

LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

THE VIOLENCE TOWARD WOMEN IN THE WORKPLACE: SEXUAL HARASSMENT AND HARASSMENT FOR REASON OF SEX.

Virginia Carrera Garrosa.
Universidad de Salamanca

Resumen: La violencia hacia las mujeres es un fenómeno estructural basado en creencias sociales que mantienen el sometimiento de género. Esta violencia se manifiesta en la esfera de lo privado y de lo público. En nuestra legislación las víctimas legales de violencia de género son aquellas que sufren agresiones por parte de la pareja o ex pareja, considerando esto el ámbito privado de la vida de una persona. Existen otras formas de violencia hacia las mujeres, las cuales, se manifiestan en exclusiva en determinadas actividades de la vida diaria de una mujer, es decir en el ámbito de lo público. En estos casos nos referimos a la violencia que sufren las féminas en el ámbito laboral. Una violencia que sufren las trabajadoras por el hecho de ser mujeres. Hay dos formas manifiestas de violencia hacia las mujeres en el mundo del trabajo: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El objeto de esta comunicación es profundizar en esta problemática y acercarnos a estas situaciones desde la perspectiva social.

Palabras claves: Violencia, Acoso sexual, Acoso por razón de sexo, Derechos laborales.

Abstract: Violence towards women is a structural phenomenon based on social beliefs that maintain gender subjection. This violence is manifested in the sphere of the private and the public. In our legislation the legal victims of gender violence are those who suffer aggression from the partner or ex-partner, considering this the private sphere of a person's life. There are other forms of violence towards women, which are manifested exclusively in certain activities of a woman's daily life, ie in the public sphere. In these cases we refer to the violence suffered by women in the workplace. Violence suffered by women workers because they are women. There are two overt forms of violence against women in the world of work: sexual harassment and harassment on the basis of sex. The purpose of this communication is to deepen this problem and approach these situations from the social perspective.

Keywords: Violence, Sexual harassment, Harassment on grounds.

1. Introducción a la violencia hacia las mujeres

El hecho de hablar de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, nos lleva de forma inevitable aproximarnos al estudio del género. Al hablar de género no estamos aludiendo en ningún caso a la oposición biológica de carácter sexual entre el hombre y la mujer, sino al contrario, lo que se hace referencia con ello es toda una construcción social a través de la cual son adjudicadas expectativas, creencias y valores atribuidos a hombres y mujeres en base a los roles que se les asigna respecto a su sexo biológico.

Con este término, desde la década de los setenta del siglo pasado, se hace referencia al sexo de una persona desde el punto de vista concreto de las diferencias

sociales y culturales, en clara oposición a las de carácter biológico.

Al hablar de violencia de género nos referimos a aquella ejercida contra las mujeres como una manifestación de las desiguales relaciones de poder en nuestra sociedad, siendo por ello una violencia basada en el sexo y explicada desde los desequilibrios entre mujeres y hombres. Es una violencia dirigida hacia la mujer por el hecho de ser mujer.

Esta violencia específica contra las mujeres, hace referencia a un conjunto de agresiones con fundamento en la situación de discriminación, desigualdad y de subordinación, fruto de los roles sociales perpetuados de una sociedad patriarcal.

Las formas de ejercer esta violencia, que basa su mantenimiento en la creencia errónea durante siglos, de la superioridad del hombre sobre la mujer, es variada: violencia en la relación de pareja, acoso sexual, acoso laboral por razón de sexo, violación, trata con fines de explotación sexual, prostitución¹. Aunque solo es considerada violencia de género, según la normativa actual, art 1 de la ley y Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.

