



EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género



© Ministerio de Igualdad
Centro de Publicaciones
C/ Alcalá, 37 - 28071 Madrid

Marzo, 2021.

Este estudio ha sido promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autores/as y su publicación no significa que la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género se identifique con el mismo.

NIPO: 048-21-009-9

Correo electrónico: dgviolenciagenero@igualdad.gob.es

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
“ACOSO SEXUAL Y “ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”. MARCO CONCEPTUAL	9
NORMAS DE ÁMBITO INTERNACIONAL	14
Ámbito europeo	15
Normativa española	16
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LAS ESTADÍSTICAS	21
Europa	21
España.....	22
JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	25
ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	26
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	28
Contenido de convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado en el periodo 2018-2019	28
Referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo en los planes de igualdad publicados en el Boletín Oficial del Estado en el periodo 2018-2019	33
LAS MUJERES ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR ACOSO RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	36
Percepción del acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	40
Reacciones tras el acoso sexual y acoso por razón de sexo	43
Percepción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los grupos	

de discusión	47
Efectos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las víctimas.....	50
CONCLUSIONES. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	53
Principales resultados del estudio.....	55
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXO 1. CUESTIONARIO	70
ANEXO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	75

PRESENTACIÓN

La realidad laboral está formada por una multitud de escenarios, relaciones, situaciones e interacciones sociales que las personas experimentan con mayor o menor grado a lo largo de sus vidas y que además está condicionada por un determinado contexto personal y social. En el caso de las mujeres existe, además, un condicionante añadido y específico: la desigualdad estructural debida al sexo.

Esa realidad, en el ámbito laboral, en ocasiones es coartada por una de las manifestaciones de discriminación y violencia por razón de sexo más extendida y al mismo tiempo más invisibilizada por su compleja identificación dentro del ámbito laboral, como es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La necesidad de investigar el origen de su aparición, su presencia, la diversidad de sus manifestaciones, la falta de visibilidad, la inacción ante su desarrollo, la urgencia de averiguar si hay factores contextuales, culturales, personales, familiares, económicos, laborales o de otra índole, causantes o favorecedores de estas expresiones de discriminación y violencia, hacen necesario este informe que pretende contribuir a un mejor conocimiento a partir del análisis de la realidad laboral en España con respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, para su detección, sanción, prevención y, en última instancia, erradicación.

Este estudio aporta información de mujeres que han sufrido estas prácticas discriminatorias y violentas en el ámbito laboral, explorando claves en el conocimiento de factores presentes o subyacentes que permiten concluir que es la expresión más clara de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y que su presencia, es una forma de violencia contra las mujeres, además de un atentado claro y contundente a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Su heterogénea existencia, la multiplicidad de sus dimensiones, la diversidad de sus manifestaciones y la dificultad de su reconocimiento e identificación, han llevado a que esta forma de violencia tenga, incluso, la tolerancia y la permisibilidad suficiente como para que exista un déficit claro de sensibilización social en torno a ella.

Con la firme determinación de contribuir a la erradicación de estas formas de violencia contra las mujeres, silenciadas y permitidas, CCOO realiza este estudio, realizando un recorrido a través de la normativa actual, la aplicación de la misma, el papel de la negociación colectiva, y poniendo de manifiesto las experiencias sufridas por las protagonistas, pretendiendo con todo ello, generar una estrategia transversal de prevención, sensibilización, identificación, actuación y erradicación de este grave problema social desde la acción sindical.

INTRODUCCIÓN

Los hechos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres, causando sufrimientos, daños y otras consecuencias negativas sobre la dignidad, la salud, la seguridad, la autonomía y el empleo de las implicadas, así como sobre el clima laboral de sus entornos, y, en conjunto, sobre las relaciones sociales y la mentalidad cultural de la sociedad de la que forman parte.

Unos hechos de extrema gravedad que son, por tanto, manifestaciones específicas de una amplia problemática social de gran magnitud como son las violencias machistas, de raíz patriarcal o violencias de género, pero que, al contrario de otras de estas manifestaciones, no han contado hasta el momento presente con seguimiento estadístico ni con igual tratamiento investigador, a pesar de referirse a un entorno, como el laboral, cardinal para la autonomía económica, y por tanto, la libertad, de las mujeres.

El presente estudio, “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”, responde al interés de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, del Ministerio de Igualdad, en analizar esta forma de violencia contra las mujeres. Realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), con este estudio se busca mejorar la respuesta institucional, en cumplimiento del eje 2 del Pacto de Estado en materia de violencia de género de 2017. En concreto, promueve mejorar la protección de las trabajadoras, en el sentido de la medida 77 del Informe del Congreso del Pacto (nº 92 en el documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género. Congreso + Senado) que establece la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en las empresas, obligación ya contenida y expresada en el artículo 48 de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

El abordaje de ambas manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres vienen formando parte del hacer permanente y sistemático de las organizaciones sindicales; desde los inicios se ha afrontado sindicalmente el acoso sexual y, más recientemente, a partir de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, también al acoso por razón de sexo. La respuesta sindical se ha plasmado, de manera permanente, tanto en la asistencia jurídica y sindical y el acompañamiento a víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo como en la elaboración de medidas y herramientas dirigidas a la prevención y a la capacitación de su representación legal para la asistencia a las víctimas en las dos situaciones. Con carácter sistemático, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo han formado, y lo siguen haciendo, parte de los cursos de formación sindical que se realizan a distintos niveles de la representación sindical (desde delegados/delegadas sindicales a dirigentes). Se han realizado guías de actuación sindical y, en otros momentos, también estudios de investigación.

En el año 2000, CCOO promovió y publicó un estudio de ámbito estatal, *El acoso sexual en el trabajo en España*, en el que se abordaba esta problemática, utilizando diversas metodologías (cuestionarios y encuesta, con su análisis cuantitativo y grupos de discusión, con análisis cualitativo), atendiendo a diversos indicadores para ofrecer una aproximación a la magnitud de este problema, desde tres dimensiones analizadas (conocer el fenómeno e identificarlo para detectarlo, conocer su extensión y sus factores causantes), describiendo tipos, conductas, circunstancias, condiciones laborales y sociales favorecedoras, factores de riesgo, aportando experiencias de trabajadoras y la percepción laboral y social sobre el mismo.

El presente estudio se dirige a analizar en profundidad el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como prácticas de violencia y discriminación contra las mujeres que atentan contra su dignidad, su salud y sus derechos, que obstaculizan su participación laboral y contribuyen en numerosas ocasiones a expulsarlas del empleo, actualizando la información disponible sobre la población femenina afectada.

De manera específica, este estudio contempla explorar y aportar información relevante basada en los conocimientos adquiridos desde la experiencia acumulada, los estudios previos y la información obtenida, en tres líneas de actuación:

1. Disponer de indicadores que permitan diferenciar los distintos grados de incidencia que pueden tener el acoso sexual y acoso por razón de sexo sobre las mujeres.

2. Detectar las condiciones de riesgo para ser víctima, partiendo de la realidad que todas las mujeres son víctimas potenciales.

3. Conocer la percepción de las víctimas sobre los protocolos existentes en las empresas, medidas preventivas implantadas, así como sus demandas que configuren buenas prácticas a futuro.

Para ello, se ha seguido la siguiente metodología (información detallada sobre la metodología, en el Anexo II):

1. La revisión de investigaciones anteriores (fuentes bibliográficas y estadísticas), así como las normativas y jurídicas, con los objetivos de:

- Clarificar conceptos y definiciones, desde el marco de los estudios de género y la normativa legal existente, sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Definir con claridad e identificar las conductas constitutivas de ambos tipos de acoso, tanto de carácter verbal como no verbal, físico, psíquico y ambiental.
- Explorar diferentes estudios y encuestas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral que se han realizado, principalmente en España (también en la Unión Europea), analizando los problemas metodológicos a los que se han enfrentado y sus soluciones.
- Recopilar información sobre casos, contextos y situaciones laborales, familiares y personales que aumentan la exposición o vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras ante ambas situaciones de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, con el fin de contribuir a detectar factores de riesgo para ser víctima, si los hubiera, partiendo de la constatación de que todas las mujeres son víctimas potenciales, analizando también si se detectan perfiles propicios diferenciados para ambos tipos de acoso.
- Averiguar el grado de cumplimiento sobre la obligatoriedad de contar con protocolos, medidas de prevención y otras actuaciones ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas, con la finalidad de conocer mejor su grado de implantación, sus contenidos y su eficacia.

