

UNA VISIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

SALVADOR PERÁN QUESADA. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA (ESPAÑA)

XX CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CHILE 2012.

PONENCIA LIBRE AL TEMA II “ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO”

ABSTRACT

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha incorporado al ordenamiento jurídico español los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, transfiriendo de este modo el acervo Comunitario en esta materia a nuestro sistema normativo. Una primera consecuencia importante será la consideración de estas acciones como discriminatorias y por tanto la activación de los instrumentos legales e institucionales antidiscriminatorios.

La cuestión es si la sanción legal, incluidas las medidas preventivas que deban adoptarse en la empresa, y las medidas reparadoras son suficientes para lograr el fin propuesto o si por el contrario, es necesario un reforzamiento de estas figuras, dado que su objetivo último es el de promover cambios en el comportamiento social capaces de crear una cultura de respeto a la igualdad en los lugares de trabajo.

La presente *ponencia libre* propone una reflexión sobre la configuración de ambas figuras en el ordenamiento jurídico español, desde tres enfoques necesarios a la vez que complementarios: la perspectiva de género, la transversalidad y su carácter integral. Lo que supone un nuevo enfoque de singular importancia, ya que se refuerza la acción sobre las normas sociales en las que la discriminación entre mujeres y hombres se sustenta.

UNA VISIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO CATEGORÍA JURÍDICA TRANSVERSAL

La integración de la perspectiva de género y la prevención y lucha contra la discriminación entre mujeres y hombres han inspirado en los últimos tiempos importantes novedades legislativas en España dirigidas a la instauración de un conjunto de políticas de igualdad orientadas a la erradicación de la discriminación y de la desigualdad, mediante el establecimiento de medidas de acción positivas.

A pesar del importante activismo de los movimientos feministas y el desarrollo constante de las teorías feministas desde la década de los setenta, dirigido a dar visibilidad a las relaciones de desigualdad y violencia en el seno de las relaciones entre mujeres y hombres, no ha sido sino hasta fechas excesivamente recientes en la que el concepto de género ha sido asumido e integrado en nuestros sistemas legislativos, aunque no siempre de un modo pleno y coherente.

Podría pensarse que un consenso en esta materia debería ser más sencillo, especialmente en cuestiones tan relacionadas con el núcleo duro de los fundamentos del Estado Social y Democrático de Derecho, como el compromiso con la libertad, la seguridad y la igualdad entre los distintos individuos y grupos sociales que componen nuestra sociedad. En cambio, estas dificultades ponen de manifiesto los importantes conflictos que se esconden detrás de las relaciones entre mujeres y hombres, lo que dificulta la realización práctica de políticas capaces de remover eficazmente las desigualdades sociales y económicas que afectan especialmente a las mujeres.

En España, en las dos legislaturas socialistas anteriores se llevó a cabo una importante iniciativa legislativa orientada a crear instrumentos jurídicos dirigidos a garantizar el principio de Igualdad y la prohibición de discriminación por razón de género -especialmente a través de la aprobación de dos importantes y complementarias normas, la LO 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOIVG) y la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOI)-.

Ambas normas de profunda inspiración europea, son deudoras de importantes Directivas Comunitarias dirigidas a activar las políticas públicas de Igualdad entre mujeres y hombres a la vez que expresión de la singular sensibilidad del anterior gobierno en esta materia. No debemos olvidar que en muchos sentidos, la legislación española en materia de Igualdad de género es de las más avanzadas a nivel global, superando incluso el marco comunitario en cuestiones tales como la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

Introducir la perspectiva de género en las políticas igualitarias supone incorporar a la ley todos los instrumentos propios del enfoque de género, lo que va a ser especialmente relevante en la prevención y lucha contra la violencia y acoso en el lugar de trabajo, entendida como uno de los riesgos psicosociales emergentes, directamente

vinculados a la salud y la seguridad en el trabajo¹. Así el principio de transversalidad significa que la perspectiva de género debe adaptarse como elemento inspirador del conjunto de la actividad pública y legislativa. De este modo, el objeto de la presente comunicación será la de analizar estas medidas legislativas, haciendo énfasis en su dimensión de género.

1.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE GÉNERO

La innovación fundamental que presenta la perspectiva de género para analizar el fenómeno de la discriminación entre mujeres y hombres recae en el debilitamiento del sexo - entendido como el conjunto de diferencias biológicas-, como categoría referente en el análisis de estos fenómenos, para centrarse en el conjunto de dispositivos sociales a través de los cuales se asignan expectativas y valores diferenciados entre mujeres y hombres. Esto significa, no solo un debilitamiento de las tendencias históricas a la naturalización de las construcciones sociales en torno al sexo y la sexualidad, sino un instrumento conceptual que nos permite entender el modo en que se articulan los dispositivos de producción del género.

Es cierto que el vínculo entre el sexo y la opresión de las mujeres ha sido un instrumento útil tanto para los movimientos feministas como para los estudios jurídicos feministas, que les ha permitido elaborar un análisis exhaustivo de las formas en que se desarrolla la dominación masculina de la mujer por la vía sexual, pero también es cierto que los instrumentos jurídicos de lucha contra la discriminación basada en el sexo, se están mostrando ineficaces para resolver la profunda segregación sexual en el mercado de trabajo – además de dejar al margen los conflictos en torno a las identidades de género-.

Las normas contra la discriminación sexual se basan en la idea de que el sexo es una categoría anterior y más real que el género², es decir, asume que las identidades masculinas y femeninas son diferentes de las características masculinas y femeninas, dependiendo las segundas de principios biológicos naturalizados. En cambio, desde la perspectiva de género, el sexo tiene una relación de subordinación respecto del género, lo que nos permite hablar de que el conjunto de demandas relacionadas con la desigualdad y la discriminación sexual –o con la identidad sexual-, se basan fundamentalmente en normas de género y en roles normativos.

Es cierto que es necesario construir un concepto jurídico de género que muestre la suficiente operatividad para resolver los conflictos que de un modo cada vez más generalizado surgen en nuestras sociedades en torno al sexo, los derechos sexuales y el género, tanto en las relaciones de pareja, como los ámbitos económicos, sociales y laborales. Debemos entender que los mecanismos antidiscriminatorios por razón de sexo, han tenido un desarrollo importante debido a que se mostraban capaces de dar seguridad jurídica en torno, no a un principio estrictamente jurídico,- ya que carecemos de una definición jurídica de sexo – sino más bien, en torno a las categorías sociales de sexo –masculino y femenino-, significación marcada por los principios, valores y

¹ EUROPEAN AGENCY FOR HEALTH AND SAFETY AT WORK (2007): *Expert forecast on emerging psychosocial risk related to occupational safety and health*, Office for Official Publications of the European Communities.

² FRANKE, K. M. (1995): *The central mistake of sex discrimination law: the disaggregation of sex from gender*, University of Pennsylvania Law Review, Vol. 144 Nbr. 1, November.

narrativas de una sociedad “heteropatriarcal”³, que ha permitido mantener la supremacía de la masculinidad y de lo masculino, identificado en la mayor valoración del hombre – heterosexual- en los ámbitos familiar, económico, cultural y social.

Por ello el análisis de género puede mostrar una ventaja sustancial, ya que puede ser útil para analizar el conjunto de leyes culturales que determinan y reglamentan no solo la forma y el significado de la sexualidad y de la identidad sexual⁴, sino incluso el conjunto de prácticas reguladoras que producen las reglas que determinan las relaciones de género.

Y esto plantea algunos problemas. En primer lugar, en torno a la identificación del sujeto al que se dirige la protección. Los conflictos de género más relevantes en las relaciones de trabajo que se están dando en la actualidad tienen que ver con la ruptura de los roles tradicionalmente asignados en torno a la reproducción y los cuidados en el seno de la familia, con la corresponsabilidad de las cargas familiares y con los permisos y derechos en torno a la paternidad. Es evidente que cuando no se permite el acceso a un permiso de paternidad, porque socialmente se entiende que es una actividad que deba hacer prioritariamente la mujer, el bien jurídico afectado es la igualdad de género, independientemente de que quien active los mecanismos de protección frente a ella sea el hombre o la mujer -de igual modo, la cuestión del sujeto es puesta en crisis por las cuestiones relacionadas con el transgénero y la identidad de género-.

En segundo lugar, en su dimensión finalista, de hecho, si se atiende a las argumentaciones jurídicas mantenidas por una parte de la jurisprudencia española, y dirigidas a vaciar de contenido las normas de protección y tutela frente a la violencia de género, veremos como, sustentados en una interpretación teleológica de la norma, van a hacer depender su aplicación de que el hecho enjuiciable, sea una “manifestación de la discriminación, de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder del hombre sobre la mujer”⁵, lo que significa en la práctica – bajo esta interpretación, por otra parte minoritaria- que la aplicación de la norma no va a depender de un hecho objetivo – la existencia de una agresión del hombre sobre la mujer en el seno de una relación de afectividad – sino que se va a requerir, para el tipo penal, un elemento subjetivo, ajeno y diferente a aquello que literalmente exige la norma, esto es, que se pruebe que la agresión –sea una amenaza, o una agresión física o psicológica – tuvo como fundamento una relación desigual de poder o fue manifestación de una relación de subordinación de la mujer al hombre, lo que va a originar una desnaturalización de estas normas y un grave problema en la carga de la prueba.

Ello puede superarse a través de la integración de esta perspectiva dentro de las medidas antidiscriminatorias. Entender la violencia de género o la desigualdad por razón de género como discriminación por razón de género, nos va a permitir activar mecanismos y garantías jurídicas que permitan un trato diferenciado a favor de la mujer

³ VALDES, F. (1996): *Unpacking Hetero-Patriarchy: Tracing the Conflation of Sex, Gender & Sexual Orientation to Its Origins*, 8 YALE J.L. & HUMAN. 161, 170.

⁴ BUTLER, J. (1990): *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, New York.

⁵ STSJ Murcia 126/2011 17 junio 2011. Debemos recordar que el artículo primero de la LOIVG cuando delimita el objeto de la Ley, dice que actuará contra *la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*. Lo que la norma pretende sin duda, es remarcar el carácter discriminatorio de estas acciones, y por tanto imponer la acción tutora a los poderes públicos para removerlas.

dirigido a corregir las desigualdades o desventajas estructurales de género⁶, obligando a los poderes públicos a asumir todas aquellas medidas dirigidas a remover de modo efectivo estas desigualdades.

1.2. LA TRASVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género ha ido integrándose de un modo más o menos preciso en las normas tanto nacionales como internacionales. Lo que permite la aplicación de las estrategias derivadas del mismo.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se acuñó por primera vez en un texto jurídico la expresión “género”, definiéndolo como una manifestación de las históricas relaciones de poder que existen y persisten entre hombres y mujeres, que derivan esencialmente de patrones culturales y presiones sociales. De esta forma se reconoció, por fin, que nos encontramos ante un problema estructural que exige la adopción de medidas complejas, multidisciplinares y transversales y de cuya resolución son responsables los Estados⁷.

Esto va a significar el reforzamiento de la perspectiva de género a través de la idea de la transversalidad, comúnmente nombrada a través del anglicismo “*mainstreaming*”. Principio que va a ser integrado en sucesivas y relevantes normas jurídicas. Así, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (en adelante TCE) elevó a la categoría de fin de la Comunidad Europea la promoción “*de la igualdad entre el hombre y la mujer*” e incorporó la estrategia de *mainstreaming* al considerar como objetivo comunitario la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer así como la promoción de la igualdad “*en todas las políticas o acciones comunes*” de sus miembros.

Junto a la Transversalidad, la consecución de la Igualdad efectiva impone la necesidad de medidas de acciones positivas. Principio de Igualdad de Oportunidades que recoge igualmente el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que se verá reforzado en el ámbito laboral en el renovado artículo 141.4 TCE cuando establece que “con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

De esta forma el precepto no sólo reconoce la necesidad de aplicar el principio de igualdad de oportunidades para procurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sino que, además, está salvando la concordancia del derecho comunitario con las políticas legislativas de acción positiva de los Estados miembros, puestas en duda por el propio Tribunal de Justicia de la Unión (TJEU)⁸, sin

⁶ PERAN QUESADA, S. (2011): *Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo*, en MONEREO PEREZ, J.L.; MORENO VIDA, M^a.N.; FERNÁNDEZ AVILES, J.A. (Directores.): *El derecho del empleo. El estatuto jurídico del empleo*, Comares, Granada.

⁷ ROMERO PARDO, P. (2009): *La protección de las víctimas de violencia de género en el ordenamiento jurídico internacional*, en QUESADA SEGURA, R., (Directora), PERAN QUESADA, S. (Coordinador): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Comares, Granada.

⁸ STJC de 17 de octubre de 1995, asunto Kalanke.

imponer a éstos objetivos vinculantes ni la adopción de medidas orientadas en este sentido a las propias instituciones comunitarias. Pese a estas limitaciones, la incorporación al Tratado del principio de igualdad de oportunidades, aunque sea bajo la fórmula de permitir medidas de acción positiva -sin imponerlas-, refuerza, desde luego, la legitimidad de las políticas nacionales⁹.

La integración de esta doble estrategia, la acción positiva y el *mainstreaming de género*, va a permitir una nueva generación de normas de Igualdad que van a reforzar los instrumentos operativos de Igualdad de Género, adquiriendo la tutela frente a la discriminación de género una nueva centralidad en nuestro sistema jurídico.

Cierto es que contábamos con una consolidada jurisprudencia constitucional en torno a estos principios, pero también es cierto, que la normativización de estos principios en nuestro ordenamiento jurídico constituye un cambio fundamental y un fuerte impulso para la consecución de la Igualdad Efectiva.

En el ordenamiento español la LOI incorpora expresamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como *principio informador* de nuestro ordenamiento jurídico, lo que significa que deberá ser integrado y observado en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Todo ello significa la activación de los instrumentos antidiscriminatorios, ya que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres deberá suponer en todo caso *la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo*, lo que debe traer como consecuencia que aquellos actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán *nulos de pleno derecho y sin efecto*, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido. Sistema de sanciones que para ser eficaz y disuasorio deberá ser completado con un sistema judicial garantista que tutele la protección frente a los actos discriminatorios¹⁰.

Respecto del tema que nos interesa, estos principios van a configurar un nuevo marco frente a acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nuestro país, con una consecuencia jurídica muy importante, su consideración como discriminación por género.

2. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

⁹ Por otra parte, en el artículo 13 TCE, incorpora un principio general antidiscriminatorio con un carácter mucho más amplio que el contemplado hasta entonces. De esta forma se afirma que el Consejo emprenderá acciones para luchar contra la discriminación por motivo de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Nuevas causas de discriminación prohibidas que se plasmarán más adelante en las Directivas 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y 2000/78/CE, sobre establecimiento de un marco general en el empleo y la ocupación, que, pese a su enunciado tan general, se refiere a unas concretas causas de discriminación prohibidas – religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual-.

¹⁰ Actos discriminatorios que incorporarán también cualquier trato adverso o efecto negativo como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La LOI incorpora al ordenamiento español la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (en adelante D. 2002/73/EC), y con ella los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Lo que supone un hito muy relevante en la protección y en la prevención de estas situaciones, dado que con anterioridad, se contemplaban bien en el ámbito de la negociación colectiva, como causa de sanción o despido disciplinario del trabajador acosador, o bien en el ámbito de la transgresión de la buena fe contractual.

En este sentido son fundamentales las siguientes medidas:

- La delimitación legal de ambos conceptos, ya que la indeterminación jurídica hacia que no siempre posible su prevención y su sanción.
- Su consideración como discriminación por género, lo que permite la utilización en esta materia de los instrumentos adecuados para su mejor erradicación.
- El reforzamiento del deber empresarial de protección, lo que supone la introducción de obligaciones legales y directamente exigibles al empresario.

El carácter discriminatorio de estas conductas se manifiesta por afectar notoriamente a la mujer como resultado de condiciones históricas de inferioridad y debilidad, y reside en el hecho de que la persona que recibe la ofensa la recibe como consecuencia de la minusvaloración que el sujeto agresor tiene del sexo femenino, y vendría a representar la contraprestación que las mujeres deben cubrir cuando intentan una ruptura clara y unilateral del rol socialmente asignado, por intentar compaginar el ámbito privado familiar y su inclusión en el ámbito público laboral¹¹.

Sin embargo ha sido preciso esta declaración para que realmente funcione todo el sistema de garantías previstas para la tutela del acto discriminatorio¹², tal y como sucedía ya en nuestro ordenamiento laboral respecto a la maternidad y los episodios referidos a ella.

De acuerdo ahora con el artículo 10 LOI, se consideran nulos y sin efecto los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo, dando lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que deberán ser reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. Junto a ello, el artículo 9 LOI establece la garantía de indemnidad frente a represalias que puedan producirse como consecuencia de la presentación de una denuncia, queja, reclamación, demanda o recurso de cualquier tipo, que pueda presentar una persona destinada a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se trata de una protección total, y por ello -en este caso con apoyo en el artículo 2.3. de la D. 2002/73/EC-, “el rechazo o sumisión por parte de una persona, de cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual o de acoso relacionado con el sexo, no

¹¹ PÉREZ DEL RIO, T. (2007): *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*, Revista Temas Laborales, nº 91.

¹² QUESADA SEGURA, R. (2007): *La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo*, Revista Temas laborales, nº 92.

podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte”-. Todo ello implica que ante situaciones en las que se produzcan conductas discriminatorias por razón de sexo, sus víctimas gozan de una protección global, al quedar invalidadas todas aquellas represalias o actuaciones que hayan sido viciadas por la conducta discriminatoria, pero no solo ello, la eliminación del necesario “carácter indeseado de estas conductas” por la víctima que opera la Ley, nos sitúa ante una tendencia objetivadora, que implica que no deberán ser toleradas aquellas situaciones constitutivas de discriminación en el lugar de trabajo, independientemente de la valoración de la víctima.

En definitiva la LOI ahora, como con anterioridad hizo la LOIVG, establece un sistema de protección ante el acto discriminatorio que blindo a la mujer incluso frente a sus propias decisiones¹³.

De modo complementario, van a ser los valores esenciales de la igualdad y la dignidad humana, protegidos por los derechos fundamentales y las libertades públicas, los que se van a ser afectados en cada uno de ellos y en el desarrollo íntimo, libre y personal de la actividad laboral ordinaria¹⁴, trascendiendo a la relación de trabajo y concretado en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), donde se reconoce como derecho laboral básico del trabajador en la relación de trabajo “el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad...comprendiendo la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Es decir, la protección del trabajador frente a tales actos se configura como un genuino derecho subjetivo exigible al empresario, principal garante del mismo, lo que “abre las puertas a la responsabilidad empresarial por el acoso realizado en su empresa”, como confirma y reconoce el artículo 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante LISOS) al considerar “infracciones muy graves... el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”. A lo que debe añadirse el deber general de protección del empresario ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (en adelante LPRL) y que da cobertura los problemas de salud derivados de una situación de acoso sexual.

Pero es más, tras la LOI, la actuación empresarial en estos ámbitos no puede concebirse como el cumplimiento de tales obligaciones sólo a través de actuaciones aisladas, y menos aun a través de la pasividad o la inhibición¹⁵. Esta Ley obliga a articular una política empresarial activa a los efectos de garantizar un lugar de trabajo libre de estas conductas indeseadas, pues el acoso es instrumento de discriminación y ataque a la dignidad de los trabajadores.

¹³ PERAN QUESADA, S. (2008): *La aplicación de la LO 3/2007 a un supuesto de acoso sexual en la empresa*, Aranzadi Social, nº 12-08.

¹⁴ MONEREO PEREZ, J.L.; TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A. (2009): *La protección socio-jurídica de la víctima de violencia de género*, en QUESADA SEGURA, R. (Directora), PERAN QUESADA, S. (Coordinador): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Comares, Granada.

¹⁵ BURGOS GINER, M.A. (2008): *El acoso sexual en el trabajo por un trabajador ajeno a la plantilla de la empresa*, Revista Tribuna Social, junio.

Es por esto que, recogiendo una reiterada jurisprudencia comunitaria¹⁶, el legislador se dirige a los agentes sociales a los que insta a erradicar tales conductas del centro de trabajo, mediante la constitución de medidas de control, y el establecimiento de procedimientos eficaces y especialmente tendentes a la prevención. Y es por ello que dentro del Capítulo III relativo a los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, el artículo 48 de la LOI contemple medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. No como una propuesta para incluir en los Planes de Igualdad, sino como una autentica medida o disposición preventiva que debe tomarse frente al acoso, y en este caso obliga a su adopción a todas las empresas sin distinción de su tamaño.

Como se dice en el mismo, “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Se trata, por tanto de un autentico deber dirigido al empresario, que se manifiesta en dos ordenes: el establecimiento de medidas de carácter preventivo- y para ello se sugiere en la propia Ley la posibilidad de medidas negociadas con los representantes de los trabajadores: tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación-, y la articulación de procedimientos eficaces de denuncia que garanticen la intimidad y la indemnidad de la trabajadora afectada y de quienes colaboren en los mismos.

2.1. ACOSO SEXUAL

De acuerdo a la definición incorporada por la LOI, constituye acoso sexual “cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual”. Es decir, el acoso puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado –lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, dibujos... Además, el comportamiento debe ser de índole sexual.

Se distingue de esta forma el acoso por razón de sexo del acoso sexual -ambos tipos incluidos como discriminación por razón de genero en el artículo 7.3 LOI-, en que, mientras en el primero el maltrato o la ofensa viene determinado como consecuencia de ser mujer, es decir por el hecho de pertenecer al genero femenino, lo que da lugar a actitudes basadas en el menosprecio de la víctima y la prepotencia del agresor y, en todo caso, tendentes a desvalorizar a la mujer por el hecho mismo de ser mujer en su actuación laboral, en el acoso sexual, en donde se da la misma connotación de desvalorización de la mujer, no obstante la conducta ofensiva esta relacionada con la sexualidad de las personas, lesiona la dignidad e intimidad de la misma, porque afecta a su libertad sexual.