La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Este artículo se va a centrar en analizar dos formas de violencia hacia las mujeres: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. La violencia hacia las mujeres y el compromiso Institucional

A partir de los años 40 del siglo XX se ponen en marcha múltiples iniciativas internacionales para combatir la violencia hacia la mujer. Son múltiples los compromisos adquiridos por las instituciones para combatir la violencia de género, por poner algunos ejemplos recordemos que la Carta de Naciones Unidas de 1945 reafirma la igualdad de derechos entre hombres y mujeres o la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer en 1985 plantea actuaciones concretas a los Estados, en 1993 la Asamblea General de las Naciones Unidas, define la

¹ Carrera, Virginia. *La violencia de género en el ámbito laboral: víctimas fuera, víctimas dentro. Igualdad, retos para el siglo XXI*. Santiago de Compostela: Andavira, 2012.

violencia contra la mujer como una violencia estructural motivada en el género que existe en la vida pública y privada. Asimismo, la Plataforma de Acción de Beijing aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en septiembre de 1995 recoge entre sus objetivos estratégicos un apartado específico sobre la violencia contra las mujeres.

La Comunidad Europea, atendiendo a los resultados de las diversas reuniones y compromisos internacionales, elabora diferentes acciones situando en un lugar destacado entre sus quehaceres políticos el problema de la violencia hacia las mujeres.

Respecto a la temática que nos ocupa, debemos destacar que también existe una preocupación internacional a la hora de combatir esta forma de violencia.

Desde 1958, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la adopción del Convenio 111, define la discriminación en el empleo como

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Dando herramientas de análisis para considerar la discriminación por razón de sexo como una situación perjudicial en el ambiente de trabajo.

Dicha organización insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. La OIT ha señalado el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

De modo característico, el acoso sexual hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo; así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del ya citado, Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958.

En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad

En nuestro país, la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Título I, art.7 define las dos formas de violencia que se dan el entorno laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Dicha norma integra en el

Estatuto de los Trabajadores, norma básica del ámbito laboral, en su artículo 85, el deber de negociar lo previsto en el artículo 48 de la Ley 3/2007 la obligación de negociar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo' artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

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.

Podemos observar que en todos los enunciados y acuerdos anteriormente citados se reconoce la relación existente entre el acoso sexual y de por razón de sexo y la situación social de discriminación de la mujer, es decir, de sometimiento de género.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. Formas de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral

Partiendo del hecho de que el espacio laboral suele presentar una jerarquía en la que se generan relaciones de poder, la concepción de la violencia hacia las mujeres existente en nuestra sociedad desde la propia perspectiva de género hace que la primera esté presente en la esfera del trabajo, sin olvidar otras como la de las relaciones de pareja o las genéricas relaciones sociales².

Las relaciones sociales de género se expresan en una ocupación desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres³. El acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo son manifestaciones de la violencia, muy extendidas en los espacios

² Monereo, José Luis y Triguero, Luis Ángel. "El Derecho Social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral". *Anales de derecho*. 2012, 30, pp. 42-89.

³ Acevedo, Dori, Biaggil, Yajaira y Borges, Glanes. "Violencia de género en el trabajo. Acoso sexual y hostigamiento laboral". *Revista Venezolana de estudios de la Mujer*, 2009, 14, p. 32.

laborales.

Los primeros estudios sobre el acoso laboral se ubican en 1990 con el trabajo de Heinz Leymann acerca del mobbing y el terror psicológico en el trabajo. El concepto al que hace referencia el “padre” del *mobbing* se define como:

Una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Se puede observar, en estos estudios, que no se aplica la perspectiva de género a la problemática, al contrario, Leymann se ocupa de formalizar una definición de carácter global que de alguna manera supuso el principio a la hora de analizar los patrones conductuales y consecuenciales del acoso laboral en cualquiera de sus modalidades.

Se observa un creciente interés por estudiar e intervenir este fenómeno por su amplitud y porque afecta a parte importante de la población trabajadora.

Actualmente encontramos una mayor cantidad de trabajos científicos sobre el tema y en varios países se han formulado legislaciones específicas para atender y prevenir la violencia en el trabajo, Suecia, Noruega, Francia, Bélgica o España han aprobado leyes para prevenir y sancionar el acoso en el trabajo.

La perspectiva de género en la violencia en el empleo, es aún más reciente, respondiendo a un mayor interés por el enfoque de género en el análisis de las relaciones laborales y por las constataciones de una mayor incidencia en la victimización laboral de las mujeres.