2. Realización del trabajo de campo, que incluye doble técnica de investigación: encuesta y grupos de discusión:

A) Definición del universo objeto de estudio y de la muestra estratificada (cuestionario y encuesta on line). El universo del estudio lo configuran todas las mujeres activas con edades entre los 16 y los 64 años, que estén ocupadas en la actualidad o lo hayan estado en el último año. Se prevé llegar con el cuestionario a 1.068 mujeres activas. Con el objetivo de obtener resultados fiables y exhaustivos se ha procedido a realizar el cálculo muestral sobre una población infinita de mujeres en edad de trabajar, basada en la información de la población trabajadora (mujeres) proporcionada por la Encuesta de Población Activa (EPA) 2018. El cálculo para cada CCAA se ha realizado tomando en cuenta el total de mujeres activas de cada CCAA dividido por el total de mujeres en edad de trabajar en cada una de ellas, estableciendo para el mismo un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3%. Finalmente, mediante este procedimiento se han recogido 1.119 cuestionarios válidos de mujeres que han sido víctimas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

El Cuestionario (Ver Anexo I), validado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, iba dirigido a obtener información relevante para identificar, desde la percepción de las mujeres afectadas, factores de riesgo o vulnerabilidad sociolaborales, para conocer cuáles fueron las conductas que constituyeron el acoso experimentado, para averiguar si la mujer afectada requirió el apoyo de la empresa y/o de la representación sindical y su respuesta, así como para conocer si la empresa disponía de un protocolo destinado a resolver estas situaciones, entre otras cuestiones.

B) El estudio se planteó en base a contrastar y complementar la información obtenida de las mujeres afectadas con otras percepciones, fundamentalmente de delegadas sindicales y expertas o profesionales en el acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia y acosos. Para ello, se conformaron y realizaron tres grupos de discusión. En cada uno de ellos participó un número de entre 8 y 10 personas procedentes de diferentes CCAA. Los dos primeros grupos de discusión (G1 y G2) fueron conformados por delegadas sindicales en empresas de diferentes sectores, uno con empresas pequeñas (G1) y el otro de empresas grandes (G2) con el objetivo de contrastar y extraer las conclusiones pertinentes respecto a las actuaciones respectivas que se siguen en las empresas ante casos de ambos acosos, indagar en buenas prácticas, elaborar orientaciones y actuaciones para la representación sindical y proponer medidas aplicables a todas las empresas y a todos los sectores. El tercer grupo (G3) estuvo formado por profesionales y especialistas en asistencia, asesoramiento y acompañamiento a mujeres víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, provenientes de distintas entidades y ámbitos de actuación (gabinetes jurídicos sindicales, agentes de igualdad, trabajadoras sociales, juristas, técnicas de inserción sociolaboral especializadas en atención a víctimas de violencia machista, y expertas en acoso sexual y acoso por razón de sexo).

El estudio se ha estructurado en los **siguientes apartados:**

En primer lugar, en un primer bloque, se aborda el marco conceptual, aportando definiciones precisas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de sus conductas constitutivas. A continuación, se realiza un recorrido por las normas de ámbito internacional, en especial de ámbito europeo y de la normativa española. Seguidamente, se realiza una revisión del tratamiento estadístico en Europa y en España y la revisión de la jurisprudencia española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de la actuación de la inspección laboral.

En un segundo bloque, se estudia el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la negociación colectiva, analizando su tratamiento en los convenios y planes de igualdad publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) durante los años 2018 y 2019.

En un tercer bloque se analizan las características de las mujeres que sufren acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, su percepción y sus efectos, a partir de los datos obtenidos de las propias mujeres acosadas en la encuesta realizada y de la información aportada por delegadas sindicales, expertas y profesionales en el acompañamiento a mujeres víctimas a través de los grupos de discusión, información que muchas veces es contextualizada o amplificada en base a la experiencia sindical acumulada. Se explora la incidencia de factores como la edad, el estado civil, el territorio, el tamaño de la empresa, el sector (privado o público) y el sector de actividad, la situación laboral, etc. Se indaga en el impacto de circunstancias de la víctima que pudieran exponerla en mayor grado y se apunta alguna característica sobre el maltratador. Se abordan las consecuencias en la salud y permanencia en el empleo de las mujeres afectadas, y otros efectos en ellas de las situaciones de acoso sufridas. Se analiza, igualmente, la actuación, respuesta y/o eficacia de las distintas instancias implicadas: empresa, representación de las trabajadoras y trabajadores, autoridades laborales, existencia de protocolos de ambos acosos, etc.

Por último, se exponen en un último bloque, de manera ordenada, las principales conclusiones del estudio y las sugerencias de mejora o propuestas tanto en prevención como en procedimientos de actuación e intervención,

en el marco de la Negociación Colectiva, para garantizar que los lugares de trabajo queden libres de ambas manifestaciones de violencia y discriminación hacia las mujeres.

“ACOSO SEXUAL Y “ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de contribuir a una mejor comprensión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y, en consecuencia, poderlos detectar y delimitar con claridad para actuar sindicalmente en su prevención y erradicación, se hace necesario indagar sobre el origen de ambos fenómenos, su proceso de conceptualización por diferentes especialistas y su tratamiento normativo respectivo.

El acoso sexual es una realidad antigua que ha sido conceptualizada, en términos históricos, hace pocas décadas, como una de las consecuencias visibles de la entrada de la perspectiva feminista en el ámbito académico, institucional y normativo que tuvo lugar en los años 70 del pasado siglo. Generaciones de mujeres han sido, lo son aún, sometidas a conductas indeseadas de naturaleza sexual derivadas de las desiguales relaciones de poder en una cultura patriarcal y a discriminaciones y conductas hostiles por razón de sexo en su entorno laboral. Lo que sí constituyó una novedad fue su identificación, su conceptualización como un fenómeno basado en el sexo-género y su tratamiento normativo (Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013), así como la interpretación de que se revestía de conducta sexual un ejercicio de “poder de género” (Bosch et al, 2015).

Fueron las feministas americanas de la Universidad de Cornell (Nueva York) quienes a mediados de la década de los años setenta designaron por primera vez bajo el nombre de “acoso sexual” (*sexual harassment*) este tipo de conductas masculinas, y sus consecuencias para las mujeres en la relación laboral y en la situación de desigualdad del ámbito del trabajo (CCOO, 2000). En efecto, en 1974 estas investigadoras norteamericanas, en el marco de un estudio sobre la experiencia laboral de las universitarias, identificaron conductas comunes en los varones en el trabajo que comprendían miradas, comentarios, tocamientos, requerimientos sexuales e incluso, en algunos casos, violación... conductas que fueron denunciadas como impropias de las relaciones laborales en países con la igualdad legal entre los sexos reconocida.

Antes de los años setenta el acoso sexual nunca había sido tipificado como delito. Para considerar el acoso sexual como un acto discriminatorio tuvo una gran influencia la doctrina jurídica de Catherine Mackinnon, académica, jurista y activista norteamericana con un desarrollo importante de doctrina jurídica y legal en base al acoso sexual, autora de *Sexual Harassment of Working Women: A case of Sex Discrimination* (1979), donde define el acoso sexual como “la imposición indeseada de solicitud sexual en el contexto de una relación de poder desigual”, afirmando que “el acoso sexual no es una novedad para las mujeres. Lo que es novedoso es el derecho en materia de reparación”. (Pérez Guardo, 2013).

