



ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



AS-2017-0038

FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES FITEC



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso por razón de sexo (artículo 7) 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”**. El acoso por razón de sexo, que no tiene connotaciones sexuales —si existieran sería acoso sexual—, tienen su origen en una única causa: ser mujer trabajadora, con el “agravante” en muchas ocasiones de, además, ser madre.

Algunos ejemplos, susceptibles de constituir acoso por razón de sexo, ayudan a comprender a qué nos estamos refiriendo:

- Realizar comentarios valorando su aspecto físico o incitando a vestirse de forma provocativa.
- Privar de instrumentos necesarios para el ejercicio de la actividad.
- Poner obstáculos que impidan participar en procesos de promoción profesional.
- Atribuir funciones penosas y que no son propias del puesto de trabajo.
- Empeorar gravemente las condiciones ambientales de trabajo: temperatura, luminosidad, ruido, etc.
- Obligar a usar herramientas innecesarias para la actividad y que pongan en riesgo la salud de la madre o del feto.

Algunos ejemplos, susceptibles de constituir acoso por razón de sexo, ayudan a comprender a qué nos estamos refiriendo:

- Impedir totalmente el ejercicio de cualquier función propia del puesto de trabajo.
- Aislarla del resto de la plantilla a un lugar en el que no exista comunicación con otras personas.
- Divulgar información íntima y falsa entre los compañeros.
- Efectuar registros sin causa legítima en sus objetos personales: bolso, móvil, agenda, etc.
- Modificar injustificadamente las condiciones laborales: turnos, horarios, tipo de jornada, etc.