



Por qué callan las mujeres

El acoso sexual en el trabajo es un tabú tan intocable como el que acompañó la violencia de género ● Para muchas personas es la nueva batalla en la guerra por la igualdad

AMANDA MARS

El acoso sexual es un asunto mal-dito. Nadie quiere hablar de ello, nadie quiere contar su historia, y muy pocos —pocas, en femenino, porque la mayoría que lo sufre son mujeres— lo denuncia. Las que lo hacen, luchan por olvidarlo. De la mirada insistente y lasciva al chiste grosero, la intimidación o el chantaje, la gradación del acoso va subiendo tonos de forma progresiva. El año pasado, en toda España, la Inspección de Trabajo recibió 152 denuncias por esta causa, al margen de la vía judicial. ¿Son estos todos los casos que se produjeron? El propio encargado de recopilar estas cifras, el subdirector general de Prevención de Riesgos Laborales y Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo, Adrián González, se confiesa "convencido de que hay muchos más, pero no se denuncian". Por varios motivos: "Uno, que muchas mujeres ni siquiera se dan cuenta de que están siendo víctimas de acoso; otro, que tienen miedo a represalias y, por otra parte, se produce un sentimiento de culpa y vergüenza en la propia víctima".

Los tabúes se construyen sobre la base del imaginario social. Si algo constatan los expertos que se encargan de combatirlo es que el acoso sexual en el trabajo es una lacra enmarcada todavía en la esfera de los asuntos privados, como antaño lo fue la llamada violencia de género en el hogar. El Ministerio de Igualdad está elaborando un código de buenas prácticas en materia de acoso sexual y también acoso por razón de sexo, que tiene el doble objetivo de disuadir las malas conductas y de facilitar la denuncia a los trabajadores mediante canales confidenciales. Algunas comunidades autónomas, como Cataluña, acaban de lanzar el suyo para que todas las empresas puedan aplicarlo. De hecho, a raíz de la ley de Igualdad de 2007, ya es obligatorio contar con planes específicos que eviten situaciones de discriminación y acoso en todas las empresas de más de 250 trabajadores.

El objetivo es armonizar y unificar el contenido de la negociación colectiva en esta materia. En otras palabras: socializarlo, considerarlo como un problema de salud laboral y no como un mero conflicto entre personas.

Carmen (nombre supuesto) cuenta su historia porque tiene

Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de género

Total nacional. 2007-2008

	Número de actuaciones		Infracciones recogidas en actas		Importe de las sanciones propuestas (euros)		Trabajadores afectados por infracciones		Número de requerimientos formulados	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Discriminación por razón de sexo en la relación laboral	631	1.126	21	52	191.722	659.611	74	792	64	290
Acoso sexual	85	478	7	4	123.527	58.702	7	103	14	275
Planes de igualdad y otras obligaciones (Ley de Igualdad)	61	704	0	1	0	5.000	0	260	2	343
Protección a la maternidad en seguridad y salud laboral	582	596	19	30	135.717	228.843	516	168	267	373
Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo	48	402	5	28	24.763	208.778	7	289	8	179
Acoso discriminatorio por razón de sexo	(1)	-	123	-	3	24.251	-	3	-	40
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	(1)	-	217	-	3	2.452	-	5	-	34
Discriminación en la negociación colectiva	(1)	-	383	-	0	0	-	0	-	0
TOTAL	1.407	4.029	52	121	475.730	1.187.637	604	1.620	355	1.534

(1) Estos ámbitos quedaron recogidos a partir de la Ley de Igualdad (2007), por eso sólo constan a partir de 2008.

Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

EL PAÍS

un final relativamente feliz. Tardó meses en decidirse a plantar cara a aquel compañero de trabajo que la acechaba a diario, en el sector de limpieza de una estación de ferrocarril de Murcia. El tipo trabajaba en el mismo centro aunque para otra empresa subcontratada. "Me seguía a todas partes, venía al trabajo incluso cuando no le tocaba, me hacía proposiciones y le molestaba mi rechazo. No dejaba de llamarme por teléfono. Hasta que me amenazó. Me dijo: 'Un día te vas a enterar'. Yo grabé alguna de nuestras conversaciones, le denuncié y acabé ganando. Pero pasaron cosas muy fuertes que he olvidado con ayuda psiquiátrica", cuenta cinco años después.