Catherine Mackinnon subrayó que lo característico del acoso sexual es que es un fenómeno grupal. Primero, porque se sufre por el mero hecho de pertenecer a un “grupo” (mujeres), pero también porque el efecto del acoso sexual es el debilitamiento de la posición social de ese grupo y, en consecuencia, de las personas que pertenecen al mismo. Por tanto, se podría decir que los efectos negativos del acoso no recaen únicamente en la persona acosada, sino que se extiende a todas las personas que forman parte de ese “grupo”. El acoso sexual es, por tanto, un reflejo de la desigual relación de poder. Aunque los hombres pueden verse afectados, minoritariamente, son las mujeres quienes lo sufren de una manera abrumadoramente mayoritaria, precisamente por tener menor poder, estar en situaciones de mayor inseguridad o vulnerabilidad, por efecto de una socialización

diferencial de género que les conmina a sufrir en silencio (Bosch et al., 2015).

La segunda definición fue aportada en 1980 por la Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos (EEOC), en la que se consideran acoso sexual *“las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos: 1. Su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo, 2. Su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, 3. Tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo”*. (Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013).

Como señalan Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza (2013), esta definición ya diferencia entre dos tipos de acoso: el “chantaje sexual” (acoso sexual propiamente dicho), que incluye situaciones donde la negativa de una persona ante un requerimiento sexual es utilizada explícita o implícitamente como base para una decisión laboral y el “acoso ambiental”, una situación que genera para quien lo sufre un ambiente laboral humillante, hostil e intimidatorio.

Las primeras definiciones de acoso sexual se registraron, pues, en Estados Unidos; la primera se refiere a él, en palabras de Nicolson y Ussher, como *“cualquier indeseada e inaceptada insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo”* (Pérez Guardo, 2013). Posteriormente, las inglesas Wise y Stanley, lo definieron como una *“conducta intrusiva o indeseada de los hombres en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer”* (Wise y Stanley, 1992, cit por Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013), es decir, en la vida de las mujeres. En todas las esferas, incluida la laboral.

Es preciso, entonces, tener claro el itinerario conceptual y normativo del acoso sexual en el ámbito laboral: desde su inicio en 1974 en Estados Unidos (EEUU) el concepto de acoso sexual se define y normaliza, pasando al ámbito jurídico y legislativo; a comienzos de los años 80 se considera ya un grave problema social y se incorpora al ámbito normativo, tanto laboral como igualitario.

Como pusieron de manifiesto Wise y Stanley, se trata de una manifestación de la violencia de raíz patriarcal, por lo que hablar en un hipotético plano de igualdad en que hombres y mujeres pueden ser personas acosadoras y acosadas, por igual, supone un ocultamiento y falseamiento del carácter basado en la desigualdad por razón de sexo-género de esta realidad laboral (Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013).

En este sentido, cabe destacar que, en tanto manifestación de violencia contra las mujeres y forma de discriminación de género, siempre ha formado parte de las Declaraciones igualitarias: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 1979; Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 1993; Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer, de 1995; etc. (CCOO, 2011) hasta nuestros días.

En los primeros años se diferenciaba, en la doctrina y jurisprudencia, entre el llamado “chantaje sexual” y el “acoso sexual ambiental”. El chantaje sexual, generalmente ocasionado por una persona que es superior jerárquicamente hablando –una persona con poder-, supedita ciertos resultados, contrapartidas o condiciones laborales a que la persona (mujer) acosada ceda a su requerimiento de carácter sexual indeseado o se vea afectada por él, en los distintos planos físico, sexual o verbal, en tanto el acoso sexual ambiental podría ser generado por una persona de nivel superior, igual o incluso otros niveles –inferior, clientes, proveedores, etc., estableciendo un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona (mujer) acosada (Bosch et al, 2015).

En cuanto al acoso por razón de sexo, tiene la misma raíz de comportamiento sexista basado en las desiguales

relaciones de poder preeminentes en una cultura patriarcal que se prolonga en el ámbito laboral y se puede producir en las distintas fases o ámbitos de la relación laboral. Se diferencia del acoso sexual en que no hay una conducta de tipo sexual sino de diferente tipo (verbal, ambiental...), basada en el sexo-género, es decir, lo determinante es el sexo-género de la persona acosada, ya que significa la creación de un entorno laboral ofensivo, degradante, humillante, etc., tomando como objeto de la misma a una mujer por alguna conducta, creencia o prejuicio asociada a su hecho de ser mujer, y requiere de sistematicidad o repetición (en tanto el acoso sexual puede ser determinado en base a una sola conducta).

Por último, no podemos dejar de señalar que ambas manifestaciones, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, deben ser abordadas en el ámbito laboral como formas de discriminación de sexo-género y como formas de violencia machista, y que implican vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, a la salud laboral y a la seguridad en el trabajo.

QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL Y QUÉ ES EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Como se analizará con más detalle en el epígrafe sobre legislación, las definiciones marco del acoso sexual y el acoso por razón de sexo más manejables son las de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Acoso sexual: “Cualquier comportamiento, 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” (art. 7.1).

Acoso por razón de sexo: “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” (art. 7.2).

Existen diferentes publicaciones que incluyen una serie de tipologías ilustrativas de los elementos constitutivos de ambos tipos de acoso sexista, algunas de las cuales reproducimos en su literalidad por el interés pedagógico¹. Si bien tales orientaciones dejan abierta la posibilidad de que la persona acosada sea mujer u hombre, no debemos perder de vista ni un momento que se trata de situaciones que de manera mayoritaria afectan a las mujeres:

ACOSO SEXUAL

● Conductas verbales:

Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora.

Comentarios sexuales obscenos.

Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

¹

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual

Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

● **Conductas no verbales:**

Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

● **Conductas de carácter físico:**

Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

TRATO DESFAVORABLE POR RAZÓN DE EMBARAZO O MATERNIDAD

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: “*Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo*”), a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

¿PUEDEN DETERMINARSE FACTORES QUE AUMENTAN EL RIESGO DE LAS MUJERES ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Aunque cualquier persona es susceptible de sufrir acoso laboral, sabemos que se ven afectadas mayoritariamente las mujeres, y aunque puede verse involucrada cualquier mujer, más allá de su nivel económico, de estudios, edad, situación laboral, origen étnico, etc., en tanto que formas de discriminación y violencia hacia las mujeres, la comunidad experta ha señalado que se ven expuestas en mayor medida aquellas que por algún factor personal, social o laboral forman parte de grupos más vulnerables.

Distintos estudios han puesto en relación el acoso sexual con otras variables. A este respecto, el de CCOO² (2000) señalaba las discrepancias que revelaban algunos estudios y encuestas, a la vez que indicaba distintos consensos: la edad (más probabilidad entre mujeres de edades comprendidas entre 20 y 40 años), el estado civil (estar separada o divorciada), y la situación laboral de máxima precariedad, principalmente.

El estudio del Instituto de la Mujer/Inmark (2006)³, señala que, tomando como referente los datos relativos al acoso declarado, se puede señalar que afecta más a: las trabajadoras menores de 34 años; las solteras; las procedentes de países extracomunitarios; las trabajadoras cualificadas. Y refiere los sectores y tamaño de empresas en que se produce con mayor incidencia: los sectores de construcción e industria; centros de trabajo de tamaño mediano (de 20 a 250 trabajadores/trabajadoras) y grandes (más de 250 trabajadores/trabajadoras).

Por su parte, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015) identificó las siguientes en 2015⁴:

² El alcance del acoso sexual en el trabajo en España(2000), Gea 21, S.L. (Begoña Pernas, Josefina Olza, Marta Román y Juan A. Ligerio), FOREM confederal de CCOO/ Secretaría confederal de la Mujer de CCOO.

³ El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral, INMARK/Instituto de la Mujer, 2006.

⁴ Manual de referencia..., cit.

- **Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).**
- **Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.**
- **Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.**
- **Mujeres con discapacidad.**
- **Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.**
- **Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.**

El presente estudio explora la incidencia de los distintos factores, según la percepción de las mujeres encuestadas y las participantes en los grupos de discusión, con la finalidad de aportar información que permita, en su caso, establecer conclusiones, sobre la vulnerabilidad derivada de situaciones personales, familiares, sociales o laborales, en especial de condiciones de trabajo desreguladas o precarias.

