



# El acoso sexual en el mundo del trabajo

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) fueron adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La comunidad internacional indicó claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar. Estos instrumentos fundamentales fueron elaborados por los actores del mundo del trabajo (representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores), y establecen un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

El Convenio reconoce que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género. Brinda una protección amplia y se aplica a los sectores público y privado, a la economía formal e informal, y en las zonas urbanas y rurales. El Convenio define la violencia y el acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera 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.” Seguidamente, la violencia y el acoso por razón de género se definen como “la violencia y el acoso que van dirigidos 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” (art. 1,1).

El acoso sexual es un fenómeno generalizado que socava la igualdad en el trabajo. Puede tener un impacto negativo en la remuneración, la progresión profesional y las condiciones de trabajo de las víctimas, y conducir a las personas fuera del mundo del trabajo. Si bien puede afectar a cualquiera, el acoso sexual afecta particularmente a las mujeres y refuerza los estereotipos sobre sus capacidades y aspiraciones. También contribuye a que menos mujeres se incorporen al mercado de trabajo o permanezcan en él (lo que aumenta la brecha de participación en la fuerza de trabajo) y a que su remuneración sea menor a la de los hombres (lo cual exagera la brecha salarial por motivo de género).<sup>1</sup>

## ▶ El acoso sexual

El acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos, que se aborda en el contexto del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT.<sup>2</sup> El Convenio núm. 190 no define el acoso sexual, pero éste está claramente incluido en la definición de violencia y acoso por razón de género (art. 1,1,b)).

En el marco del Convenio núm. 111 de la OIT, y de conformidad con la Observación general de 2012 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (Comisión de Expertos de la OIT), las definiciones del acoso sexual contienen los siguientes elementos esenciales:

- “1) (quid pro quo):  
Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella,

siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o

- 2) (entorno de trabajo hostil):  
Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.”

Así pues, el acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, “bromas”, la exhibición de fotografías o carteles que objetivan a las mujeres, el contacto físico o la agresión sexual. El acoso sexual puede ser perpetrado por diferentes personas, inclusive por colegas, supervisores, subordinados y terceros.

Independientemente de la forma que adopte, el acoso sexual se traduce en un entorno de trabajo inseguro y hostil para la persona que lo experimenta, así como para los testigos y los compañeros de trabajo. Además, la naturaleza a menudo “normalizada” y persistente del acoso sexual<sup>3</sup> puede tener efectos demoleedores y conducir a un enorme sufrimiento personal, a daños a la

1 Esta reseña informativa se centra en el acoso sexual contra las mujeres y en su impacto consiguiente en las brechas de género. Es importante reconocer que los hombres también pueden experimentar acoso sexual y sus efectos, así como las personas que no se definen a sí mismas de conformidad con el sistema binario hombre/mujer.

2 OIT. 2012. *Dar un rostro humano a la globalización. Informe III (Parte 1B)*. 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 789.

3 El acoso sexual está normalizado cuando se considera como una parte normal o incuestionable del trabajo diario. Véase OIT. 2017. *Informe V (1) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, doc. ILC.107/V/1 (Ginebra), párr. 91.

reputación, a la pérdida de dignidad y autoestima por parte de las víctimas, y a que la familia, los amigos y los homólogos culpen a la víctima. Puede tener graves consecuencias para la salud, conllevar costes económicos considerables y afecta el funcionamiento de las empresas y, más en general, del mundo del trabajo.

## ¿Quiénes son víctimas de acoso sexual?

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual en el mundo del trabajo. Sin embargo, el acoso sexual suele basarse en el abuso de las relaciones de poder, y los casos notificados son cometidos normalmente contra las mujeres y perpetrados por hombres. Además, las mujeres pertenecientes a determinados grupos – como las que tienen un bajo nivel socioeconómico, las mujeres indígenas, las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las lesbianas, las mujeres bisexuales, trans,<sup>4</sup> o no convencionales en cuanto al género, las trabajadoras migrantes, las mujeres con discapacidades y las mujeres jóvenes – pueden enfrentarse al acoso sexual de formas particulares. Esto se debe a la intersección, o a la combinación, de factores o circunstancias que pueden exacerbar el riesgo de violencia y acoso.

