

¿Qué se entiende por violencia y acoso por razón de género en el trabajo?

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA



En el Derecho español no disponemos de una definición ni de violencia en el trabajo en general, ni de la violencia laboral de género en particular. Sin embargo, no sucede lo mismo con las diferentes modalidades de acoso en el trabajo.

En este sentido, las típicas modalidades determinante del género son el acoso sexual, sexista y discriminatorio por cualquier otra causa, donde el propio legislador (comunitario y nacional) provee suficientemente de conceptos definitorios, ofreciendo una útil guía para delimitar el

ámbito objetivo de gestión protocolizada de este riesgo psicosocial y sus factores agentes.

Asimismo, una de las principales aportaciones sobre la delimitación conceptual más reciente e innovadora nos la encontramos en el Convenio 190 OIT. Por vez primera se determina una definición legal de violencia en el trabajo y de violencia en el trabajo por razón de género, como categoría genérica, no agotada en sus especies más intensas y sistematizadas, como el acoso -moral, sexual, sexista, etc.-

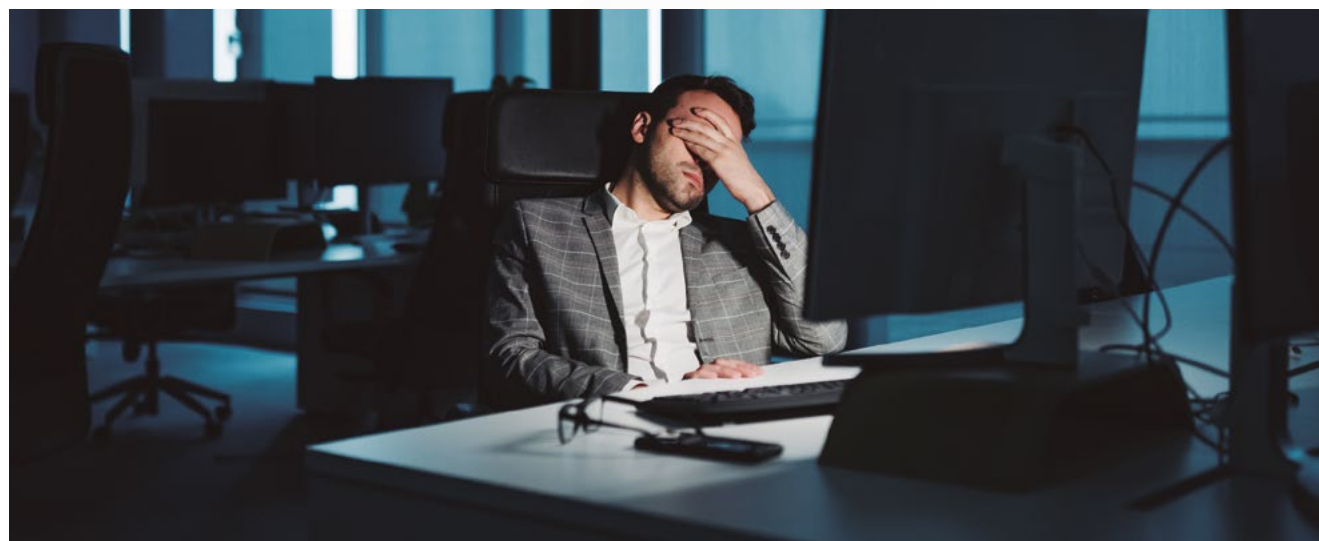
ACOSO SEXUAL	art. 7 LOIEMH	«Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona , en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo »
ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE GÉNERO	art. 7 LOIEMH	«Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	art. 1.1 del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso	«... conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas , ya...se manifiesten una sola vez o...repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico , e incluye la violencia y el acoso por razón de género»
VIOLENCIA EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE GÉNERO	art. 1.1 del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso	«Violencia contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual»

¿CÓMO SE PUEDE HACER FRENTE A DICHAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO?

Con la finalidad de intentar prevenir eficazmente la violencia laboral en general, y de género muy en particular, el sistema jurídico y la experiencia española, han habilitado diferentes direcciones:

- El enfoque prevalente para el acoso sexual y el acoso sexista de **igualdad de trato y prohibición de no discriminación** (art. 45, 46, 48 y 62 LOIEMH). Y ello exista o no obligación de elaborar un **Plan de Igualdad** o, en su caso, aquellas no obligadas, pero sí incentivadas a ello. (Desde marzo de 2020 las empresas obligadas son aquellas de 50 o más personas trabajadoras ex art. 45 LOIEMH, según el RDL 6/2019, si bien será aplicable de forma gradual en el tiempo -hoy para empresas de más de 100 personas trabajadoras-, siendo plenamente efectivo en marzo de 2022).

- **El enfoque (sancionador y disuasorio) común estatutario laboral**, que valora toda forma de violencia en el trabajo como atentatorio contra la dignidad de la persona, por lo tanto, **constitutiva de un incumplimiento grave y culpable**, objeto de sanción muy grave (arts. 54 y 58 ET). Por lo que deberá formar parte, en una forma u otra, de un **Código de Conducta y/o protocolo de gestión**
- El enfoque general de la violencia como riesgo psicosocial a incluir en la política de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, a incluir en **Planes de prevención de Riesgos Laborales** ex arts. 15-17 LPRL.
- El enfoque de riesgo de violencia y acoso, a través de medios digitales, en las **políticas de usos razonables de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación**, incluidas las redes sociales (art. 88 LOPD-GDD.)



En este sentido, son determinantes los arts. 45, 46, 48 y 62 LOIEMH, que convierte en obligatorio introducir una o varias medidas específicas eficaces para su prevención, incluyendo los **Protocolos de actuación del acoso sexual y sexista en el trabajo**. Asimismo, conviene tener en cuenta que el art. 12.2 de la LOGILS (Ley Orgánica 12/2022, de 6 de septiembre, en vigor desde el 7 de octubre de este año), establece expresamente la obligación de evaluar las violencias sexuales en el trabajo, exigiendo una información-formación

específica a las trabajadoras (aunque debería exigirse para el conjunto de la plantilla, también para los hombres).

En definitiva, existe en nuestro sistema más que suficientes instrumentos para la gestión proactiva y preventiva, además de correctora, de los conflictos psicosociales que están en la base de situaciones de violencia laboral en el trabajo en general, y de la violencia laboral por razón de género (acoso sexual, de género, ciberacoso).





Junta de Andalucía

**Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo**

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES