

V. 18 N. 2
MAIO-AGO 2019
ISSN 2447-9047

Diálogos
POSSÍVEIS

1 ABOGADO - MEDIADOR.
DOCTORANDO EM ESTUDIOS
INTERDISCIPLINARES DE
GÊNERO Y POLÍTICAS DE
IGUALDAD. UNIVERSIDADE DE
SALAMANCA, ESPAÑA. PÓS
DOUTORA EM DIREITOS

Universidade de Salamanca,
Espanha.

Recebido: fevereiro de 2019
Aprovado: abril de 2019

Violencia de género en el trabajo, un atentado contra la salud de la mujer. Una mirada desde la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

GENDER VIOLENCE IN THE WORKPLACE, AN ATTACK AGAINST THE HEALTH OF WOMEN. A LOOK FROM THE LAW FOR THE EQUALITY OF WOMEN AND MEN

Raúl Arturo Hirakawa Andia¹

RESUMEN

El asunto principal de mi ponencia será desarrollar que todo acoso sexual a las mujeres en el trabajo, acoso sexual laboral, es una grave violación de los derechos humanos. Una forma de violencia de género partiendo de los fundamentos de los Tratados y Convenios Internacionales de las ONU y a nivel regional, de las Directivas de la Unión Europea. Asimismo de las consecuencias graves para la salud de las mujeres desde la mirada de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, y su objetivo de erradicar la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, desigualdad que en esta sociedad patriarcal queda aún patente.

Palabras claves: Violación de los derechos humanos; Acoso sexual laboral; Violencia de género; Discriminación y desigualdad; Salud de las mujeres.

ABSTRACT

The main issue of my presentation will be to develop that all sexual harassment of women in the workplace, labor sexual harassment, is a serious violation of human rights. A form of gender violence based on the foundations of the International Treaties and Conventions of the UN and at the regional level, of the Directives of the European Union. Also of the serious consequences for the health of women from the perspective of the Organic Law 3/2007 of March 22, for the Effective Equality of women and men, and its, inequality that in this patriarchal society is still patent.

Keywords: Violation of human rights; Labor sexual harassment; Gender violence; Discrimination and inequality; Women's health.

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en atención del artículo 14 de la Constitución Española, desarrolla una normativa decidida a combatir:

...La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.¹

Promoviendo las condiciones necesarias para esa igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado sin ningún tipo de discriminación, y su vulneración en el ámbito laboral significaría vulnerar los derechos fundamentales además de la igualdad y no discriminación:

¹ Preámbulo (II) de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Puede verse, en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

- La dignidad (Artículo 10°).
- Integridad física y moral (Artículo 15°).
- Intimidad (Artículo 18°).

Este principio fundamental de la igualdad entre mujeres y hombre quedó reflejado en los Tratados Internacionales aprobados en la sede de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 en su Preámbulo; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en vigor el 16 de diciembre de 1966 que garantiza el goce de los derechos reconocidos (Artículo 3°); y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la misma fecha, que prohíbe la discriminación (Artículo 2°). Asimismo de la Carta Internacional de las mujeres como es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada mediante resolución 34/180 el 18 de diciembre de 1979, en la que se menciona 44 veces el término de discriminación.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La mujer en su desempeño profesional muchas veces es víctima de acoso sexual² en

² No existe un concepto aceptado en la doctrina de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo. No obstante los conceptos más relevantes para nuestro estudio será de la profesora Dra. Teresa Pérez del Río que propone a la doctrina, que el

su centro de trabajo, acoso sexual laboral por parte de sus compañeros o cargos superiores hombres, una de las características propias de la sociedad patriarcal en que vivimos y que queda reflejado una vez más en la realidad laboral. Es una forma violencia de género en el trabajo que atentan contra los derechos humanos de las mujeres: el derecho a la vida, a la igualdad, la dignidad, la integridad física y psíquica.

“...Si bien en la mayor parte de países se ha ido generando en los últimos un corpus normativo y, sobre todo, jurisprudencial que ratifica los derechos fundamentales sobre el terreno de las relaciones de trabajo, ello no ha supuesto, como era de esperar, una transformación real del “modo de estar” de los trabajadores en los centros de producción...”³

acoso sexual, es “...*toda conducta de naturaleza sexual en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuando la posición ante la misma por parte de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando las condiciones trabajo de la víctima...*”; y acoso sexista, es “...*toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizado tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el género de una personas y que atenta por su repetición o sistematización con la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo...*”. En: PERÉZ DEL RÍO, Teresa: *La Violencia de Género en el Ámbito Laboral: El Acoso Sexual y el Acoso Sexista*. Editorial Bomarzo S.L., Albacete, 2009, pp. 15-16.

³ SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo: “Derecho del Trabajo: Nuevos escenarios”. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., San José, 2012, p. 17.

Desde esta perspectiva el acoso sexual laboral constituye una grave vulneración de los derechos humanos al ponerse en riesgo las vidas de las mujeres afectando su desarrollo personal, profesional, entorno familiar y social. “...*Entre estas pautas figuran conductas de naturaleza sexual tales como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados en general; y también conductas no sexuales, como la infantilización y el paternalismo.*”⁴

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asume es este tipo de actos discriminatorios contra las mujeres teniendo como requisito “... *un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos.*”⁵

Asimismo, define la violencia en el lugar de trabajo como:

Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la

⁴ PÉREZ GUARDO, Rocío; RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen (2012): Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social, en *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, Núm. 1*. Universidad Complutense Editores, Madrid, 2013, p. 196.

⁵OIT: *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Puede verse, en: https://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOADBLOB?Var_DocumentID=6809.

misma...Se entiende por «consecuencia directa» un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable⁶.

Problema social que desde las instituciones internacionales se reconoce como un atentado contra la dignidad y la igualdad de trato, vulnerándose los derechos fundamentales de las mujeres.

El término “género” se asume dentro de un contexto social, público o privado en la que se reflejan los roles que asumen y se desenvuelven el hombre y la mujer en la sociedad todavía culturalmente patriarcal en el que vivimos⁷. No pretendemos dejar

constancia de las diferencias de sexos en lo que a su anatomía se refiere sino la dominación del hombre sobre la mujer por el hecho de ser mujer, la desigualdad y discriminación en este sentido que hace imposible su desarrollo personal, profesional y familiar en su medio socio laboral, producto de:

... una construcción cultural que rige las relaciones sociales entre los sexos y los códigos normativos y valores - filosóficos, políticos, religiosos-, a partir de los cuales se establecen los criterios que permiten hablar de lo masculino y femenino, y unas relaciones de poder asimétricas, subordinadas, aunque susceptibles de ser modificadas en el transcurso del tiempo...⁸

⁶ OIT: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente (8-15 de octubre de 2003). Puede verse, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

⁷ Según el Diccionario de la Real Academia Española, el Patriarcado es “*Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje.*”. Puede verse, en: <https://www.rae.es/?val=patriarcado>. Para la Dra. Silvia Pimentel, Experta del Comité de la CEDAW: “*La cultura patriarcal es parte de la formación de la mentalidad de gran parte de los pueblos, de forma que la violencia contra las mujeres es en realidad el síntoma y no la enfermedad. Las mujeres sólo tendrán igualdad de acceso a la justicia, y la violencia contra la mujer sólo será eliminada, cuando se construya una mentalidad que las conciba como iguales y no como inferiores, pues ésta es la causa estructural de la violencia contra las mujeres.*”. En Reunión de Trabajo: *Una Mirada al Acceso a la Justicia en los Países del Cono Sur*, Buenos Aires, Argentina, 23-24 de

septiembre 2005, auspiciada por la CIDH y organizada en colaboración con el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y el Centro de Estudios Legales y Sociales. Por su parte Marta Fontela, refiere “*...las relaciones sociales de parentesco y dos instituciones muy importantes para la vida de las mujeres, la heterosexualidad obligatoria y el contrato sexual. La institución de la heterosexualidad obligatoria es necesaria para la continuidad del patriarcado, ya que expresa la obligatoriedad de la convivencia entre varones y mujeres en tasas de masculinidad/feminidad numéricamente equilibradas. Junto con estas dos categorías se encuentra la política sexual o relaciones de poder que se han establecido entre varones y mujeres, sin más razón que el sexo y que regulan todas las relaciones...*”. FONTELA, Marta. En *Diccionario de Estudios de Género y Feminismos*. Editorial Biblos, Buenos Aires, 2008, p. 2.