Integrar la perspectiva de género en el análisis de la violencia laboral no debe limitarse a observar las diferencias estadísticas de sexo, sino que debe incorporarse el análisis de las relaciones sociales de género y las relaciones de poder en el medio laboral⁴.

La violencia de género en el trabajo se origina en las relaciones laborales y se

⁴ Garcia, Ada, Hacourt, Bernard y Bara Virginia. “Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d’adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses” [en línea], *PISTES* 7(3), 2005, <<http://www.pistes.uqam.ca>>, [15 agosto 2016].

manifiesta en acciones y situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Estas realidades se consideran una expresión de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. La violencia de género en el trabajo puede tener consecuencias extremas en las que la mujer se puede ver abocada al abandono del puesto de trabajo resolviendo el contrato por su voluntad según el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

La manifestación de la violencia de género en el ámbito laboral en sus dos formas debe considerarse en todo momento como contrarias al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, son una forma de discriminación por razón de sexo y una manifestación de la violencia hacia la mujer.

Desde una perspectiva social estas formas de violencia de género tienen unos indicadores claros a la hora de ser determinadas.

En el acoso sexual el objetivo es imponer el poder y espacio masculino a través de la imposición sexual, así el estereotipo social se trasmite a la relación laboral, convirtiéndose en una cuestión en muchos casos de poder y no de sexualidad. Esta forma de violencia hacia las mujer puede ir desde los requerimientos o propuestas, chistes, bromas, comentarios, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos indeseados hasta la agresión sexual.

En el acoso sexual nos encontramos, por un lado, el chantaje sexual, el cual es llevado a cabo por personas del entorno laboral de la víctima que tienen poder o pueden influir sobre las condiciones de trabajo de ésta y que utilizan esta posición para conseguir sus objetivos. También coexiste el acoso sexual ambiental, el cual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo. Aquí no hay relación directa entre la intimidación sexual y las condiciones de trabajo, pero de manera indirecta va a influir en el empleo de la víctima.

El primero es un supuesto de discriminación directa, marcado por una posición superior del acosador en la relación de puestos de trabajo de la empresa o centro de trabajo respecto a su víctima. La principal manifestación de este caso es la supeditación de determinados derechos laborales y condiciones de trabajo a la aceptación de la víctima de la propuesta sexual constitutiva del acoso.

Por su parte, el segundo, el acoso ambiental, es una manifestación de la discriminación indirecta, ya que se identifica con el acoso que ejecuta cualquier compañero de trabajo creando y aprovechando un ambiente laboral claramente insalubre para la víctima o posible víctima del mismo.

Ambos casos conducen de un modo claro y directo a la consideración jurídico-política de este acoso como un riesgo laboral amenazante para la integridad, seguridad psíquico-física y salud laboral de la mujer con más que posibles consecuencias de exclusión social y laboral⁵.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2007, en la Unión Europea entre el 40 y el 50 por ciento de las mujeres habían denunciado alguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo. En nuestro país los resultados están por debajo de la media Europea y nos indican que el 14 por ciento de las mujeres trabajadoras en España han sufrido alguna situación de acoso sexual⁶.

Una investigación realizada en España por la Secretaría de Políticas de Igualdad reveló que 15% de las trabajadoras españolas han sufrido acoso sexual en el año previo a la entrevista, resultando que en 58% de los casos el acosador fue un compañero de trabajo y en 20,6% sus superiores directos.

En este sentido, hay que recordar, que el Estatuto de los Trabajadores recoge como derecho laboral básico de todo trabajador y trabajadora en su artículo 4º el “respeto a su intimidad, la consideración de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o condiciones, discapacidad, edad u orientación sexual”

Por su parte, el acoso por razón de sexo, consiste en la realización de actuaciones ofensivas, autoritarias, insultantes y humillantes para la víctima, que merman su autoestima con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo. Indistintamente y en cualquier caso, nos encontramos con que este *acoso* desde la perspectiva de género encuentra su fundamento en el hecho de que la tradicional posición de dominio del hombre sobre la mujer es trasladada al ámbito laboral.