"El ambiente ferroviario es muy masculino y creí que no me iban a creer. Su mujer, que también trabajaba aquí, creía que era culpa mía. Pero la gente se portó mejor de lo que yo esperaba", apunta Carmen, que entonces tenía 37 años y estaba en proceso de separación de su marido.

El patrón habitual se cumple en esta historia. "Suelen ser hombres casados, con hijos, mandos intermedios y aprovechan situaciones de mujeres a las que creen vulnerables, más fáciles de abordar, porque están separadas o porque tienen una situación laboral precaria", aunque también hay hombres acosados, apunta González. Hay casos flagrantes, como el de Carmen, con amenaza incluida, pero el acoso adopta a veces formas sibilinas o jocosas.

El acosador suele ser un mando intermedio, casado y con hijos

La Ley de Igualdad obliga a las firmas a tener planes contra esta lacra

"Lo que hay que hacer es aislar al acosador, porque muchas veces el resto de trabajadores miran a otra parte, le quitan importancia", añade el subdirector.

El trabajo de la Inspección revela algunos avances. El año pasado, las 478 actuaciones realizadas dieron lugar a 275 requerimientos y cuatro infracciones recogidas en acta, que supusieron 58.702 euros en multas. Con la ley de Igualdad, la actividad inspectora en materia de género se reforzó. Sin embargo, en 2007, con muchas menos actuaciones (85), se certificaron siete infracciones, con multas por 123.527 euros. Las sanciones previstas por acoso sexual están recogidas en la Ley de Infracciones y Sanciones, y están tipificadas como "muy graves", con cuantías de entre 6.251 y 187.515 euros.

Pero fuera queda todo lo que no se denuncia y todo lo que se articula directamente por la vía judicial. Un informe del Instituto

de la Mujer sobre el acoso sexual ya reveló hace tres años que una de cada diez mujeres sufría algún tipo de acoso sexual en el trabajo, pero sólo una cuarta parte había comentado su situación con alguien. Y cuando la empresa tenía conocimiento, la mitad (49,8%) no adoptaba medidas. En un 4,6% de los casos se consideró algo normal, y en el 3,9% se cambió al acosador de centro de trabajo.

Ninguna escala profesional es inmune. La Fiscalía ha pedido penas de multa e inhabilitación para un catedrático de la Universidad de Barcelona. M. A., por un presunto delito de acoso sexual a una profesora interina, a la que supuestamente perjudicó en su carrera profesional como represalia por haberse negado a mantener relaciones con él, según informó ayer la agencia Efe. El juez decidirá. Hay casos flagrantes, como el de Carmen o el que acaba de sentenciar el juzgado de lo social número 1 de Girona al considerar que el demandado mantenía una conducta denigrante hacia sus compañeras, incluso fuera del trabajo. La sentencia recoge que el acusado siguió a algunas fuera del trabajo para amenazarlas con agresiones físicas.

Pero, ¿quién pone la barrera entre la barrabasada, la broma pesada y el acoso en toda regla? No es el nivel de atrevimiento el que marca la frontera del acoso, sino lo "no deseado" de tal conducta por parte de quien la recibe. "Así que puede ser desde un chiste hasta un gesto, si es reiterado y



El acoso sexual se enmarca todavía en la esfera de lo privado, como ocurría antes con la violencia de género en el hogar. / LUIS F. SANZ

hostil", explica María José Hernández, responsable de Igualdad de Caja Granada. La entidad tiene un código contra el acoso sexual, que "sirve para decirles a los afectados que vamos a apoyarlos". Lo que sí cambia es la gravedad del acoso, si además de la intimidación conlleva chantaje por parte de un superior.

Las dificultades para probar el acoso también arredran las denuncias, ya sean penales o ante Trabajo. Gemma Calvet tiene 15 años de experiencia como abogada penalista vinculada a políticas sociales que, desde la ley de Igualdad, incluye violencia de género y casos de acoso. Ha atendido a infinidad de mujeres, pero pocos casos han acabado en denuncia.



Regulación contra el acoso

► El artículo 7 de la ley de Igualdad regula el acoso sexual y acoso por razón de sexo, adaptando la directiva de Bruselas, y dice que constituye acoso sexual "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". También hace referencia al acoso el Estatuto de los trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones.

