



Acoso sexual, una expresión más de la violencia de género

por Begoña Marugán Pintos

Históricamente se ha prestado poca importancia al acoso por entenderlo como un conflicto individual y subjetivo, sin embargo, nada más lejos de la realidad. La influencia de los movimientos feministas y de derechos humanos y el trabajo de la OIT - situando en los factores ambientales, organizativos, contractuales y machistas el origen del acoso- permiten afirmar hoy día que el acoso es una expresión más de la violencia en el trabajo.

En el ámbito laboral, el acoso aparece en dos de los artículos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en uno como un derecho y en otro dentro del régimen disciplinario. El art. 4.2. e) establece que en relación con su trabajo las personas trabajadoras tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Y posteriormente, en el art. 54.2. g) se considera como justa causa del despido disciplinario de un trabajador la comisión de conductas de “acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Se puede observar que el Estatuto de los Trabajadores no establece distinción alguna entre los tipos de acosos. Por este motivo, junto con el hecho de que la atención se ha puesto más en los efectos que padece la persona acosada que en las causas que lo provocan y que se implantó ante la Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales, que la de Igualdad de Mujeres y Hombres existe cierta confusión entre los distintos tipos de acoso –laboral y sexual- que al objeto de mejorar su tratamiento vamos intentar aclarar seguidamente.

En primer lugar, son distintas las causas que los provocan. Mientras las causas del acoso laboral son múltiples y pueden estar relacionadas con la organización del trabajo, el empleo inseguro, la cultura organizativa, las malas relaciones entre el personal y la dirección o entre el personal de la plantilla o los niveles extremos de exigencias laborales entre otras, las raíces del acoso sexual están en la desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino y en el sexismo cultural que impregna los entornos laborales. Cuando hablamos de acoso sexual nos referimos a una más de las formas en las que se expresa la violencia de género, puesto que, aunque pueden sufrirlo personas de ambos sexos, los datos revelan que son las mujeres las más afectadas y dentro de las mismas aquellas que están sumidas en la precariedad laboral. De hecho, el acoso sexual guarda un mayor paralelismo con la violación que con el acoso laboral.

En segundo lugar, son distintos tipos de acosos porque las normas que regulan ambos son diferentes. El acoso laboral se rige por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, mientras que el acoso sexual figura en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH) y, por tanto, las competencias y responsabilidades en materia de

prevención, tratamiento y erradicación del acoso laboral son del Comité de Salud y Seguridad y las del acoso sexual de la Comisión de Igual o en su caso la Comisión Contra el Acoso Sexual.

La LOIMH, en su artículo 7.1, 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” y establece la obligación de todas las empresas de “promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención” (Art.48). Afortunadamente ya existe una definición y se establece la obligación de elaborar y negociar con la RLT protocolos de prevención y tratamiento contra el acoso sexual en todas las empresas, pero muchos años han debido pasar desde que se dieran los primeros intentos de definirlo. Las primeras referencias que conocemos indican que fue en la Universidad de Cornell (USA), en el año 1974, donde se estableció la primera definición. El acoso considerado como típico sería el tacto indeseado entre compañeros de trabajos, englobando también los comentarios lascivos, discusiones sobre superioridad de sexo, las bromas sexuales, los favores sexuales para conseguir otros status laborales, etc...

Posteriormente, la Comisión Europea, en su Recomendación de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluyó un Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual en la que se hace una definición de acoso sexual como aquella conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del varón en el trabajo y que puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales, en todo caso indeseados. Según recoge la Guía Informativa sobre el acoso sexual. Puedes decir No, de la Universidad Complutense, “la definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE”, donde el acoso se describe en los mismos términos que recoge la LOIMH.

También en el ámbito laboral se han elevado los niveles de intolerancia hacia ciertos comportamientos y si el acoso sexual era un comportamiento que en el pasado se afrontaba con resignación, cuando no con abierta benevolencia, en la actualidad se considera intolerable y objeto de sanción específica.

La doctrina constitucional quedó prácticamente descrita en la STC 224/1999, de 13 de diciembre del Tribunal Constitucional, y plantea que el acoso sexual tiene relevancia constitucional, en tanto relaciona el mismo con los derechos a la dignidad del artículo 10 CE, a la intimidad personal del Art. 18 CE3 y, en tanto afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, el derecho a no ser discriminado por razón de sexo del Art. 14 C.

Según Jesús María Izaguirre Guerricagoitia, Fiscal Jefe de la Fiscalía Provincial de Álava, esta doctrina hace inevitable que dicho fenómeno sea tratado por nuestro Ordenamiento Jurídico y tenga encaje penal. El delito de acoso sexual se introduce en nuestro ordenamiento penal con el Código de 1995, siendo modificada su redacción por la reforma operada por Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril. Actualmente los delitos de acoso sexual están tipificados en el art. 184 del Código Penal, donde se alude también el ámbito académico.

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí 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 o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose 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 arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce 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 del presente artículo.”

La modificación del C.P supuso una ampliación que trajo consigo la introducción de un nuevo requisito que ha llevado a la doctrina a calificar el nuevo tipo de “acoso ambiental”. Este tipo penal exige no sólo que se produzca la mera solicitud, sino que añade dos requisitos a la misma: el contexto relacional entre víctima y autor y el efecto subjetivo que la solicitud ha de provocar en la víctima. Por lo que hace referencia al contexto relacional, el tipo exige que la solicitud se haga “en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual”. Es decir, que es necesario que exista una relación entre autor y víctima de carácter laboral, docente o de prestación de servicios. Y, deja de precisar que exista una relación de dependencia o jerárquica. El párrafo segundo sanciona la existencia de la misma como agravante cuando “prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica”.

A partir de esta modificación del CP encontramos sentencias como la STS 6950/2003, que estudia los elementos que deben concurrir para que nos encontremos ante una conducta de acoso sexual. En la que expone más claramente los requisitos contextuales en los que tiene en cuenta el efecto subjetivo que la solicitud haya provocado en el sujeto pasivo. En este punto, el tipo exige que la solicitud provoque en la víctima “una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”. Con este requisito se intenta “objetivar” la situación que puede dar lugar a la intervención penal. Es decir, que un tercero pueda apreciar que la solicitud sexual constituye desde el punto de vista externo de cualquier espectador una situación intimidatoria, hostil o humillante y, además, dicha situación ha de ser grave.

A este articulado se añade el del delito de solicitud sexual cometido por funcionario público del artículo 443 del Código Penal a partir de las diversas modificaciones puntuales del CP por la LO 15/2003.

Begoña Marugán Pintos
Socióloga, Profesora asociada de la Universidad Carlos III de Madrid