NORMAS DE ÁMBITO INTERNACIONAL

A partir del referente norteamericano, Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un problema de salud e higiene en el trabajo y una discriminación basada en el sexo que obstaculiza la igualdad entre hombres y mujeres, así como una manifestación de violencia contra las mujeres. En 1992 se publica la Recomendación General N° 19 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (Comité CEDAW) de Naciones Unidas relativa a la violencia contra la mujer que define el acoso sexual como “*un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho*”, aclarando que “*es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil*”.

Desde la OIT a lo largo de los años se han realizado declaraciones contrarias al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En la 108 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (junio 2019) se aprobó el *Convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (C190), complementado por la *Recomendación sobre la violencia y el acoso*, (núm. 206). Es la primera norma internacional que tiene por objetivo poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, su protección afecta a todas las trabajadoras y todos los trabajadores con independencia de su estado contractual, así como en los sectores público y privado, en las economías formal e informal, y en las zonas urbanas o rurales. Hay que destacar que su alcance es el mundo del trabajo, concepto más amplio que el espacio físico de trabajo.

A fecha 13 de abril de 2021, los Estados que han ratificado el Convenio 190 son cinco (Argentina, Fiji, Namibia, Somalia e Uruguay). El convenio entrará en vigor el 25 de junio de 2021.

ÁMBITO EUROPEO

La entonces Comunidad Europea, hoy Unión Europea, hace expreso reconocimiento del acoso sexual en 1986, año en el que el Parlamento Europeo, mediante una Resolución de 11 de julio, realiza un llamamiento a los Estados miembros para que se esfuercen por conseguir una definición jurídica del acoso sexual en el trabajo y arbitren soluciones adecuadas ante el mismo. La Comisión encarga a Michael Rubinstein un estudio sobre la situación del fenómeno en Europa. En 1987 se publica el informe *La dignidad de la mujer en el trabajo* en el que se pone de manifiesto que la situación analizada es verdaderamente grave y se propone la adopción de normativa comunitaria, concretamente una Directiva sobre *“Protección de la dignidad de las mujeres en el trabajo”*. Esta directiva nunca vio la luz, en su lugar el Consejo de Ministros aprobó una Resolución en esta materia, y en noviembre de 1990 adoptó una Recomendación.

- El Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C167/02) define el acoso sexual como: *“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y los compañeros), se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y finalmente, si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”*.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Esto es lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso.

- La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/ CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, es la que recoge en el Derecho Comunitario, el concepto y la tipología del acoso sexual en el trabajo.

- La Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta, para combatir el acoso sexual en el trabajo de los Países Miembros define el acoso sexual como *“la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo”*. A su vez, solicita a los Estados Miembros que promuevan la sensibilización respecto al acoso sexual y tomen medidas para combatirlo.

- 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, señala, en su Artículo 1bis, que *“el acoso sexual se considerará discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, especialmente si el rechazo por la víctima de tal comportamiento o su aceptación se utiliza como base para una decisión que la afecte”*.

- La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, define el acoso sexual y es en ella donde se hace mención expresa y se define el acoso por razón de sexo. Dicha Directiva sostiene que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son discriminatorios y contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: *“Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias”*.

De acuerdo, por tanto, con la misma, *“debe alentarse a los empresarios y a responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”*.

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (*Convenio de Estambul*), que entró en vigor en 2014 una vez se alcanzó la ratificación del mismo por de diez estados parte. Entre los objetivos del convenio cabe señalar la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, además de prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres mediante la autonomía de las mujeres, así como concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra las mujeres.

En cuanto al ámbito de aplicación el convenio se aplicará *“a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada”*.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión.

El pleno del Parlamento Europeo adoptó, el 11 de septiembre, esta resolución en la que insta a la Comisión Europea a que adopte nuevas medidas para combatir el acoso sexual y psicológico.

NORMATIVA ESPAÑOLA

1.- Constitución Española (CE) de 1978

Son varios los artículos de la CE que son vulnerados ante una situación de acoso sexual:

Art. 9.2. *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Art. 10.1. Dignidad. *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”*.

Art. 14. Igualdad. *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Art. 18.1. Intimidad. *“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen”*.

Art. 35.1. “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

2.- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Dicho código dedica el Título VIII a los **“Delitos contra la libertad e indemnidad sexual”** recogiendo el acoso sexual en el artículo 184. Se establecen las penas (arresto/multas) que se impondrán ante una situación probada de acoso sexual.

- “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado, con la pena de arresto de 6-12 fines de semana o multa de 3-6 meses.
- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella que pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de 12-24 fines de semana o multa de 6-12 meses.
- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de 12-24 fines de semana o multa de 6-12 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de 6 meses a 1 año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.

3.- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El acoso sexual es tratado en varios artículos:

El artículo 4.2 regula los derechos de los trabajadores y señala que estos tienen derecho a:

- no ser discriminados laboralmente por razón de sexo;
- su integridad física y adecuada política de seguridad e higiene;
- el respeto a su intimidad y dignidad;

El artículo 96 señala como infracción laboral grave:

- actos de los empresarios contrarios al respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores;
- decisiones unilaterales de los empresarios que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de sexo.

El artículo 17 hace referencia a la “no discriminación en las relaciones laborales”. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

4.- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre

Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el capítulo II (infracciones laborales) consta como infracciones muy graves en su artículo 8, apartado 13: “el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de la misma”.

Sanción: multa que puede oscilar entre los 3.005,07 euros y los 90.151,82 euros, dependiendo de la graduación que se haga de la infracción (grado mínimo, medio y máximo).

5.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La misma ley proporciona algunas medidas a llevar a cabo en las empresas con el objetivo de prevenir este tipo de acciones.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse 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.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

6. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

El **artículo 14** Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, reconoce que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los empresarios, en cumplimiento del deber de protección, deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

7.- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

...

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 95. Faltas disciplinarias.

...

2. Son faltas muy graves:

...

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

8.- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Artículo 72. Clases y prescripción de las faltas.

...

2. Son faltas muy graves:

...

p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.

3. Tendrán consideración de faltas graves:

e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 también hace referencia a algunas medidas concretas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

Medida 92 del documento refundido de medidas del Pacto de Estado: Establecer la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de género en las empresas, para mejorar la regulación y los derechos de las trabajadoras víctimas, abordando tal cuestión en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Medida 113 del documento refundido de medidas del Pacto de Estado: Incluir en la redacción

del artículo 184 del Código Penal, una circunstancia específica en los delitos de acoso sexual, que debería contemplar el móvil de actuar por razones de género, atentando gravemente contra la dignidad de la mujer.

La normativa también ha ido evolucionando para hacerse cargo de las nuevas realidades que acompañan la mayor digitalización de la economía. Así, en septiembre de 2019 se firmó el *Protocolo general de actuación entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social⁵ (MITRAMISS) y la Agencia Española de Protección de Datos para la atención a personas cuyos datos se hayan difundido ilegítimamente, en el entorno laboral, especialmente en caso de imágenes, vídeos, o audios con datos sensibles. El objetivo del mismo es dar a conocer y difundir entre organizaciones empresariales y sindicales las responsabilidades penales, civiles, laborales y de Seguridad Social, y administrativas de este tipo de comportamientos, con el objetivo último de mejorar el grado de concienciación de todos -empleados, empleadores y representantes de los trabajadores- sobre este grave problema.*

El protocolo pretende reforzar también la información y formación de las eventuales víctimas y otros agentes en el entorno laboral sobre los recursos disponibles en las empresas para la protección de este tipo de conductas, adquiriendo especial importancia el papel de la representación legal de trabajadoras y trabajadores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los propios empleadores.

En su articulado el protocolo fija que el Ministerio impulsará *la elaboración de un protocolo específico de actuación en el supuesto de acoso digital, todo ello en el marco del diálogo social.*

En referencia a los planes de igualdad de las empresas señala: *En estos planes se incluirá, como estrategia preventiva, la realización de acciones formativas periódicas, sobre los riesgos derivados del tratamiento de imágenes y vídeos personales y del acoso digital.*

En los citados planes de igualdad y protocolos contra el acoso también se contemplará el funcionamiento concreto de los sistemas de denuncia dentro de las empresas para casos de esta naturaleza, y se informará acerca de la responsabilidad que las leyes atribuyan a los órganos de dirección de la empresa y a los órganos de representación de los trabajadores respecto a la gestión de los casos que se pongan en su conocimiento.