Ámbito en el que no sólo se podría originar un acoso por razón de sexo en base a esta situación entre personas trabajadoras (hombres y mujeres) del mismo rango y categoría profesional –*acoso* horizontal-, sino que habría que unir la posibilidad de que el hombre acosador tuviese un posición profesional superior a la de la mujer, con lo que esta posición subordinada de la mujer al hombre, se vería acentuada por la propia jerarquía de la relación de puestos de trabajo de la empresa o centro de trabajo –*acoso* descendente-, hecho que podría ser aprovechado por el hombre para aumentar sus conductas hostigadoras. E igualmente, en sentido inverso, la mujer puede ser objeto de

⁵ Monereo, José Luis y Triguero, Luis Ángel. “El Derecho Social del trabajo...”

⁶ MTAS, 2005.

acoso por razón de sexo acrecentado por las presiones del hombre situado profesionalmente en un puesto inferior a ella, con la pretensión de facilitar y presionar así su ascenso desde una concepción y perspectiva de género: el tradicional y rechazable pensamiento de la reducción del trabajo de la mujer al ámbito del hogar y del hombre al ámbito público –*acoso* ascendente⁷, declaración hecha por Soledad Murillo, Secretaria General de Políticas de Igualdad a Europa Press, el veintiséis de abril de 2006.

Las razones por las que se puede producir este tipo de hostigamiento son variadas, desde que la víctima asuma tareas que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres, como ejercitar alguna medida de tipo laboral que tenga que ver con la maternidad, o bien el hecho de no asumirlas, como puede ser desempeñar un cargo directivo asignado habitualmente al rol masculino. Como hechos concretos por los que se produce este tipo de acoso se encuentra la llegada de una mujer a una tarea tradicionalmente masculinizada, como pueden ser las responsabilidades de dirección; el desempeño de una profesión en un sector ocupado en su inmensa mayoría por hombres o aquellas situaciones relacionadas con la maternidad o la crianza. En este último supuesto se incluyen los casos de acoso durante el embarazo. En este particular se detecta temor por parte de la trabajadora a informar de su estado a la empresa por miedo a una modificación de las condiciones de trabajo o a la no renovación del contrato en el caso de una relación laboral de carácter temporal. También se encuentran problemas a la hora de gestionar la prestación por riesgo durante el embarazo y en aquellos supuestos en los que la trabajadora causa incapacidad temporal derivada del embarazo. Hechos como el incremento de la carga de trabajo para el resto de la plantilla, al no ser sustituida ésta, convierten una situación de responsabilidad de la empresa en un fenómeno que recae en el personal, creando un ambiente hostil hacia esta realidad y en muchos casos hacia las propias trabajadoras embarazadas. El acoso tampoco disminuye después del nacimiento o la adopción, durante la suspensión del contrato por maternidad la trabajadora no siempre es sustituida lo que contribuye a crear un ambiente laboral en el que la maternidad se ve como un problema para la empresa, en similitud con la anterior situación.

Finalizado este permiso la situación no es menos alarmante, las conductas de acoso tienen que ver con reformas en las condiciones del contrato de manera arbitraria y las dificultades a la hora de poder utilizar algunos de los derechos reconocidos en el

⁷ Monereo, José Luis y Triguero, Luis Ángel. “El Derecho Social del trabajo...”

Estatuto de los Trabajadores respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas situaciones en muchos casos provocan un despido indirecto.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo nos indica que son las mujeres las que dedican más tiempo al cuidado de los menores, y a la pregunta de cuánto les afectaría la maternidad o paternidad en su vida laboral, un 25.4% de mujeres indican que sería negativa en su vida laboral, frente a un 9.9% de hombres que lo consideran así.

La Encuesta de Fecundidad, Familia y Valores, publicada por el CIS y CSIC, arroja los siguientes datos entre las mujeres ocupadas: un 28% asegura que la maternidad le obligó a reducir su actividad; otro 28% afirma que tuvo que interrumpir su trabajo durante al menos, un año; un 21% vio limitadas sus oportunidades de promoción; un 8% afirma haber sufrido situaciones de discriminación en su trabajo y, nada menos que un 17% afirma haberse visto obligada a dejar de trabajar al ser madre. Así un 60% de las mujeres encuestadas afirmó que tener hijas o hijos se convierte en un obstáculo a la carrera profesional de las mujeres.

