



Impacto del acoso sexual en la Seguridad y Salud en el Trabajo



El **acoso sexual** es una conducta no deseada y/o rechazada de carácter sexual que ocurre en el ámbito laboral en la que se vulnera el bienestar de la persona agraviada. Este se puede presentar de tres maneras: **atención sexual no deseada** (conductas sexuales no deseadas), **acoso de género** (discriminación por sexo) y **chantaje sexual** (petición de favores sexuales) (2,3).



De acuerdo con el reciente informe “Acoso Sexual ¿Cuál es el problema?” realizado por GenderLab y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), por medio de la plataforma Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA); en el Perú el 34% de los/as trabajadores/as encuestados/as han sufrido acoso en sus espacios de trabajo. Se identificaron manifestaciones como miradas incómodas y bromas sexistas que provenían de compañeros de trabajo, clientes, superiores y proveedores. Este estudio también señala que el 75% de los/as trabajadores/as encuestados/as opta por evitar y alejarse de la persona que acosa como medida de afrontamiento; mientras que solo el 10% optó por denunciar y continuar con la investigación (4).

Las consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral atentan contra la igualdad en el trabajo debido a que **se perjudica la dignidad, bienestar e integridad de los/as trabajadores/as**. Del mismo modo, se percibe también un impacto negativo en la organización dado que deteriora las bases sobre las cuales se han edificado las relaciones de trabajo (5).

Las secuelas de absentismo, pérdida de tiempo, baja productividad laboral se consideran contraproducentes para el centro de trabajo y sus trabajadores/as. Esto debido a que si el/la empleado/a no se encuentra en óptimas condiciones no podrá trabajar enfocado y estará con riesgo a distracciones por lo que puede cometer accidentes que perjudiquen su bienestar y el de los demás.

Esto **dificulta el clima organizacional** y a las **relaciones entre los/las trabajadores/as** debido a que propicia un ambiente de tensión en el que no se permite que se desarrollen relaciones laborales en base a la confianza en colegas y en el centro de trabajo. Además, implica gastos para la organización y los/as trabajadores/as en el asesoramiento y atención de salud para las víctimas, compensaciones y procesos judiciales (6).

No se puede negar el impacto desigual del acoso sexual en las mujeres, lo cual solo **agudiza las brechas de género** que ya existen en el entorno laboral, favoreciendo la discriminación de mujeres en ciertos sectores y empleos mal remunerados. Según ELSA, el **42%** de las mujeres encuestadas señalaron que una barrera al momento de denunciar es que sean percibidas como problemáticas en el trabajo y el **23%** señaló que no lo hacían por sentir vergüenza (4). Este impacto diferenciado puede deberse a que las mujeres se ven obligadas a renunciar o distanciarse de sus colegas por el miedo a denunciar y a las represalias (6,7).



Es fundamental **tomar medidas de acción** ante esta problemática dado que el acoso sexual laboral está muy normalizado en la sociedad, lo que dificulta el proceso de denuncia e investigación; así como el temor a represalias en la organización, recursos insuficientes para la reparación e intervención. Por ello, es **necesaria la concientización** sobre lo que implica el acoso sexual y reconocer sus manifestaciones, fortalecer los mecanismos y canales de prevención e intervención del centro de trabajo, lo que permitirá que los/as trabajadores/as confíen en la organización ante un posible caso de acoso sexual.

Referencias:

1. Barling, J., Rogers, A., Kelloway, E. (2001). Behind closed doors: inhome workers experience of sexual harassment and workplace violence. *J Occup Health Psych.* 6: 225-269.
2. Fitzgerald, L., Gelfand, M., Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic Appl Soc Psych.* 17(4): 425-445.
3. Fitzgerald, L., Swan, S., Magley, V. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral and psychological definitions of the workplace victimization of women. En: O'Donohue W, editor. *Sexual harassment: Theory, research and treatment.* Allyn/Ba con. 5-28.
4. GenderLab (2021). Acoso Sexual ¿Cuál es el problema? Espacios Libres de Acoso Sexual (ELSA).
5. Organización Internacional del Trabajo. (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. 504. Véase asimismo: Brown, D. y Lin, X. 2014. Discussion paper 16: Sexual Harassment in the Workplace: Hoy does it affect Firm Performance and Profits? (OIT y CFI; Ginebra).
6. Organización Internacional del Trabajo. (2020). Acoso Sexual en el mundo del trabajo. Nota informativa
7. El acoso sexual en el trabajo, una de las causas de la brecha salarial (10 de abril del 2019). El país..



Mayte Rivera Aliaga
Psicología Organizacional
mrivera@corebusinesscorp.com