⁸ María Dolores Ramos, en su artículo “Historia social: un espacio de encuentro entre género y clase”. En GÓMEZ-FERRER MORRANT, Guadalupe (ed): *Las relaciones de género*. Editor Marcial Pons nº 17, Madrid, 1995, p. 88. También puede verse un estudio conceptual de sexo y género en LISBOA FERREIRA DA COSTA, Elder: *O Género no Direito Internacional. Discriminação*,

El concepto “violencia de género” se consolidó a finales de la década del siglo XX en el estudio de la protección de la mujer maltratada por el hombre⁹ y, que para nuestro

violência e proteção. Editora Paka Tatu, Belém, 2014, pp. 93-108.

⁹ El concepto violencia de género presenta un estudio extenso y por ella respetable, entre ellas tenemos a SOBRINO GONZÁLEZ, Genma M^a: *La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas*. Serie Monografía. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 41-43; GARCÍA BENAVIDEZ, Marlene: “Aspectos psicológicos sobre la violencia de género”. En MARCHAL ESCALONA, Antonio Nicolás (coord.): *Manual de lucha contra la violencia de género*. Aranzadi, Primera edición, Navarra, 2010, pp. 479-497; MARRADES PUIG, Ana y SERRA YOLDI, Inmaculada: *La violencia de género en la población inmigrante*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 13-17; IBAÑEZ MARTÍNEZ, M^a Luisa: “La violencia de género como máxima manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres: Retos para el siglo XXI”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta (Dir): *¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad?* Editores Andavira, ISBN: 978-84-8408-656-7, pp. 175-202; TUR AUSINA, Rosario: “Menores y violencia de género. Reflexiones a propósito de la aprobación del plan de la infancia y adolescencia (2013-2016)”. En FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta (Dir); GALLARDO RODRÍGUEZ, Almudena (Coord.): *Violencia de Género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Editorial Comares S.L, Granada, 2013, pp. 278-281. En este punto es importante señalar, el aporte de de María Luisa Maqueda Abreu, que lo define como “... una variable teórica esencial para comprender que no es la diferencia entre sexos la razón del antagonismo, que no nos hallamos ante una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito familiar o de pareja por quien ostenta una posición de superioridad física (hombre) sobre el sexo más débil (mujer), sino que es consecuencia de una situación de discriminación intemporal que tiene su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal. El género se constituye así en el resultado de un proceso de construcción social mediante el que se adjudican simbólicamente las expectativas y valores que cada cultura atribuye a sus varones y mujeres. Fruto de ese aprendizaje cultural de signo machista, unos y otras exhiben los roles e identidades que le han sido asignados bajo

estudio asumiremos la definición adoptada por la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las mujeres de 1993, conforme con su artículo 1º, y que se complementa con la definición adoptada por la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, auspiciada por la ONU en Pekín (1995): Violencia de género, es *el ejercicio de todo acto de violencia al sexo femenino y basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, moral o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada*.

Respecto al término “víctima” adoptamos la definición establecida por la ONU en la Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y Abusos de Poder, que se entiende:

...a las personas que individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados Miembros, incluida la que proscribe el

la etiqueta del género...”. MAQUEDA ABREU, María Luisa: “La Violencia de Género. Entre el concepto jurídico y la realidad social.”, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. ISSN 16995-0194. Artículos RECPC 08-02 (2006), p. 02:2.

abuso de poder...¹⁰

a y b;

Complementamos estas definiciones con lo establecido en artículo 3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, aprobado en Estambul el 11 de mayo de 2011. – Vigente en España desde el 1 de agosto de 2014¹¹:

- a) Por «violencia contra la mujer» se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada;
- b) Por «violencia contra la mujer por razones de género» se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada;
- c) Por «víctima» se entenderá toda persona física que esté sometida a los comportamientos especificados en los apartados

¹⁰ NACIONES UNIDAS, DERECHOS HUMANOS, OFICINA DE ALTO COMISIONADO: *Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y Abusos de Poder. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985.* Puede verse, en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/VictimsOfCrimeAndAbuseOfPower.aspx>.

¹¹ Puede verse el Convenio completo, en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947.

LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

España con la aprobación de esta Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, deja patente en su artículo 1 los objetivos hacia la efectiva igualdad entre hombres y mujeres¹², y que como Estado Parte de la ONU asume la obligatoriedad de incorporar a su derecho interno, es decir a su ordenamiento jurídico los Tratados Internacionales de los Derechos Humanos por él aprobados y ratificados, siguiendo las recomendaciones de los Organismos Internacionales en los que a la defensa de los derechos a las mujeres se refiere buscando hacer realidad la ansiada igualdad de mujeres y hombres en un sistema patriarcal en donde la mujer aún no logra el escalón máximo en el que si llega el hombre muy sobretodo en el ámbito laboral, que tiene un gran significado para la mujeres que con plenas capacidades todavía ven imposible sus

¹² Artículo 1.1: *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. 1.2: A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.*

objetivos por traspasar ese óbice del techo de cristal.

Es de destacar también que a nivel regional esta Ley incorpora la Directiva de la Unión Europea en materia de igualdad: 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.¹³

La Ley reitera que el acoso sexual y al acoso por razón de sexo¹⁴ son actos discriminatorios y que según los casos de acoso sexual tiene trascendencia de delito penal conforme con el artículo 184. Asimismo, es necesario mencionar del acoso moral en el trabajo como un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado,

¹³ Apartado 6 del artículo 1, que dice: *Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.* Puede verse, en: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/303>.

¹⁴ La Ley define en su artículo 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo. *El acoso sexual será "...cualquier comportamiento, o, 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. A diferencia del acoso por razón de sexo, que será "...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..."*

dirigido contra uno o más trabajadores.

Desde la perspectiva de la violencia de género en el trabajo, ésta se presentará con determinados rasgos del acoso moral, agregado la razón de sexo o contenido sexual y/o libidinoso del agresor, sea física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que se deja en evidencia la finalidad.¹⁵

Según el Informe “La violencia y el acoso laboral en Europa: alcance, repercusiones y políticas” de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y el Trabajo), en el mes de diciembre de 2017¹⁶:

- Acoso laboral: Es un 8% de denuncias en España frente al 14,9% en Europa.
- En el ámbito laboral, el acoso sexual es más frecuente en las mujeres con titulación universitaria y en las pertenecientes a los grupos profesionales de más alto nivel: el 75% de las mujeres en puestos de alta dirección y el 74 % de las que tienen capacitación profesional han sido víctimas de acoso sexual a lo largo de su vida, en

¹⁵ Es el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canaria de fecha 6 de marzo de 2018, que declara procedente el despido de un jefe de bar de hotel por acoso sexual a una subordinada, quedando fehacientemente probado que el jefe de bar cogiera a su subordinada por la cadera y le dijera “qué buena estás”, tal hecho es constitutivo de una infracción al Estatuto de los Trabajadores, la Ley para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres de 2007 y a las recomendaciones de la Unión Europea. Puede verse, en: <http://www.poderjudicial.es/cgjpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-TSJ-de-Canarias-declara-procedente-el-despido-de-un-jefe-de-bar-de-hotel-por-acoso-sexual-a-una-subordinada>.

¹⁶ Información obtenida, en: <http://www.hablamosdeeuropa.es/panorama/instituciones/eurofund>.

comparación con el 44 % de las mujeres con capacitación profesional de la categoría «trabajador manual cualificado», o con el 41 % de las mujeres que indican que nunca han realizado un trabajo remunerado.

- Según el informe, esto podría deberse a razones diversas, entre ellas que las mujeres profesionales son más conscientes de lo que constituye acoso sexual, así como a su exposición a situaciones y entornos de trabajo en los que el riesgo de abusos es más elevado.

CONSECUENCIAS EN LA SALUD DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La salud va unida con el ejercicio de una determinada actividad profesional pública como privada, la misma que puede verse alterada gravemente por un problema que proviene del propio ambiente de trabajo, de las relaciones entre los trabajadores del imponerse de uno sobre otros, siendo las mujeres trabajadoras las más más vulnerable al acoso sexual en el eslabón de estas relaciones laborales.

Las consecuencias en la salud de las mujeres que sufren esta forma de violencia de género en el trabajo son de un impacto psicológico muy graves como el aislamiento, la baja autoestima y llegando incluso al suicidio.