La conducta debe ser, además, intencionada, “con el propósito (o efecto) de atentar contra la dignidad de la persona”. Al tratarse de un hecho sancionable se exige la conducta dolosa del autor que debe conocer que está realizando una intromisión en la esfera íntima de la persona ofendida. Por tanto, la intencionalidad de la acción y el

¹⁶ QUESADA SEGURA, R. (2007): *La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo*, Revista Temas laborales, nº 92.

propósito ofensivo de la misma constituyen elementos esenciales de la conducta rechazada.

También la conducta debe ser grave, en cuanto capaz de generar un entorno “intimidatorio, degradante u ofensivo”, bastando un solo acto, para que se considere su existencia sin necesidad de la exigencia de una conducta reiterada. Como puede advertirse el legislador ha omitido en la redacción final del precepto dos referencias delimitadoras del concepto que sí se contienen en la D. 2002/73/EC, cuales son los términos “hostil y humillante”. De esta forma se eliminan dos notas que perfilan el tipo penal pero que no se exigen para la determinación de la sanción administrativa o disciplinaria laboral.

Por último, en esta definición ha desaparecido un elemento esencial en la conceptualización tradicional de esta figura, se trata del carácter indeseado del comportamiento por parte de la persona que lo recibe. La exigencia de este elemento subjetivo, sin duda el más discutido, traía su justificación en los efectos que podían derivarse del carácter sancionador respecto al trabajador trasgresor y de la responsabilidad en la que podía incurrir el empresario. De esta forma, la manifestación por la víctima del carácter no deseado del acto, se convertía en elemento determinante para la existencia del ilícito. Si bien la cuestión se centraba en la forma de manifestación del carácter indeseado de la conducta teniendo en cuenta los condicionantes de dependencia, precariedad e, incluso, indefensión, en el que por lo general, puede encontrarse la víctima respecto del agresor. Por lo demás, la jurisprudencia ya venía entendiendo de forma razonable que - por razones similares a las enunciadas -, no debe exigirse el rechazo directo y reiterado ante cualquier acción de esta naturaleza, bastando con que bien directamente, bien a través de otras personas, la persona afectada manifestara su incomodidad ante tal situación o incluso lo reflejara a través de su comportamiento.

La cuestión ahora es dilucidar si con la nueva definición que aporta la LOI se gana en seguridad jurídica o si, por el contrario, hubiera resultado más adecuado a tal finalidad mantener la noción de acoso sexual defendida en las Directivas comunitarias y acogida en la jurisprudencia constitucional al tratarse de conductas no siempre fáciles de objetivizar una vez desprovistas del elemento subjetivo de su indeseabilidad.

Sin embargo, dentro de la nueva filosofía que impregna esta Ley parece que esta era la mejor opción posible y la más coherente. Debe tenerse en cuenta que se trata de una Ley que se autodefine como preventiva y promocional de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, lo que supone que no sólo es una Ley sancionadora, que también, sino y esencialmente, una Ley que entre sus objetivos aparece el combatir de forma activa y positiva, conductas y hábitos de tal naturaleza en el lugar de trabajo. Por ello, en tal contexto, el acento se pone en la existencia del elemento objetivo – más que en el subjetivo donde la conducta es indeseada por la apreciación de quien la recibe -, mediante la introducción de elementos, medibles objetivamente, y cuya existencia permite calificar el acto del acoso como aquel que se da fuera de los estándares de conducta habituales y como atentatorio de la dignidad de la mujer.

2.2. EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Es a partir de la LOI cuando se reconoce en nuestro ordenamiento jurídico, por vez primera, *el acoso discriminatorio por razón de género*¹⁷ en todos sus ámbitos y con toda su amplitud, si bien, la Ley usa la expresión acoso por razón de sexo para referirse a ella, y la define como 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.

Cabe señalar como el concepto de acoso por razón de sexo no es ajeno a los elementos clásicos del *hostile environment sexual harassment* descrito por la importante jurisprudencia del Tribunal Supremo de los EEUU, y que permitió una primera configuración de este concepto sobre la idea que este modo de acoso implica cualquier comportamiento - suficientemente grave y persistente¹⁸-, realizado en función del género de la persona¹⁹, capaz de alterar las condiciones de empleo y crear un entorno de trabajo hostil y abusivo²⁰, como expresión de la discriminación entre mujeres y hombres²¹.

No cabe duda, que el acoso por razón de sexo es genuinamente un acto discriminatorio por razón de género, y que, como se ha señalado anteriormente, muestra rasgos propios frente al acoso sexual.

Esto significa que esta norma está aludiendo de forma explícita a cualquier comportamiento – entendido de un modo extensivo en coherencia con la LOI – dirigido a atentar contra la dignidad e igualdad de la mujer como ser humano, basado en la consideración social de la mujer en el contexto laboral.

El acoso por razón de sexo en el ámbito laboral representa pues, aquellas prácticas dirigidas a disciplinar al conjunto de los sujetos que participan en la actividad laboral –a las mujeres, pero también a los hombres- en torno a las “normas heteropatriarcales de género”²².

De este modo, se construye un nexo de unión entre un conjunto de actos de naturaleza arbitraria dirigida a dificultar la vida profesional y/o privada del trabajador, y un resultado negativo o peyorativo como consecuencia de una diferente valoración entre los géneros. Así, lo que se pretende actuar es frente a aquellos procesos - esto es, ante aquel conjunto de acontecimientos que muestran una determinada prevalencia e intensidad en el tiempo -, que determinan una posición inferior de aquella persona que los padece, siendo objeto de conductas sociales negativas y sistemáticas²³.