Por último, un texto que ha servido de referencia en cuanto a definir el acoso sexual en el trabajo hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad entre mujeres y hombres, es la Nota Técnica de Prevención NTP 507: Acoso sexual en el trabajo, publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en 1999.

⁵ Actualmente, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LAS ESTADÍSTICAS

● EUROPA

En 2013 la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea realizó la encuesta *Violencia contra la mujer: una encuesta a escala de la UE*. Este estudio analiza, entre otros tipos de violencia, el acoso sexual que han sufrido las mujeres por parte de personas de su entorno íntimo. Consta una breve referencia al acoso sexual en el mundo laboral: “Entre las mujeres que han sido víctimas de acoso sexual por lo menos una vez desde la edad de 15 años, el 32% han indicado que un colega, un superior jerárquico o un cliente fue el autor o uno de los autores. Entre el 74% y el 75% de las mujeres han sido víctimas de acoso sexual en un entorno profesional cuando ocupan un puesto en las categorías superiores, y una de cada cinco se enfrentó a casos de acoso sexual durante el año anterior a la investigación. Esto podría deberse a razones diversas, como su exposición a situaciones y entornos de trabajo en los que el riesgo de agresión es más elevado, así como a la posibilidad de que las mujeres profesionales sean más conscientes de lo que constituye acoso sexual”.

En cuanto a estadísticas específicas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) recopila datos de diversas fuentes, entre ellas la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo que realiza la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Los últimos datos disponibles de esta encuesta corresponden a 2015. Los ítems específicos utilizados son los siguientes:

En los últimos 12 meses, durante el curso de su trabajo ¿ha sido objeto de acoso?

Porcentaje de mujeres trabajadoras que contestan de forma afirmativa

	2005	2010	2015
European Union	6,1%	4,3%	1,2%
Spain	2,1%	2,3%	0,6%

Fuente: European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound. Datos extraídos de la página web del European Institute for Gender Equality (EIGE)

En el último mes, durante el transcurso de su trabajo, ¿ha sido objeto de atención sexual no deseada?

	2005	2010	2015
European Union	2,9%	2,6%	2,7%
Spain	0,8%	0,3%	1,5%

Fuente: European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound. Datos extraídos de la página web del European Institute for Gender Equality (EIGE)

Son llamativos los tímidos resultados que se han obtenido por ahora, resultados que contrastan con el rechazo social que se manifiesta ante estas actitudes, tal y como se verá más adelante.

● ESPAÑA

La Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo (EFT) es una encuesta que se realiza de forma coordinada en el ámbito de la Unión Europea, de acuerdo con lo indicado en el reglamento 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa de la Comunidad (Diario Oficial de las Comunidades Europeas L-77, de 14 de marzo).

En ese reglamento se indica que los segundos trimestres de cada año se deben introducir en la EFT una serie de preguntas sobre temas particulares relacionados con el mercado laboral, por lo que hasta 2005 en España se ha venido realizando el módulo ad-hoc en dichos trimestres, junto con la EPA.

En 2013 el tema que fue investigado es el de *los accidentes laborales y los problemas de salud relacionados con el trabajo*, conforme a lo indicado en el Acuerdo del Comité del Sistema Estadístico Europeo (ESS Committee) que fue firmado los días 23 y 24 de mayo de 2012.

El **Módulo año 2013. Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo** contempla el análisis de la población ocupada a partir de 16 años “*expuestos a efectos adversos para su bienestar mental, según el factor con mayor efecto negativo, por sexo y grupo de edad*”.

Los factores a los cuales se hace referencia son los siguientes: presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo; violencia o amenaza de violencia; acoso o intimidación.

En la metodología se incluye la siguiente explicación al factor acoso o intimidación:

“...el acoso e intimidación se refieren al uso intencionado de poder en contra de una persona (o grupo), que pueda perjudicar su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. La violencia psicológica está incluida en esta categoría.

La frontera entre “amenaza de violencia” y “acoso o intimidación” no siempre es fácil de establecer. La amenaza de violencia está relacionada con el uso de fuerza física y normalmente los sufren las personas en su entorno... El acoso y la intimidación hacen referencia a una actitud más general, de tipo verbal, y suelen darse por parte de otras personas del trabajo de la persona.

La discriminación es un concepto muy amplio y no está incluido en la opción “acoso o intimidación”. La discriminación puede considerarse como una actitud más general y puede ser la causa subyacente de los tres factores de riesgo que pudieran perjudicar su bienestar mental, (o incluso su salud física): “presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo”, “violencia o amenaza de violencia” y “acoso o intimidación”.

En este módulo se constata que 229.700 personas ocupadas han sido víctimas de acoso o intimidación en el centro de trabajo, el 53% son mujeres; el hecho de no diferenciar el acoso sexual, moral, por razón de sexo de las situaciones de discriminación, dificulta recoger el alcance de estas situaciones en su dimensión real.

Un punto de interés es conocer la percepción que tiene la sociedad sobre la violencia sexual. Dicha percepción queda recogida en la encuesta sobre Percepción social de la violencia sexual realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en 2017⁶. En este estudio se incluye un apartado concreto al acoso sexual en el ámbito laboral, en el cual queda manifiesto el rechazo social hacia este tipo de acciones. Entre el 59% y el 81% de la población muestra su claro desacuerdo con las afirmaciones que indican que las mujeres se inventan el acoso sufrido, exageran el acoso sexual o ellas mismas lo promueven.

Entre el 54% y el 69% de la población muestra su rechazo ante las afirmaciones que expresan que las mujeres se sienten halagadas cuando hombres con los que trabajan se fijan en ellas, que el coqueteo es inevitable o que

⁶ El trabajo de campo fue realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (Estudio 3182).

las mujeres disfrutan insinuándose.

A pesar de este evidente rechazo, en el ámbito social hay mucho trabajo por hacer, como es la intervención en educación social ante estas acciones; un claro ejemplo de esta necesidad es que el 37% de la población considera que el acoso sexual en el trabajo terminaría si simplemente la mujer le dice al hombre que pare, algo que sabemos que no es así tanto por nuestra experiencia sindical como por investigaciones anteriores y las opiniones expresadas por las expertas y expertos.

	Percepción social del acoso sexual en el ámbito laboral					
	0 Total- mente en des- acuerdo	1	2	3	4	5 Total- mente de acuerdo
Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo, normalmente suelen exagerar	43,5%	16%	9,5%	12,4%	5,7%	3,5%
Si una mujer es acosada sexualmente en el lugar de trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo	68%	12,9%	6%	4,9%	3%	1,9%
Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo, probablemente se la han inventado	61,4%	13,7%	7,2%	5,6%	2,8%	2,5%
La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas	36,5%	17,5%	13%	13,7%	6,9%	5%
Es inevitable que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo	41,5%	13,8%	11,4%	12,5%	8,6%	9%
La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan sexualmente	51,2%	17,4%	9,7%	8,7%	3,6%	2,7%
Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare	30,3%	14,3%	12,6%	11,9%	9,7%	15,5%

Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género 2018

Más reciente es la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y presentada el mes de septiembre de 2020, el estudio estadístico más importante de cuantos se realizan en España sobre violencias machistas. Se trata de un estudio que se realiza con carácter cuatrianual y que, por primera vez en esta edición, incluye un capítulo específico en el que se estudia la prevalencia del acoso sexual contra las mujeres a lo largo de toda su vida.

Los resultados dan una idea fehaciente de la extensión del fenómeno: del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, el 18,1% ha sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y el 10,2% han sufrido este acoso en los últimos 12 meses. Extrapolando estas cifras a la población, se estima que 8.240.537 mujeres residentes en España de 16 o más años han sufrido acoso

sexual en algún momento de sus vidas, 3.703.252 han sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y 2.071.764 han sufrido este acoso en los últimos 12 meses.