### Acoso sexual: generalizado pero insuficientemente denunciado

El acoso sexual es un problema persistente que afecta a todos los países, sectores y ocupaciones a escala mundial. Sin embargo, las víctimas de acoso sexual a menudo no lo denuncian. Ello suele obedecer a la normalización del acoso sexual, la falta de concienciación acerca de lo que constituye acoso sexual, el temor a represalias por parte de los compañeros de trabajo, los supervisores, los familiares o el empleador, la ausencia de mecanismos de recurso o reparación eficaces, y los estereotipos que culpan a la víctima en lugar de al autor. También existen dificultades a la hora de obtener pruebas, en particular cuando el acoso sexual ocurre sin testigos, por lo que puede ser complicado demostrarlo a través de pruebas corroborativas.

## ¿Qué puede causar acoso sexual?

El acoso sexual suele estar menos relacionado con el interés sexual que con el refuerzo de las relaciones de poder existentes.<sup>5</sup> Los roles de género tradicionales y los estereotipos sobre cómo deberían actuar los hombres y las mujeres se reproducen en el mundo del trabajo y desempeñan un papel importante en el acoso sexual. Por ejemplo, cuando se considera que las mujeres están rompiendo con estos roles – al trabajar fuera del hogar o ejercer una actividad profesional en la que tradicionalmente predominan los hombres – el acoso sexual puede utilizarse como una forma de castigo o como un elemento disuasorio.<sup>6</sup>

## El acoso sexual tiene un impacto negativo en el mundo del trabajo

La Comisión de Expertos de la OIT observó que “el acoso sexual atenta contra la igualdad en el trabajo, al incidir en la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores. Daña a la empresa al debilitar las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas, y causa perjuicios en la productividad.”<sup>7</sup>

El acoso sexual se traduce en grandes costos monetarios para los gobiernos y los empleadores, en particular en términos de atención médica y asesoramiento, pérdida de productividad, resolución de casos y compensaciones monetarias judiciales. Para los empleadores, el acoso sexual también puede conducir a costos considerables en términos de reputación. Genera asimismo grandes costos económicos, profesionales y de salud para las víctimas.

<sup>4</sup> “Trans” es un término general que se refiere a las “personas cuya identidad de género y/o expresión de género difieren del sexo/género asignado al nacer. Véase: ILGA-Europe. “Glossary”. Disponible en: [www.ilga-europe.org/resources/glossary](http://www.ilga-europe.org/resources/glossary) [16 de abril de 2018].

<sup>5</sup> Los estudios indican que el acoso sexual ocurre con más frecuencia en las relaciones de poder o de autoridad desiguales. McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series, núm. 2 (Ginebra, OIT)..

<sup>6</sup> Los estudios que comprendieron a 800 trabajadores en el Canadá mostraron que, en los “trabajos en los que predominan los hombres”, las mujeres “con personalidades relativamente masculinas” son doblemente objeto de acoso que otras mujeres. Véase Berdahl, J.L. 2007. “The sexual harassment of uppity women”, en *Journal of Applied Psychology*, vol. 9, núm. 2, págs. 425-437.

<sup>7</sup> OIT. 2003. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte 1A)*. 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, págs. 504. Véase asimismo: Brown, D. y Lin, X. 2014. *Discussion paper 16: Sexual Harassment in the Workplace: How does it affect Firm Performance and Profits?* (OIT y CFI, Ginebra).

Debido a su impacto desproporcionado en las mujeres, el acoso sexual puede exacerbar las brechas de género ya existentes en el mundo del trabajo, incluidas las disparidades salariales y la brecha en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y dar lugar a la segregación de las mujeres en sectores y ocupaciones peor remunerados o con unas perspectivas profesionales limitadas. Esto contribuye a la situación desigual de las mujeres en el mundo del trabajo y en las sociedades a escala mundial.