4. Efectos de la violencia de género en el trabajo

La violencia de género en el trabajo tiene un impacto negativo en la salud de las mujeres, en su integridad física y moral, en su rendimiento laboral y en su estabilidad en el empleo⁸.

En definitiva, no sólo es el malestar psicológico de la propia mujer, sino también, se ve afectado su rendimiento laboral y, por supuesto, el de la empresa o centro de trabajo al que perteneciese.

El resultado es que este acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género, ha sido analizado por las diferentes teorías y disciplinas y es concebido como la posible contraprestación que las mujeres padecen ante el intento de una ruptura unilateral y clara del papel socialmente atribuido a su género, por el claro intento de compaginar el ámbito privado y el ámbito público laboral, manteniendo las responsabilidades familiares como asunción propia de su rol de género.

⁸ Khan, Naira. "Acoso sexual de mujeres en el trabajo. Consecuencias organizacionales y para la salud. Mujeres en riesgo. Develando lo oculto para la salud de las trabajadoras". *Cuadernos Mujer Salud*, 1997, 2, pp. 138- 142.

5. Posible solución para abordar esta problemática

En todos los Estados miembros de la Unión Europea, la negociación colectiva constituye el instrumento de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Aunque últimamente ha vivido una serie de transformaciones que modifican sus funciones

Y se podría seguir considerando que constituye una herramienta elemental para la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar y de las condiciones de trabajo.

En nuestro país la Constitución Española, C.E., de 1978 y en concreto sus artículos 7, 28 y 37, otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Desde ella, los convenios colectivos se conciben como instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales que la propia Constitución reconoce, entre ellos el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo⁹.

No debemos olvidar que en el 2007, con la aprobación de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se modifica la negociación colectiva introduciendo nuevos contenidos y un nuevo protagonista para la consecución de la igualdad en el ámbito laboral: el Plan de Igualdad

La Ley de Igualdad detalla las características básicas del plan de igualdad, desde su definición hasta su marco de aplicación. De esta forma, se describe como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para este cometido se plantea la necesidad de enumerar unos objetivos concretos, los mecanismos para alcanzarlos y las herramientas de seguimiento y evaluación de las cuestiones planteadas.

La norma contempla, a su vez, a título no exclusivo, las materias objeto del plan de igualdad, como son: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Es decir, las cuestiones básicas de las relaciones laborales. Podemos detectar la preocupación de dicho

⁹ Art.14 C.E

instrumento por la materia objeto de estudio de este artículo. Conociendo la intervención de los planes de igualdad en el ámbito de la violencia de género en el empleo podemos reconocer, este instrumento, junto con la negociación colectiva clásica y el protagonismo que ésta le otorga al convenio colectivo, una herramienta para abordar la violencia de género en el ámbito laboral.

Debemos destacar, que dentro de los planes de igualdad y las medidas a implementar en las empresas a través de la negociación colectiva, la firma de protocolos de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo son el instrumento, quizás, más acertado para prevenir y abordar las situaciones de acoso en el ámbito laboral.

El objetivo que debe perseguir un protocolo de intervención, es que no se produzcan situaciones de acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo debe acometer el fomento de la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En consecuencia, el Protocolo debe comprometerse a regular las situaciones que puedan suponer acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los protocolos de actuación deben incluir medidas preventivas, las cuales pueden abarcar tres áreas: comunicación, responsabilidad y formación.

En primer lugar al hablar *comunicación*, hay que enmarcar estas medidas en el área de comunicación interna de la empresa, garantizando el conocimiento efectivo del protocolo a todas las personas integrantes de la empresa.

