

El acoso sexual: manifestación de la violencia contra las mujeres



Elena Blasco Martín. Fotografía: Manolo Finish

El fenómeno del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral es contrario al principio de igualdad y una manifestación de la violencia de género que pone de manifiesto la persistente desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres

El fenómeno del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral es contrario al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y una manifestación de la violencia de género que pone de manifiesto la persistente desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

Una realidad, generalmente oculta pero muy extendida, con graves consecuencias para la salud integral, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional de las personas acosadas, mayoritariamente mujeres. Una conducta que tiene sus raíces en entornos laborales que reproducen los estereotipos sexistas y pueden ir desde requerimientos sexuales a comportamientos físicos, pudiendo llegar a la agresión sexual. Comportamientos que gozan de una gran tolerancia social por lo que, en muchos casos, no se identifican como acoso sexual.

Diversos estudios ponen de manifiesto las dificultades de evaluar y catalogar el acoso sexual, ya que es una conducta que se inscribe en un entramado de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres, y que actúa, generalmente, desde una superioridad jerárquica y con mayor impacto sobre mujeres en situación de vulnerabilidad, lo que unido a las dificultades de prueba, obstaculizan la denuncia por parte de la persona acosada.

Las denuncias apenas llegan a los juzgados y escasamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Según datos de la memoria anual, que realiza dicha Inspección, en 2017 el número de denuncias presentadas por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio fue de 287, sin embargo, tan sólo en 8 casos la inspección decidió imponer

infracción.

Es imprescindible una mayor dotación y recursos para que la ITSS incremente el número de actuaciones de oficio, así como la formación y la sensibilización en materia de normativa igualitaria que favorezca una mejor identificación de los casos de discriminación y acoso sexual, y promueva una mayor colaboración con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en las empresas, informando del resultado final de la denuncia y de la ejecución de las infracciones.

La *Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* supuso avances sustanciales en la detección, prevención y garantía en los procedimientos de tutela frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por lo que resulta fundamental desarrollar y aplicar el artículo 48 de dicha ley, que recoge la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias. Medidas que deberán negociarse con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, a quienes la ley otorga un papel protagonista en la prevención y erradicación del acoso, a través del marco de la negociación colectiva. Es aquí donde se pueden impulsar medidas de igualdad para incorporar en los convenios colectivos y avanzar en la firma de planes de igualdad que contribuyan a sensibilizar contra la violencia.

De especial interés es el establecimiento de Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Protocolos que establezcan procedimientos específicos y garantías para la prevención y el adecuado tratamiento de las situaciones de acoso en el entorno laboral, dando cauce a las denuncias o reclamaciones de quienes hayan sido objeto del mismo y para el desarrollo de las medidas necesarias para la sensibilización, prevención y sanción que favorezcan la erradicación de este grave problema social.

“ El acoso sexual tiene graves consecuencias tanto para la salud de las personas afectadas como para su desarrollo y promoción profesional

Paralelamente, es necesario mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres, trabajar en prevención y sensibilización visualizando las causas y los efectos que el acoso sexual provoca, eliminando las graves consecuencias que el acoso sexual tiene tanto para la salud de las personas afectadas como para su desarrollo y promoción profesional.

De igual modo, las políticas de igualdad gubernamentales deben incorporar como objetivo prioritario la lucha contra la violencia hacia las mujeres, que incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aplicando y desarrollando el marco normativo que tipifica, previene y sanciona el acoso sexual, así como todas las garantías necesarias para una tutela administrativa y judicial efectiva, entre ellas un mayor control y actuación de la inspección laboral.

“ El Convenio de Estambul, vigente desde 2014, señala que la lucha y los recursos contra la violencia deben incluir el acoso sexual y el acoso por razón de

SEXO

El actual Gobierno socialista debe hacer efectiva su voluntad política de lucha contra el acoso sexual, y todo tipo de violencias machistas, aplicando el Convenio de Estambul sobre prevención y actuación frente a la violencia, vigente desde 2014, y que señala que la lucha y los recursos contra la violencia deben incluir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuestiones incorporadas en el *Pacto de Estado en materia de violencia de género*, aprobado en 2017. Entre dichas medidas se recoge la creación de un marco regulador que permita realizar un tratamiento integral de las violencias sexuales.

A nivel internacional, y desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se están debatiendo los contenidos tanto de un convenio como de una recomendación contra la violencia y el acoso en el trabajo, para definir criterios de actuación frente a este tipo de violencia presente en el ámbito laboral en todo el mundo.

La situación de indefensión, inseguridad y miedo -provocada por el silencio y la inacción administrativa y del Estado- convierte a las mujeres en verdaderas víctimas de un sistema que no funciona y que, en muchas ocasiones, dificulta la denuncia, silencia el maltrato, la violencia, recorta libertades de las víctimas y deja indemne a agresores y acosadores.

Combatir y erradicar la violencia contra las mujeres debe considerarse una cuestión de Estado que debe implicar al conjunto de la sociedad. Por ello, desde Comisiones Obreras se exige a los poderes públicos una mayor efectividad en su erradicación.

La violencia contra las mujeres debe ser una cuestión prioritaria para el avance social y acabar con cualquier tipo de ataque (físico o psíquico) debe convertirse en caballo de batalla para que en ningún escenario, en ninguna esfera, se den manifestaciones de este tipo en aras de conseguir una deseada sociedad más justa, inclusiva e igualitaria.

REFERENCIA CURRICULAR

Elena Blasco Martín es licenciada en Geografía e Historia por la Universidad Complutense de Alcalá de Henares. Es Máster en Salud y Seguridad en el Trabajo, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Máster en Gestión Mediambiental en el sector de la construcción, Máster en Energética de la Edificación, Máster en Género y Políticas de Igualdad y Máster en Liderazgo, Comunicación y Dirección de Organizaciones. Inició sus trabajos profesionales como arqueóloga y se vinculó a CCOO en 2004. Fue elegida en junio de 2017, en el 11º Congreso Confederal de CCOO, como secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO (@EBlascoMartin @RevTrabajadora @CCOO).

Secciones: **Economía/Trabajo, Monográfico**