Hay en este estudio una referencia específica al ámbito laboral cuando se les pregunta a las mujeres que han padecido acoso sexual el tipo de vínculo que les unía con el agresor: un 17,3 por ciento del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor respondía que se trataba de alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo).

<i>Mujeres que han sufrido acoso sexual, según vínculo que las une con el agresor (II)</i> (N=frecuencia muestral, %=porcentaje)		
	N	% sobre el total de mujeres que han sufrido acoso sexual y han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor (N=3826)
Pareja o familiar hombre	269	7,0
Pareja o familiar mujer	10	0,3
Alguien del trabajo (hombre)	662	17,3
Alguien del trabajo (mujer)	41	1,1
Amigo o conocido hombre	1325	34,6
Amiga o conocida mujer	134	3,5
Desconocido hombre	2827	73,9
Desconocida mujer	87	2,3
<i>Pregunta de respuesta múltiple</i>		

Fuente: Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019

El mismo estudio dedica otro capítulo a la prevalencia del acoso reiterado (o stalking, siguiendo la terminología anglosajona) que revela que el 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido stalking en algún momento de su vida. De los resultados se infiere que también este tipo de acoso encuentra en el trabajo uno de sus escenarios: al ser preguntadas las mujeres víctimas por el tipo de vínculo que mantenían con el agresor, el 4,1% señala a su jefe o supervisor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre).

<i>Mujeres que han sufrido stalking, según vínculo que las une con el agresor (I) (N=frecuencia muestral, %=porcentaje)</i>			
		N	% sobre el total de mujeres que han sufrido stalking y han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor (N=1350)
Agresores hombres	Pareja actual/expareja	288	21,3
	Otro familiar	59	4,4
	Amigo	149	11,0
	Jefe o supervisor	55	4,1
	Otra persona del trabajo	99	7,3
	Compañero de clase	91	6,7
	Profesor	14	1,0
	Vecino	94	7,0
	Hombre perteneciente a una institución religiosa	1	0,1
	Conocido/alguien que conoce sólo de vista	266	19,7
	Desconocido	454	33,6
	N.C.	11	0,8
Agresoras mujeres	Pareja actual/expareja	8	0,6
	Otra familiar	22	1,6
	Amiga	30	2,3
	Jefa o supervisora	3	0,3
	Otra persona del trabajo	13	1,0
	Compañera de clase	42	3,1
	Profesora	0	0,0
	Vecina	29	2,2
	Conocida/alguien que conoce sólo de vista	40	3,0
	Desconocida	33	2,4
	N.C.	1	0,1
<i>Pregunta de respuesta múltiple. La suma es superior a 100% porque hay mujeres que han sufrido agresiones de más de una persona.</i>			

En el mismo estudio, el 33,2% de las mujeres que han sufrido stalking afirman que tenía lugar al menos una vez por semana, y el 26,0% todos o casi todos los días. Es decir, casi el 60% de las mujeres que han sufrido stalking lo sufrían con una frecuencia semanal o diaria. En cuanto a las formas en las que éste se produce, se menciona: haber recibido mensajes no deseados, llamadas telefónicas, emails, cartas o regalos; haber recibido llamadas telefónicas obscenas, amenazantes, molestas o silenciosas; y haber sido espiadas.

JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A continuación, se aporta un listado no exhaustivo de sentencias sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo localizadas a través del buscador de la página web del Consejo General del Poder Judicial:

- *Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social) Rec. 199/2008: Acoso sexual a compañera de trabajo.*
- *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) Rec. 895/2008: Acoso por razón de sexo.*
- *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) Rec. 1396/2008: Acoso por razón de sexo.*
- *Tribunal Superior de Justicia (Andalucía, Ceuta y Melilla). Sala de lo Social Rec. 324/2009: Acoso sexual a pacientes.*
- Audiencia Provincial (Madrid). Sección 6ª Rec. 78/2010: Acoso sexual a subordinada.*
- *Juzgado de lo Social de Las Palmas, Rec. 483/2017: Acoso por razón de sexo a una empleada.*
- *Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. (Sala de lo Social) Rec. 215/2018: Acoso sexual de un empleado hacia su jefa.*
- *Tribunal Superior de Justicia de Canarias. (Sala de lo Social) Rec. 1648/2017: Acoso sexual a una subordinada.*
- *Audiencia Provincial de Oviedo. Rec. 766/2018: Agresión sexual violenta cometida en centro de trabajo.*
- *Audiencia Provincial de Ávila. Rec. 64/2019: Acoso sexual a cliente.*
- *Audiencia Provincial de Ciudad Real. Rec. 3/2018: Abuso sexual.*
- *Juzgado de lo Social de Cuenca. Rec. 1103/2018: Discriminación salarial por razón de sexo.*
- *Juzgado de lo Social de Badajoz. Rec. 872/2018: Discriminación salarial por razón de sexo.*
- *Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Málaga. Rec. 50/2019: Acoso sexual a compañera de trabajo.*
- *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social. Rec. 9349/00: Derecho a la extin-*

ción de contrato de trabajo por acoso sexual.

- *Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Sala de lo Social. Rec. 61/02: Derecho a la extinción del contrato de trabajo por acoso sexual así como por incumplimientos graves de sus obligaciones como empresario.*

ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En la materia de empleo y relaciones laborales procede destacar las actuaciones en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en particular en relación con la existencia de discriminaciones por razón de sexo realizadas desde 2017. Una vez finalizado el *“Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008/2010, para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”*, se hizo necesario establecer nuevos criterios que permitieran orientar cual debía ser en el futuro la actuación inspectora en éste área, partiendo de las enseñanzas obtenidas de la ejecución de los planes y campañas desarrolladas durante esos años.

Ello se llevó a cabo mediante la *“Instrucción 3/2011, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”*, aprobada por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su condición de Autoridad Central de la misma. En dicha Instrucción se señala que la actividad inspectora en materia de Igualdad y no discriminación por razón de sexo constituirá un área de actuación permanente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Relaciones Laborales, formando parte de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas.

La actividad inspectora en general se centra en los 8 programas siendo uno de ellos el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En 2017 se realizaron 460 actuaciones por acoso sexual con 5 infracciones y 168 requerimientos; respecto al acoso por razón de sexo fueron 167 actuaciones con 3 infracciones y 106 requerimientos. En 2018 se realizaron un número menor de actuaciones de acoso sexual, 381, con 4 infracciones en acta, 4 trabajadores afectados y 73 requerimientos formulados y un importe en sanciones de: 96.877,00 €. También hubo actuaciones en “protocolos de acoso sexual”, con 310 actuaciones, 7 infracciones en acta y 160 requerimientos. En cuanto a “acoso discriminatorio por razón de sexo” (lo denominan así) en 2018 también disminuyó el número de actuaciones: 135 infracciones, 3 infracciones en acta, 60 requerimientos formulados, 62 trabajadores (es de imaginar que sean trabajadoras) afectados y un importe en sanciones de 17.502,00 €.

Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estructura en torno a cuatro ejes y a doce objetivos estratégicos. A su vez, los objetivos se desagregan en cien medidas concretas (líneas de actuación).

Los cuatro ejes tienen un elemento inspirador común que es la configuración de la Inspección como una institución al servicio de los ciudadanos y al servicio de la calidad en el empleo entendida en el más amplio sentido, no solo en el de evitar el abuso en la contratación, sino de disfrutar de relaciones de trabajo más justas, con la debida protección social y condiciones de seguridad y salud. Tratan, en definitiva, de garantizar el cumplimiento

del conjunto de la legislación social a través de un amplio grupo de acciones a todos los niveles. A su vez, ello favorece el funcionamiento del mercado de trabajo bajo los principios de libre competencia, justicia y equidad, impulsando su competitividad.

Se han diseñado **cuatro ejes que afectan a:**

Eje 1: Actualización de la Organización y Funcionamiento.

Eje 2: Calidad en el Servicio.

Eje 3: Eficacia en la Actuación.

Eje 4: Asistencia Técnica y Mediación.