¹⁷ MONEREO PEREZ, J.L.; TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A. (2009): *La protección socio-jurídica de la víctima de violencia de género*, en QUESADA SEGURA, R. (Directora), PERAN QUESADA, S. (Coordinador): *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Comares, Granada, pag. 58.

¹⁸ Harris v. Forklift Sys., 510 U.S. Supreme Court 17, 1993.

¹⁹ ANDERSON, K.S. (1987): *Employer liability under Title VII for Sexual Harassment alter Meritor Savings Bank v. Vinsor*, Columbia Law Review, vol. 87, No. 6, October.

²⁰ Meritor Savings Bank, FSB v. Mechelle Vinson, et al., 477 U.S. Supreme Court 57, 1986.

²¹ MACKINNON, C. A. (1979): *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*, Yale University Press.

²² FRANKE, K. M. (1998): *Gender, Sex, Agency and Discrimination: A Reply to Professor Abrams*, 83 Cornell L.Rev. 1245.

²³ EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPT, D.; COOPER, C.L. (2003): *Bullying and emotional abuse in the workplace*, Taylor & Francis.

Así, sobre lo que se pretende incidir es sobre el conjunto de prácticas reguladoras que hacen cumplir a los diferentes sujetos implicados con las diferentes expectativas y roles asignados en base a su sexo, cláusula protectora que se ve reforzada por la integración del principio de Igualdad como informador del ordenamiento jurídico que realiza el artículo 4 LOI. Lo que representa un elemento clave en el derecho de la igualdad de género. Aquí lo que se plantea no es tanto el problema clásico de corrección de la desigualdad sino más bien, el reconocimiento simbólico, pero también jurídico, de la diferencia, de la singularidad. Es decir debe darse una interpretación extensiva a la luz de la nueva configuración jurídica surgida de la LOI. Lo que implica la consolidación de un nuevo ámbito de protección frente a la discriminación por razón de género, que atienda a los problemas que en la práctica cotidiana supone la invisibilidad de la diferencia femenina.

La casuística es ciertamente variada, así como las consecuencias sobre las víctimas, que tienen que ver con la creación de un entorno de trabajo hostil y agresivo, - ya sea a través de amenazas, gritos, o insultos de manera continuada o de ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, o castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones -; o con el debilitamiento de su autonomía, su aislamiento o su discriminación respecto del resto de los compañeros - a través de medidas como quitarle áreas de responsabilidad asignándole tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar, modificar arbitrariamente sus atribuciones o responsabilidades, tratamientos diferenciados o discriminatorios, tales como usar medidas exclusivas contra él, asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo, sobrecargarla con mucho trabajo, ignorarle o excluirle, evitar el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación, etc...

2.3. LOS INSTRUMENTOS DE TUTELA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

La consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como acto de naturaleza discriminatoria ha permitido el desarrollo de todo un aparato institucional de tutela tanto administrativa, como laboral y penal. El tratamiento clásico de estas formas de acoso como incumplimientos graves de los contratos de trabajo se va a ver reforzado con consecuencias en el ámbito laboral, pero también el ámbito penal y administrativo.

Efectivamente una primera consecuencia será la posibilidad de extinción del contrato de trabajo, por lesión de su derecho a la dignidad, y como expresión del incumplimiento grave por parte del empresario de la obligación de no discriminación en el lugar de trabajo, a voluntad del trabajador afectado. A lo cual debe añadirse un cuadro amplio de responsabilidades en distintos ámbitos.

Es razonable que la protección del derecho del trabajador frente al acoso sexual deba implicar el ejercicio del poder disciplinario del empresario a través de sanciones a los sujetos activos de dicha conducta. De este modo el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) va establecer un marco general por el que podrán ser sancionados como despido disciplinario, aquellos actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, imputables a otro trabajador, que revisten gravedad (art. 54.2 g) ET). De modo

complementario, la negociación colectiva, y especialmente aquellos instrumentos dirigidos a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y promover la igualdad, tales como los Planes de Igualdad de las empresas, los Protocolos de Prevención del acoso en el lugar de trabajo o las cláusulas singulares de los Convenios Colectivos, van a incorporar cuadros sancionatorios y protocolos de actuación ante estas situaciones²⁴.

Pero sin duda, el ámbito de responsabilidad más reforzado debe recaer sobre el empresario. Como ya hemos mencionado, el art 18.3 LISOS, tipifica como infracción muy grave del empresario cuando el acoso sexual o el acoso por razón de sexo se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

Ello va a implicar el reconocimiento de una responsabilidad del empresario por actos cometidos por sus trabajadores, en todos aquellos ámbitos donde alcance la facultad disciplinaria para sancionar la conducta de acoso sexual, con independencia de que exista una relación de trabajo entre el empresario y la víctima – pensemos pues en supuestos de trabajadores de empresas de trabajo temporal destinados a la empresa usuaria -.

Pero un importante ámbito de tutela va a hacer referencia a las consecuencias de estas agresiones, esto es, a las consecuencias sobre la salud de los trabajadores. Efectivamente representan lo que los expertos denominan un riesgo *emergente* para la salud en el trabajo y cuya prevalencia lo presenta como un problema de primer orden en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales²⁵.

En este sentido debe destacarse el deber general de protección del empresario ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo que contiene el art. 14 de LPRL y que da cobertura a los problemas de salud derivados de una situación de acoso, configurándolos a la luz de alguna resolución judicial²⁶, como un riesgo en el trabajo.