### **Impacto en la remuneración y en la progresión profesional**

El acoso sexual puede contribuir a que las mujeres ganen menos que los hombres. Por ejemplo, considerando que el acoso sexual se basa con frecuencia en unas relaciones de poder desiguales por razón de género, una trabajadora cuyo salario dependa de las propinas que no tolere el acoso sexual de los clientes tal vez perciba una peor remuneración, o ninguna. Algunas veces, el acoso impulsa a las víctimas a reducir sus horas de trabajo o a dejar sus empleos, lo que entraña el riesgo de enfrentarse a largos períodos de desempleo o de dejar la fuerza de trabajo por completo. Para las víctimas que continúan en su empleo, el acoso sexual puede desalentarles a presentar su candidatura para cargos de más alto nivel (y mejor remunerados) o más visibles.

### **Impacto en la segregación ocupacional**

Los roles y los estereotipos de género conducen a menudo a que los hombres y las mujeres trabajen en diferentes ocupaciones, dependiendo de los empleos que se consideran socialmente más "apropiados" para ellos. Con frecuencia, esta segregación ya se observa en la educación, al hacerse suposiciones acerca de qué niñas y niños deberían (o no) estudiar. Los lugares de trabajo en los que predominan las personas de un género pueden ser más hostiles hacia las personas del otro género; así pues, el acoso sexual hacia las mujeres puede ser más pronunciado en los sectores en los que los hombres han estado tradicionalmente más presentes. Asimismo, el acoso sexual puede ser más frecuente en sectores altamente feminizados en los que el grueso de la fuerza de trabajo dedicada a la producción es femenina, pero los supervisores directos y los directores son hombres. En este contexto, el temor – o la realidad – de ser objeto de acoso sexual puede desalentar a las mujeres a incorporarse a ciertos sectores que suelen estar mejor remunerados, lo que contribuye a la brecha salarial por motivo de género.

## **► Prevenir el acoso sexual en el mundo del trabajo**

El acoso sexual es física y psicológicamente perjudicial, y no debería tolerarse en ningún lugar y bajo ninguna circunstancia, en particular en el mundo del trabajo.

Con objeto de prevenir el acoso sexual, es importante crear unos lugares de trabajo inclusivos y sustentadores, en los que esté claro que el acoso sexual no se tolera. También es importante dismantelar la cultura de impunidad que le rodea con frecuencia, así como las normas de género, culturales y sociales que apoyan la violencia y el acoso. Es preciso crear una cultura en el lugar de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad, y los empleadores tienen la responsabilidad de tomar medidas acordes con su grado de control a fin de prevenir la violencia y el acoso. Algunos lugares de trabajo toleran, o incluso fomentan, la objetivación sexual de las mujeres y el maltrato de las trabajadoras lesbianas y de los trabajadores gays, bisexuales, trans, intersexuales o no convencionales en cuanto al género, y esto puede arraigarse en la cultura del lugar de trabajo, si no se aborda de manera adecuada.

Las políticas o medidas de prevención importantes pueden comprender proporcionar información y capacitación sobre el acoso sexual para los trabajadores y otras personas concernidas, y elaborar – y mostrar en un lugar destacado – una política del lugar de trabajo o un código de conducta que defina claramente y prohíba el acoso sexual.<sup>8</sup> La inaceptabilidad de una mala conducta y las consecuencias y medidas disciplinarias correspondientes deberían indicarse claramente. También es importante incluir el tema del acoso sexual en las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo, y garantizar unos procedimientos de notificación y de presentación de quejas que sean seguros, equitativos y eficaces. Estos procedimientos deben explicarse claramente y deberían comprender la protección contra las represalias, en particular a través de requisitos de confidencialidad apropiados.

<sup>8</sup> De conformidad con el artículo 9 del Convenio núm. 190, los empleadores deberían adoptar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esto comprende, en la medida en que sea razonable y factible, la adopción y aplicación de una política del lugar de trabajo, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, y la facilitación de información y capacitación.