...los daños se pueden reflejar en afectaciones que van desde trastornos del estado de ánimo, de la salud mental en general,

depresión severa y sentimientos de desesperanza, llegando en el peor de los escenarios, a la ideación suicida o a suicidio consumado; además de los muy comunes comportamientos autodestructivos que también pueden verse como estrategias para afrontar la ansiedad y desánimo que causa, como es el alcoholismo o el consumo de drogas.¹⁷

Por último la Ley hace frente para combatir esta forma de violencia de género en el trabajo que no es otra cosa que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con la intervención temprana de la empresa en la elaboración e implementación de planes de igualdad (Artículo 45) ante las posibles conductas discriminatorias dentro del recinto laboral. Planes de igualdad que consisten “...un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” (Artículo 46,1), implementándose medidas específicas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (Artículo 47). Su incumplimiento podría llevar a las empresas a incurrir en un delito contra los

¹⁷ Colunga Rodríguez, Cecilia; González, Mario Ángel; Mendoza Roaf, Patricia Lorelei; Gómez Rodríguez, Héctor Alfonso: TEMAS Y DEBATES. El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa “Mobbing y salud”, en *Medicina Social: Salud para todos*. Vol. 6, Número 4, a octubre diciembre de 2011, México D.F., p 350. Puede verse, en: <https://www.medicinasocial.info>

MINORIAS E VULNERABILIDADES

derechos de los trabajadores, tipificado en el artículo 36 del Código Penal:

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores

desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

REFERENCIAS

Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, Núm. 1. Universidad Complutense Editores, Madrid, 2013

Diccionario de Estudios de Género y Feminismos. Editorial Biblos, Buenos Aires, 2008.

FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta (Dir): *¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad?* Editores Andavira, ISBN: 978-84-8408-656-7.

FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; DEL POZO PÉREZ, Marta; LEÓN ALONSO, Marta (Dir); GALLARDO RODRÍGUEZ, Almudena (Coord.): *Violencia de Género e Igualdad. Una cuestión de Derechos Humanos*. Editorial Comares S.L, Granada, 2013.

GÓMEZ-FERRER MORRANT, Guadalupe (ed): *Las relaciones de género*. Editor Marcial Pons nº 17, Madrid, 1995.

LISBOA FERREIRA DA COSTA, Elder: *O Gênero no Direito Internacional. Discriminação, violência e proteção*. Editora Paka Tatu, Belém, 2014.

MARCHAL ESCALONA, Antonio Nicolás (coord.): *Manual de lucha contra la violencia de género*. Aranzadi, Primera edición, Navarra, 2010.

MARRADES PUIG, Ana y SERRA YOLDI, Inmaculada: *La violencia de género en la población inmigrante*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

PERÉZ DEL RÍO, Teresa: *La Violencia de Género en el Ámbito Laboral: El Acoso Sexual y el Acoso Sexista*. Editorial Bomarzo S.L., Albacete, 2009.

Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. ISSN 16995-0194. Artículos RECPC 08-02 (2006).

SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo: "Derecho del Trabajo: Nuevos escenarios". Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., San José, 2012.

SOBRINO GONZÁLEZ, Genma M^a: *La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas*. Serie Monografía. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

WEBS

<https://www.hablamosdeeuropa.es/panorama/instituciones/eurofund>.

<https://www.medicinasocial.info>.

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-TSJ-de-Canarias-declara-procedente-el-despido-de-un-jefe-de-bar-de-hotel-por-acoso-sexual-a-una-subordinada>.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

<https://www.rae.es/?val=patriarcado>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf.

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/VictimsOfCrimeAndAbuseOfPower.aspx>.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947.

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/303>.

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-TSJ-de-Canarias-declara-procedente-el-despido-de-un-jefe-de-bar-de-hotel-por-acoso-sexual-a-una-subordinada>.

<http://www.hablamosdeeuropa.es/panorama/instituciones/eurofund>

Diálogos
POSSÍVEIS

REVISTA DIÁLOGOS POSSÍVEIS

Editor: Prof. Dr. José Euclimar Xavier Menezes

Centro Universitário Social da Bahia (UNISBA)

Avenida Oceânica 2717, CEP – 40170-010
Ondina, Salvador – Bahia.

E-mail: dialogos@unisba.edu.br

Telefone: 71- 4009-2840