Importante reforzamiento, en consecuencia, para la erradicación de estas situaciones que, hasta la LOI, no contaba con una legislación preventiva propia²⁷. Por el contrario, lo que ha caracterizado tradicionalmente estas figuras ha sido su muy escaso tratamiento legal, completado mediante resoluciones de los Tribunales del Orden

²⁴ PERÁN QUESADA, S. (2010): *El acoso sexual desde una perspectiva preventiva. Planes de Igualdad, Códigos de Prevención y Protocolos de actuación*, Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Wolters Kluwer, nº 75, Octubre, Páginas de la 48 a la 54.

²⁵ PARENT- THIRION, A.; FERNÁNDEZ MACÍAS, E.; HURLEY, J.; VERMEYLEN, G. (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*, Eurofound.

²⁶ STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002, “...evidentemente los daños producidos han de entenderse como derivados del trabajo y así las prestaciones derivadas del daño deben ser consideradas como accidente de trabajo”; STSJ de Madrid de 1 de septiembre de 2004, “... la obligación legal que pesa sobre el empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo obliga a la empresa a adoptar medidas claras y contundentes frente a las situaciones de acoso sexual en la empresa, incluyendo, por ejemplo, una declaración pública de la empresa que exprese su voluntad de no aceptar el acoso y de sancionarlo con rigor”

²⁷ CT 34/2003 de la Dirección General de Inspección de trabajo y Seguridad Social. Ver a este respecto la crítica realizada por MOLINA NAVARRETE, C. (2003): *Del “silencio de la ley” a la “ley del silencio”, ¿quién teme a la lucha de la inspección de trabajo contra el acoso moral en las administraciones públicas?: argumentos normativos para la ilegalidad y no vincularidad del pretendido criterio técnico sobre el mobbing de la Dirección General del ITSS* RTSS. CEF, num. 242, págs. 3 a la 28.

Social.²⁸ y, de forma muy parcial –con un tratamiento casi exclusivamente disciplinario- en la negociación colectiva.

Ahora, la configuración legal de la obligaciones empresariales en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo se ha concretado de forma importante a través del contenido del art. 48 LOI que, junto a un variado conjunto de obligaciones empresariales, - realización de la evolución de riesgos psicosociales (art. 16.1 y 2 LPRL), la investigación de los daños para la salud (art. 16.3 LPRL), la formación (18.1 LPRL), adscripción a puestos de trabajo compatibles a su circunstancias personales (art. 25.1 LPRL)- vienen a delimitar las obligaciones empresariales en esta materia.

El artículo 48 LOI establece que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

Se trata, por tanto de un autentico deber dirigido al empresario, que se manifiesta en dos órdenes: el establecimiento de medidas de carácter preventivo- y para ello se sugiere en la propia Ley la posibilidad de medidas negociadas con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación-, y la articulación de procedimientos eficaces de denuncia que garanticen la intimidad y la indemnidad de la trabajadora afectada y de quienes colaboren en los mismos.

Este precepto va a representar un cambio importante de la consideración del acoso sexual – y también del acoso por razón de sexo- desde la perspectiva prevencionista, dado que la obligación de arbitrar estos procedimientos puede tener una consideración tanto laboral como de prevención de riesgos laborales, en base al carácter extensivo del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales que establece el artículo 1 LPRL. Por lo tanto, el incumplimiento de estas obligaciones preventivas puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

Esta nueva regulación legal afecta directamente a las nuevas competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo como institución con especial protagonismo en esta materia. Así se refleja en el Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres²⁹. En síntesis el Plan de Actuación va a poner especial atención en un conjunto de obligaciones y derechos contenidos en diversas normas jurídicas como la propia Ley de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley General de Seguridad Social. Y tienden a velar por el cumplimiento de deberes específicos como son la existencia de Planes de Igualdad en las empresas, el control de la prohibición de discriminación en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, las reglas preventivas para evitar el acoso sexual, el control de las cláusulas discriminatorias de los convenios colectivos, los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, la protección en caso de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia.

²⁸ *“En el ámbito de esta salvaguardia (art. 18 CE)... queda así prohibido el acoso sexual por generar un ambiente laboral desagradable, incomodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante”* –STC 224/1999 de febrero-.

²⁹ Aprobado el 5 de mayo de 2008 por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Subdirección General para la Prevención de Riesgos Laborales y las Políticas de Igualdad.

Otras dos medidas importantes que refuerzan las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo - el Criterio Técnico 69/2009, de 19 de febrero de 2009 y la Guía explicativa y de Buenas Prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo-, han significado un cambio de criterio muy relevante por su incidencia en la cuantía de las multas que se pueden llegar a imponer.

De este modo, el cuadro de sanciones en esta materia va a verse modificada de forma importante, así la falta de intervención ante la identificación de riesgos psicosociales o su pasividad ante éstas, puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales leve - art. 11.4 LISOS, sancionable con multa de 40 a 2.045 Euros-, grave –art. 12.16 LISOS, sancionable con multa de 2.046 a 40.985 Euros-, o muy grave –art. 13.10 LISOS, sancionable con multa de 40.986 a 819.780 Euros-, en función del riesgo para la salud del trabajador.

A su vez, la falta de prevención referida a los riesgos psicosociales, ya sea su falta de evaluación o identificación, su falta de revisión, por no llevar a cabo las medidas establecidas en la evaluación de riesgos o la vigilancia a la salud, así como la falta de formación e información referida a los mismos, también puede constituir infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales – art. 12.1 b) LISOS, sancionable con multa de 2.046 a 40.985 Euros-, mientras que su falta de planificación también puede constituir una infracción grave – art. 12.6 LISOS, sancionable con multa de 2.046 a 40.985 Euros-. Cuadro que puede ser completado con la posible concurrencia de infracciones en el orden social³⁰.