El objetivo debería ser prevenir el acoso sexual en el mundo del trabajo, y no prohibir a las mujeres acceder a un trabajo decente ni avanzar o permanecer en el mismo. Por lo tanto, debe actuarse con cautela para no reforzar la segregación ocupacional – por ejemplo, unos esfuerzos bien intencionados para responder a los ambientes de trabajo hostiles pueden acabar excluyendo de forma involuntaria a las mujeres de ciertos sectores. La Recomendación núm. 206 indica claramente que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no deberían resultar en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres en determinados empleos, sectores u ocupaciones (párr.



## ► Proteger contra el acoso sexual a través de la legislación

Es importante tomar medidas eficaces para prevenir y prohibir el acoso sexual en el mundo del trabajo.<sup>9</sup> El acoso sexual es una de las formas de violencia y acoso más reguladas en el mundo del trabajo. De los 80 países estudiados por la OIT, 65 regulan dicho fenómeno.<sup>10</sup>

Las medidas contra el acoso sexual en el mundo del trabajo exigen un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, y deben colmarse las lagunas legislativas a fin de asegurar la prevención efectiva del acoso sexual y la protección contra el mismo. Por ejemplo, el derecho penal permite a las víctimas buscar protección policial, pero ésta normalmente se limita a las agresiones sexuales, exige una carga de la prueba elevada y no aborda la gran diversidad de comportamientos y prácticas inaceptables que comprende el acoso sexual. En la práctica, los enjuiciamientos relacionados con el acoso sexual en el derecho penal son poco frecuentes y es improbable que tengan éxito. Por otra parte, el derecho laboral puede cubrir una mayor diversidad de comportamientos, pero su alcance puede verse limitado por el tipo de contrato. La cobertura del derecho laboral a menudo se limita a las personas que tienen un contrato de trabajo y una relación estricta empleador-trabajador, por lo que se excluye a los contratistas independientes, aprendices, voluntarios, personas en busca de empleo y otras personas. También puede excluirse a determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores domésticos o los trabajadores agrícolas, a pesar de estar más expuestos al riesgo de acoso sexual. Así pues, es importante cubrir el acoso sexual en diferentes ámbitos del derecho.

## ► El acoso sexual y el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206

El Convenio núm. 190 incluye el acoso sexual en la violencia y el acoso por razón de género, y exige a los Estados definirlos y prohibirlos (art. 7). Esto tiene lugar en un momento en el que los Estados están prohibiendo cada vez más el acoso sexual en el derecho laboral y en otros ámbitos del derecho.

El Convenio dispone que, con objeto de prevenir y abordar la violencia y el acoso, es preciso respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo (arts. 5 y 6). En virtud de los instrumentos se exigen medidas específicas en el contexto de la violencia y el acoso por razón de género, incluida la adopción de medidas de prevención y protección, como las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo que tienen en cuenta los peligros y los riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder, y las normas de género y culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (art. 9 del Convenio núm. 190 y párr. 8 de la Recomendación núm. 206). El Convenio insta asimismo a proporcionar a las víctimas acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de resolución de conflictos que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (arts. 9 y 10). La Recomendación contiene detalles sobre el apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación posibles para las víctimas de violencia y acoso por razón de género, e incluye apoyo para reincorporarse al mercado de trabajo y servicios de asesoramiento e información (párr. 17).

El acoso sexual sigue estando ampliamente tolerado en el mundo del trabajo, y se necesita un cambio social más profundo. Como reconoce el Convenio, con objeto de abordar la violencia por razón de género, es preciso luchar contra sus causas subyacentes y los factores de riesgo. Éstos incluyen los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género (Preámbulo). A este respecto, los trabajadores y los empleadores, y sus organizaciones, desempeñan un papel primordial en la creación de culturas respetuosas que tengan en cuenta las consideraciones de género en el mundo del trabajo. Esto puede lograrse a través de la legislación, de convenios colectivos y de otras medidas encaminadas a acabar con el clima de impunidad y con el sexismo en torno al acoso sexual, proporcionando formación y realizando actividades de sensibilización, y apoyando a las víctimas.



<sup>9</sup> OIT. 2003. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)*. Informe III (Parte 1A). 91ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, Ginebra, pág. 561.

<sup>10</sup> OIT. *Informe V (1) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, doc. ILC.107/V/1 (Ginebra).