► El Gobierno está preparando un código de buenas prácticas. El Ejecutivo catalán ya tiene uno, que pide confidencialidad, rapidez, transparencia y equidad:

1. Es importante una declaración institucional que marque la posición de la empresa contra cualquier tipo de acoso.
2. La duración de un proceso a raíz de una queja no debe durar más de siete días.
3. El que denuncia debe estar acompañado por alguien, tener garantías de confidencialidad y de que la denuncia interna nunca constará en su expediente.
4. La persona acusada también necesita un asesor durante el proceso.
5. Las denuncias falsas, con mala fe, deben ser castigadas.

"¿Denunciar? Es pedir lo imposible. Muchas personas no entienden lo que les pasa hasta que ya es tarde, y sus defensas ya están muy menguadas", apunta. A su juicio, acoso sexual y acoso por razón de género "es en realidad el mismo fenómeno con distintas connotaciones. Y el uno suele ser la antesala del otro". La cuestión es si una declaración de principios, un código de buenas prácticas, tiene poder suficiente para acabar con este tipo de conducta. Calvet, que imparte formación en comités por la Igualdad dentro de las empresas, sostiene que sí.

En Microsoft, por ejemplo, los trabajadores firman su contrato de trabajo al mismo tiempo que un código de conducta que, entre otros elementos, rechaza cualquier conducta verbal o física (presiones, lenguaje hostil...) no aceptada por la otra persona y advierte de que incumplirlo será motivo de despido. "Claro que estos códigos sirven. El hecho de

En Microsoft se firma un código de conducta con el contrato de empleo

El acoso sexual es causa de despido disciplinario directo desde 2007

prohibir algunas conductas explícitamente y advertir de que se sancionarán tiene un efecto disuasorio", argumenta Esther Pérez, gerente de Recursos Humanos de Microsoft Ibérica.

Además, todos los trabajadores tienen un número de teléfono 900 en el que pueden plantear todas sus inquietudes durante las 24 horas. También cuentan con una vía externa, la fundación Más

Familia, con la que tienen comunicación directa para que esta pida explicaciones directamente a la empresa en representación del trabajador.

La aplicación de códigos de valores ha sido hasta ahora muy propia de la cultura empresarial anglosajona y el objetivo del Gobierno es que se extienda a todas las empresas. El protocolo que el Gobierno catalán lanzó el pasado mes de marzo buscaba facilitar la aplicación "Es mejor, por ejemplo, que quien atiende a la persona acosada sea una mujer, incluso si el acosado es un hombre, porque les da menos vergüenza contar su caso", explica Sara Berbel, directora general de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de la Generalitat. El Ejecutivo catalán explica que ha puesto especial énfasis en el acoso sexual, más que en la discriminación en general, porque es el terreno menos controlado hasta ahora. Y es que la inspección en Cataluña rea-

lizó un total de 48 actuaciones por estos motivos el año pasado, que supusieron ocho requerimientos y no más que dos infracciones con sanciones.

Andalucía, por ejemplo, llegó a un acuerdo con Comisiones Obreras y UGT para facilitar asesoría jurídica gratuita a trabajadores en esta situación. El año pasado, CC OO recibió 59 consultas sobre acoso sexual, de los que 19 terminaron en expedientes.

Otra clave es garantizar la confidencialidad de las personas que denuncian. Nestlé también cuenta con un código de conducta muy amplio y el servicio de una empresa externa, ICAS, que se dedica al apoyo de los trabajadores y a la que pueden acudir los empleados de Nestlé con problemas si no se sienten bastante protegidos hablando con sus jefes. "El código deja muy claro que Nestlé rechazará cualquier tipo de acoso por razón de sexo. ICAS puede hacer de mediador entre los implica-

dos", explica Luis Miguel García, director de Recursos Humanos de Nestlé España.

La ley de Igualdad considera el acoso motivo de despido disciplinario automático, es decir, precedente y sin derecho a indemnización, apunta Elisa García, responsable del Área de Mujer de UGT. Antes, la interpretación jurídica de ley podía llevar al despido, pero ahora es automático. De hecho, a Carmen, con una condena penal contra su acosador que le supuso 2.000 euros de indemnización por daños morales, la empresa en la que trabajaba se limitó a cambiarle de departamento y reubicarle de funciones, con lo que ella se lo siguió encontrando en el trabajo hasta que él cogió una baja por motivos de salud.

+ EL PAÍS.COM

Participe

¿Ha sufrido acoso alguna vez? Cuéntenos su caso.