Introducir la *responsabilidad* que tienen todos los trabajadores y trabajadoras de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, es una fórmula preventiva a incluir en cualquier protocolo. Sin olvidar que la dirección y mandos, por su gravamen propio en la empresa, deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

Por último, es clave utilizar la *formación* como recurso preventivo a implantar en cualquier protocolo. Dicha actividad debe ir en línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso. Esta materia debe ser

incluida en los programas de formación existentes en la empresa.

Es necesario, desarrollar un procedimiento de actuación, que debe activarse una vez que se ha detectado una situación constitutiva de acoso. A lo largo de todo el procedimiento se debe mantener una estricta confidencialidad, y garantizar que todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto

En esta fase se debe contemplar que personas van a ser responsables de la fase de instrucción así como las sanciones que podrán ser aplicadas si se constata una situación de acoso.

6. Conclusiones:

- Los factores que mantienen la violencia contra las mujeres son la situación de discriminación de la mujer y la posición asimétrica de poder entre hombres y mujeres, por ello, mientras esta situación se mantenga, la violencia de género no podrá ser erradicada del ámbito laboral
- La violencia hacia las mujeres es un problema estructural que deber ser abordado de manera integral y en todos los ámbitos de la sociedad, tanto de la esfera pública como de la privada.
- Los derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencia de género suponen un avance en la protección de las víctimas
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, repiten en las relaciones laborales, los estereotipos sociales que mantienen las diferencias entre mujeres y hombres. Siendo por ello necesario elaborar herramientas de actuación para combatir la violencia en el entorno laboral y despenalizar profesionalmente las situaciones derivadas de la crianza y la maternidad.
- Los centros de trabajo deben garantizar el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a ser tratados con dignidad, ofreciendo un entorno laboral seguro y saludable, libre de cualquier tipo de acoso.
- Es necesario adoptar medidas para prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como proteger a las víctimas mediante la adopción de medidas disciplinarias hacia los agresores.
- La lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la negociación colectiva pueden suponer un avance en la prevención y en las garantías laborales y sociales de las víctimas.
- Los protocolos de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por

razón de sexo, suponen un instrumento para la prevención, así como, una herramienta a la hora de intervenir en estas situaciones

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, Dori, Biaggil, Yajaira y Borges, Glanes. "Violencia de género en el trabajo. Acoso sexual y hostigamiento laboral". *Revista Venezolana de estudios de la Mujer*, 2009, 14.
- Carrera, Virginia. *La violencia de género en el ámbito laboral: víctimas fuera, víctimas dentro. Igualdad, retos para el siglo XXI*. Santiago de Compostela: Andavira, 2012.
- *Los planes de igualdad en la empresa privada: contenidos y fases. Realidad de Salamanca y provincia. ¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad*. Santiago de Compostela: Andavira, 2012.
- Del Pozo, Marta. *La violencia contra las mujeres: concepto, contexto y tipos de violencia. Estudios Interdisciplinarios de Género*. Madrid: Iustel, 2009.
- García, Ada, Hacourt, Bernard y Bara Virginia. "Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses" [en línea], *PISTES* 7(3), 2005, <[http:// www.pistes.uqam.ca](http://www.pistes.uqam.ca)> [7 agosto 2016].
- Hirigoyen, Marie France. *El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós Ibérica, 1999.
- Khan, Naira. "Acoso sexual de mujeres en el trabajo. Consecuencias organizacionales y para la salud. Mujeres en riesgo. Develando lo oculto para la salud de las trabajadoras". *Cuadernos Mujer Salud*, 1997, 2.
- Leymann, Heinz. "Mobbing en el Trabajo". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996.
- Martín, Fernando. "Elementos clave en la tutela judicial del derecho de igualdad entre mujeres y hombres: pretensión, legitimación y prueba". En Álvarez, Enrique, Figueruelo, Ángela y Nuño, Laura (dir.). *Estudios interdisciplinarios sobre Igualdad*. Madrid: Iustel, 2011.
- Monereo, José Luis y Triguero, Luis Ángel. "El Derecho Social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral". *Anales de derecho*. 2012, 30.
- Murillo, Soledad. *Relaciones de poder entre hombres y mujeres. Los efectos del*