Estos cuatro ejes se estructuran en **doce objetivos estratégicos**, que son:

Objetivo 1. Adecuar la organización interna, y fomentar la proyección a la sociedad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Objetivo 2. Elaborar una nueva normativa de actuación y funcionamiento de la Inspección y de colaboración con las CCAA y otras instituciones relacionadas con la función inspectora.

Objetivo 3. Incrementar y mejorar las competencias profesionales, y potenciar la Escuela de la Inspección como centro de formación y especialización.

Objetivo 4. Mejorar el Sistema de Información y los medios materiales a disposición de la Inspección.

Objetivo 5. Mejorar la actividad de planificación de la actividad inspectora, y determinar los criterios que deben informar la prestación del servicio público Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Objetivo 6. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia laboral y de empleo.

Objetivo 7. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación.

Objetivo 8. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Objetivo 9. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social, economía irregular y extranjería.

Objetivo 10. Mejorar la lucha contra el fraude transnacional y reforzar la cooperación internacional en materia de inspección.

Objetivo 11. Mejorar la protección de los trabajadores que son objeto de trata con fines de

explotación laboral.

Objetivo 12. Intensificar la función informativa y de asistencia técnica, y ordenar la función mediadora realizada por la Inspección.

En el desarrollo de este Plan Estratégico las medidas y líneas del Eje 3 *Eficacia en la Actuación* se consideran nucleares para afrontar con eficacia la salvaguarda de la normativa socio laboral, la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y el aseguramiento y el mantenimiento de las prestaciones por desempleo, como pilares fundamentales de nuestro Estado de Bienestar. Este eje contempla el Objetivo 7: *Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación*, que entre otras acciones contempla la realización de campañas destinadas a verificar el cumplimiento de la obligación empresarial de elaborar un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género.

EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El lugar en el cual se pasa buena parte de la vida es el puesto de trabajo y por ello, en el mismo se tiene que garantizar la seguridad y salud de todas las personas. Uno de los ámbitos en los cuales queda reflejado ese derecho y ese deber, es la negociación colectiva, a través de los convenios colectivos y los planes de igualdad que resultan de procesos de negociación que se realizan en las empresas.

Un aspecto central a tener en cuenta es conocer cuáles son las medidas y actuaciones recogidas en los convenios colectivos, destinadas a prevenir y sensibilizar ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de las acciones de intervención diseñadas en el caso que se produzcan alguna de estas situaciones en la empresa.

Desde la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO se realiza un seguimiento de los contenidos de los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) en materia de igualdad. Para este estudio se ha procedido a explotar el contenido de los convenios publicados en el BOE en 2018 y 2019, en los aspectos relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

CONTENIDO DE CONVENIOS PUBLICADOS EN EL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO EN EL PERIODO 2018-2019

En el periodo 2018-2019 se publicaron 234 convenios en el Boletín Oficial del Estado: 126 en 2018 y 108 en 2019, siendo predominantes los convenios de empresa en ambos años (76% en 2018 y 97% en 2019).

El primer aspecto a tener en cuenta es la ausencia de las definiciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en los convenios. En 2018 el 71% no tiene una definición de acoso sexual y el 79% no tiene definición de acoso por razón de sexo. En 2019 la situación es más llamativa: solo el 4% de los convenios de empresa incorporan la definición de acoso sexual según consta en el artículo 7.1 de la ley de igualdad. Por otra parte, ninguno de los convenios sectoriales incorpora definiciones de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.

En lo que concierne a los convenios que sí recogen definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, lo primero de lo que hay que tener constancia es que no todos se remiten a las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Del total de convenios analizados solo el 4% contiene la definición de acoso sexual según consta en el artículo 7.1 de la ley de igualdad, mientras que el 12% tiene una definición distinta a la de la ley; en muchos casos la definición que se recoge es la de 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*, que define el acoso sexual como “*la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”.

La definición de acoso por razón de sexo tal y como figura en el artículo 7.2 de la ley de igualdad consta en el 6% de los convenios, a la vez que un 5% recoge una definición distinta, basada en la definición de acoso recogida en la Directiva 2002/73/CE, la cual establece “*el acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán*”.

La motivación que ha llevado a incluir la definición de acoso sexual de la Directiva, según personas que han intervenido en la negociación de convenios, es que *esas Directivas son de obligado cumplimiento, fue una inercia, fuimos a la fuente*.

Tras 13 años desde la entrada en vigor de la ley de igualdad no pasa desapercibida la ausencia de las definiciones citadas en ella respecto a ambos tipos de acoso, bien porque el texto del convenio no recoja ninguna, bien porque recoja otras definiciones. Un detalle a tener en cuenta es que, en las definiciones utilizadas, diferentes a las contempladas en la ley de igualdad, la tendencia general es que se especifica que son acciones no deseadas por la víctima.

Otro aspecto a contemplar ha sido la tipificación del acoso sexual y acoso por razón de sexo como faltas en los convenios, el 10% de los convenios revisados califican el acoso sexual como falta grave o muy grave; en el caso del acoso por razón de sexo ese porcentaje es inferior (3%).

En cuanto al contenido del artículo 48 de la ley de igualdad, *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*, en los convenios analizados no consta ninguna medida destinada a llevar a efecto lo dispuesto en dicho artículo.

Siguiendo la acción de la Inspección de Trabajo en cuanto a la adopción de protocolos en las empresas, dentro de los textos convencionales el resultado encontrado es el siguiente:

El 74% de los convenios publicados en el BOE en 2018-19 no incluyen ningún protocolo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, si bien pueden incluir alguna referencia a dichas acciones.

El 10% de los convenios incluyen un protocolo que denominan de acoso en el cual hay referencia al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y un 16% de convenios incluyen en su texto un protocolo de acoso moral o laboral en los cuales, de forma ocasional, se incluye una referencia al acoso sexual.

En tres protocolos por acoso sexual se menciona el establecimiento de medidas cautelares sin especificar en qué consisten con la excepción de un protocolo que sí indica cual es el objetivo de dichas medidas.

Otros aspectos detectados en los diferentes protocolos son los siguientes⁷ :

● Aún cuando el número de convenios que no hacen referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo es

⁷ Las cursivas indican que el texto es copia literal de los protocolos

muy elevado, algunos incluyen un artículo rechazando dichas acciones:

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 61. Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral y/o mobbing.

En línea con la recomendación de la C.E. [92(131)] relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

- Cuando se contemplan las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, en el apartado del procedimiento tras registrarse la denuncia consta el *Protocolo de actuación en caso de acoso sexual*.

Poner en conocimiento de la persona acosadora que no considera correcta su conducta y no quiere que se repita este comportamiento en ninguna ocasión. Debe decir claramente «no» y preferiblemente delante de testigos.

Si la víctima encuentra difícil o violento dirigirse al presunto acosador de modo directo, la comunicación la podrá realizar por escrito mediante un documento en el que exija el fin de la situación no deseada, haciendo entrega del mismo a través de un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) designado por la presunta víctima o a través de una persona de su confianza.

Se dará traslado de la denuncia formulada al presunto acosador, que gozará en todo momento del derecho a la presunción de inocencia.

Mientras se solventa el problema se intentará facilitar a la posible víctima el desarrollo de sus actividades de acuerdo con la situación, estudiando posibles cambios de puestos de trabajo u horarios para que no coincidan el presunto acosador y la posible víctima.

Si se constata en el informe de conclusiones la existencia acoso sexual y se procediera a la incoación de un expediente sancionador, y un miembro del Comité de Empresa o un trabajador afiliado a un sindicato estuviese involucrado en la comisión de estos hechos, se dará traslado del informe de conclusiones al Comité de empresa conforme a los establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores/as.

La constatación de la existencia de acoso laboral en el caso denunciado podrá dar lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta muy grave, para lo cual se establece que la existencia de cualquiera de las conductas arriba descritas (acoso sexual, por razón de sexo) sea considerado como falta muy grave y sean expresamente incluidos en el régimen sancionador del Convenio Colectivo en vigor.

