe destacar o Modelo a utilizar polos distintos Departamentos e Organismos Públicos da AGE para a prevención e actuación ante casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo, contido na [Resolución do 28 de xullo de 2011, da Secretaría de Estado para a Función Pública](#), pola que se aproba e publica o Acordo do 27 de xullo de 2011 da Mesa Xeral de Negociación da Administración Xeral do Estado sobre o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración Xeral do Estado e dos Organismos Públicos vinculados a ela.

Os obxectivos deste protocolo son:

- Evitar situacións de acoso no ámbito da AGE.
- Informar, formar e sensibilizar aos empregados/as públicos.
- Dispoñer dunha organización específica e das medidas necesarias para atender e resolver os casos que se produzan.
- Garantir a seguridade, integridade e dignidade das persoas afectadas.
- Incluír as medidas cautelares oportunas no transcurso das investigacións.
- Especificar as sancións correspondentes e aplicalas.

OS PLANS DE IGUALDADE

Regulados na [LO 3/2007 do 22 de marzo](#) e modificados pola [Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación](#) e o [Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro](#). Obrigatorios para empresas de 50 ou máis traballadores/as e voluntarios para o resto. En canto ao contido destes plans, o *Real Decreto 901/2020* indica que deberán incluír accións fronte ao acoso sexual e por razón de sexo (Art. 7. i), por iso é polo que poida ser habitual incluír os protocolos de actuación nos Plans de igualdade (Art. 12).



OS CÓDIGOS DE CONDUCTA

Baseados no Código de conduta da Comisión Europea 1991, que persegue protexer a dignidade da muller e do home no traballo. Inclúe responsabilidades do empresario/a e das persoas traballadoras e recomendacións á representación sindical.

OS CONVENIOS COLECTIVOS

No ámbito da negociación colectiva tamén se poden incluír cláusulas de prevención do acoso sexual e por razón de sexo.