Cuadro que debe ser completado con su necesaria repercusión sobre los ámbitos de Seguridad Social. De este modo, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo podrán derivar en afectaciones psicológicas y singularmente en síndromes depresivos que pueden ser calificados como accidente de trabajo³¹.

3. BREVE REFLEXIÓN FINAL

Virginia Woolf decía que cuando se discute de una materia tan controvertida como el sexo, no se puede pretender alcanzar la verdad sino más bien el modo en que se ha llegado a una opinión³². Efectivamente, no existe ninguna otra dimensión humana que haya sido sometida a un mayor conjunto de dispositivos normativizadores, que la sexualidad, las relaciones de género y el sexo.

Se debe tener en cuenta que cuando se emplea el término género se quiere hacer referencia al conjunto de atributos, actitudes y conductas que definen el papel social de cada sujeto en función a su sexo. Se está aludiendo a la distinta valoración social del

³⁰ Pudiendo existir dos posibles situaciones de concurso. Cuando el predominio de las infracciones laborales muy graves -art. 8.11, 8.13 y 8.13 bis LISOS- concurren con infracciones preventivas graves. Y cuando el predominio de las infracciones preventivas muy graves concurren con las infracciones laborales muy graves dando de los hechos tipificados en los art. 13.4 y 13.7 LISOS. Como regla general, serán de predominante aplicación las infracciones graves preventivas sobre las infracciones graves de carácter laboral, puesto que las sanciones que se derivan de las primeras serían, por lo general, más gravosas –art. 4.4. RD 1398/1993-. CT 69/2009.

³¹ STSJ Galicia de 24 de enero de 2000.

³² “When a subject is highly controversial — and any question about sex is that — one cannot hope to tell the truth. One can only show how one came to hold whatever opinion one does hold”, WOOLF, V. (1929): *A Room of One's Own*.

papel atribuido a la mujer en todos los órdenes, lo que ha determinado su posición secundaria, inferior, subordinada respecto al hombre en todos los aspectos de la vida pública y económica.

El género, es por tanto, un concepto clasificatorio cultural y social, se construye socialmente, y para ello se arbitra un conjunto de mecanismos sociales dispuestos a perfilar la personalidad, la conducta, las actitudes y los papeles sociales de lo que cultural e históricamente se considera que debe ser la masculinidad y la feminidad.

No se trata, de este modo, de una problemática exclusivamente simbólica, sino más bien del conjunto de prácticas de producción de las relaciones sociales, que hacen que se pueda hablar de un mundo dominado por la subjetividad masculina, bajo los parámetros de la desigualdad, y sustentada en determinadas ideologías del poder que naturalizan y reproducen la desigualdad y que se instituyen a través de “la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador, cuando no dispone, para imaginarla o para imaginarse a sí mismo o, mejor dicho, para imaginar la relación que tiene con él, de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador, y que, al no ser más que la forma asimilada de la relación de dominación, hacen que esa relación parezca natural”³³.

Siguiendo este razonamiento, la posición de las mujeres en la estructura social se ha asumido mecánicamente como un fenómeno dado, inherente a la naturaleza humana, en base a la asimilación de las clasificaciones sociales de las que los seres sociales son producto.

De este modo, entender el principio de igualdad y no discriminación como un principio jurídico rector de nuestro ordenamiento, supone una oportunidad para consolidar garantías jurídicas frente a la desigualdad de género. Entender que las importantes LOIVG y LOI configuran el principio de la Igualdad de Género, supone un punto de partida para desarrollar toda la potencia que este concepto ofrece³⁴.

Es de destacar en este sentido el contenido de nuestra LOI en materia de prevención y lucha frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en primer lugar, por que incorpora ambas definiciones a nuestro ordenamiento jurídico, lo que viene a dar mayor seguridad jurídica y una mayor protección y relevancia a estas figuras, en segundo lugar, porque completa y mejora el tratamiento dado por las Directivas Europeas a esta problemática y, en tercer lugar, porque entender que el artículo 4 LOI incorpora *el acoso discriminatorio por razón de género* a nuestro ordenamiento jurídico, significa el reconocimiento de que las normas sociales *de género* pueden crear en el lugar de trabajo un entorno hostil, agresivo y negativo, con una clara diferenciación y singularidad de esta figura del acoso moral en el trabajo.

Es importante entender que precisamente estos actos son discriminatorios, y que por tanto, no solo entran dentro del ámbito de las prohibiciones, con los efectos jurídicos conocidos de nulidad absoluta de todo acto jurídico afectado por el mismo, sino que, además, van a imponer al empresario la carga de adoptar todas aquellas medidas necesarias para que no se produzcan. Constituyendo esta obligación, no solo un elemento integrador de la relación laboral en el marco de las obligaciones contractuales

³³ BOURDIEU, P. (2000): *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, pag. 50.

³⁴ PERAN, S. (2012): *Gender-Based Violence and Work. Evidence from Spain*, en QUESADA, R.; BORTONE, R.; PERÁN, S. (Editores): *Gender Equality in the European Unión. Comparative Study of Spain and Italy*, Aranzadi Thomson- Reuters, Cizur Menor.

y de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales entre el trabajador y el empleador, sino especialmente una obligación para los poderes públicos, que deberán adoptar todas aquellas medidas necesarias para removerlas.

Lo que significa, no solo que se deban poner en marcha medidas de tutela de distinta naturaleza, sino además, que es necesaria una nueva cultura de la Igualdad de Género en los lugares de trabajo. Integrar la perspectiva de la transversalidad de género en las relaciones laborales implica un juicio al contexto social del trabajo que permita detectar aquellas actitudes dirigidas a desvalorar a la mujer y su trabajo o que produzcan un deterioro de la confianza de las víctimas en sus capacidades profesionales.