- No se establece un mecanismo concreto a través del cual plantear la denuncia, no se detalla quién es la persona receptora de forma que quede garantizada la confidencialidad y anonimato de la persona denunciante,

tampoco se especifica la composición de la comisión instructora que realizará las diligencias oportunas:

La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros. El Comité de Igualdad nombrará una persona que hará de instructor/a con la víctima y se encargará de las investigaciones preliminares oportunas, tras lo cual, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Personas y Valores la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

- Se ha detectado un convenio que recoge dos definiciones de acoso distintas, una en el apartado de faltas muy graves que establece que el acoso sexual es una conducta indeseada por la persona a la que se dirige a la vez que en el protocolo se incluye la definición proporcionada por la ley de igualdad.

Artículo 47. *Faltas muy graves.*

El acoso sexual, entendido como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta.

Artículo 55. *Protocolo de actuación en supuestos de acoso.*

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, 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.

- Un único caso proporciona la definición de acoso por razón de sexo acompañada de una aclaración sobre el alcance protector que ofrece dicha definición:

*Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado **en función de la orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.***

A destacar:

- ✓ En 2018, el 71% de los convenios no tiene una definición de acoso sexual y el 79% no tienen definición de acoso por razón de sexo.
- ✓ En 2019 el 4% de los convenios de empresa y ninguno de los convenios sectoriales incorporan definiciones de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.
- ✓ Apenas se utiliza la definición de acoso sexual recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ En las definiciones utilizadas, diferentes a las contempladas en la ley de igualdad, la tendencia general es que se especifica que son acciones no deseadas por la víctima.
- ✓ Solo el 10% de los convenios revisados califican el acoso sexual como falta grave o muy grave; en el caso del acoso por razón de sexo ese porcentaje es inferior (3%).
- ✓ No siempre se incluye en qué consisten las sanciones.
- ✓ El hecho de que los convenios no incluyan los protocolos ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo no implica que las empresas no dispongan de ellos, dado que pueden estar anexados al plan de igualdad o pueden haber sido negociados en un momento distinto.

REFERENCIA AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN LOS PLANES DE IGUALDAD PUBLICADOS EN EL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO EN EL PERIODO 2018-2019

Se ha realizado el análisis del contenido sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo de los 36 planes de igualdad de empresas de ámbito estatal publicados en el BOE en el periodo 2018-2019. La primera situación a reseñar es la ausencia de referencias a dichas acciones en el 31% de los planes. Esta ausencia no deja de ser significativa cuando la ley de igualdad, desde su aprobación, recoge de forma expresa que los planes de igualdad podrán contemplar entre otras materias la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Aquellos planes que contemplan las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo utilizan las definiciones de la ley de igualdad, si bien su utilización es desigual: el 33% recoge la definición de acoso sexual y el 36% de acoso por razón de sexo.

En cuanto a medidas destinadas a evitar estas situaciones, el 39% de los planes contempla alguna medida si bien son dispares entre sí: el 6% contempla algún tipo de medida preventiva:

Campañas de sensibilización para la eliminación de la discriminación, del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y la violencia; y difusión de los protocolos de actuación que se aprueben.

Realizar en el plazo de un año desde la firma del plan, campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, la existencia de la CITSA (Comisión Instructora para el Tratamiento de las Situaciones de Acoso); los canales de denuncia; la garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el régimen disciplinario, etc.

Realizar cursos de formación dirigidos a personal de mando y técnicos y gestores, sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Estos cursos se empezarán a realizar un año después de la firma del plan.

Organizar anualmente sesiones de formación en materia de acoso y canales de denuncia, que incluya formación específica en el protocolo de acoso, y que sensibilice a la plantilla con el fin de disponer de más elementos para reconocer el acoso y la posibilidad de denunciarlo.

En el 31% la redacción del protocolo es considerado como la única medida a implantar:

Elaboración y aplicación de protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa especificando estas conductas como faltas sancionables, en diferentes grados.

Firmar el Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo consensuado en la Comisión de Igualdad.

Revisar el protocolo de acoso aplicable, para la negociación de un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, con la Representación de los trabajadores en la Comisión de igualdad.

Y el 2% establece la redacción de un código de buenas prácticas:

Elaborar un código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y su difusión al conjunto de la plantilla. Difundir el «Código de Buenas Prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo» al conjunto de la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones de acoso que se produzcan.

En un caso se incluye como medida contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo la siguiente redacción:

Recoger el número de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo presentados y en fase de resolución, asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.

Esta acción corresponde a la comisión instructora, siendo su fin proporcionar información en el proceso de seguimiento y evaluación del plan a la comisión de seguimiento.

En cuanto a los protocolos solo constan en el 22% de los planes, el 14% son protocolos referidos al acoso sexual o por razón de sexo mientras que el 8% contienen protocolos genéricos en los cuales se hace referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo. En este caso hay que señalar que uno de ellos contempla el acoso por orientación e identidad sexual, con las siguientes definiciones.

- *Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.*
- *Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.*

En los protocolos por acoso sexual y acoso por razón de sexo, explícitamente en 5 se menciona que la representación sindical formará parte de la comisión negociadora, en un caso se indica que se informará a la RLT del desarrollo de la investigación.

Otras características a reseñar es que en algunos planes el acoso sexual y acoso por razón de sexo se vincula al área de salud laboral; se ha detectado algún caso en el que se tratan el acoso y la violencia de género como si fuesen una misma acción.

- *Detectar, resolver, prevenir las situaciones de vulnerabilidad, discriminación, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género que puedan producirse en el ámbito laboral de la plantilla.*

En un plan se hace mención al Real decreto por el que se desarrolla la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de medidas y planes de igualdad, llegando a establecer el contenido del protocolo conforme a dicho desarrollo normativo:

«El protocolo de actuación responderá al menos a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización.*
- b) Información y accesibilidad.*
- c) Efectividad en la evaluación de las situaciones.*

d) *Confidencialidad y respeto a la intimidad de los sujetos afectados.*

e) *Celeridad y rigor en el procedimiento.*

f) *Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.*

g) *Determinación de medidas de compensación a las víctimas.»*

Únicamente un protocolo hace referencia a las medidas cautelares: *Se establece además la facultad de la Compañía de adoptar medidas cautelares para cesar dicha situación, así como la posibilidad de que las partes implicadas sean asistidas por una persona de su confianza, a su elección, pudiendo ser esta persona un representante de los trabajadores.*

Esta redacción induce a confusión pues al especificar para cesar dicha situación se puede interpretar que es el procedimiento para resolver la situación de acoso.

Las personas informantes durante la realización del proyecto han confirmado las situaciones mencionadas previamente. En cuanto a la participación en acciones de formación afirman que... *“a un mando intermedio cuesta mucho que lo haga, no sale de ellos, tampoco la empresa les obliga a que tengan un itinerario formativo obligatorio. Es un poco esto, son los cursos que hay, el que quiera que se apunte, el que no que no se apunte, cumplen su ratio que hay que dar formación”.*

Esa situación no es común a todas las empresas: *“En mi empresa hoy por hoy no tenemos nada de formación al respecto... tanto el plan como el protocolo hemos pedido formación para toda la plantilla, mandos, para todo el mundo. Formación y más formación que entendemos que es lo único que puede ir concienciando a la gente...”.*

La participación de la RLT es básica en el proceso de negociación... *“a la hora de negociar el plan de igualdad, los protocolos que están dentro me costó bastante, ... fui la que más fuerza hice por mi formación porque querían hacer un corta y pega de otro plan de igualdad de otro convenio de otra administración local”.*

Al preguntar si en sus empresas el protocolo por acoso sexual y acoso por razón de sexo es un protocolo único, las respuestas obtenidas han sido dispares:

- En nuestro caso tenemos uno por acoso moral y otro por razón de sexo.
- Nosotros no, tenemos todo en uno pero luego hay partes diferenciadas.
- Estamos en ello porque hay diferentes opiniones.
- Nosotros lo tenemos todo junto, sí que está explicado cada tipo de acoso con sus definiciones y tal, pero el procedimiento, la comisión de investigación es igual para todo tipo de acoso.

A destacar:

- ✓ Las referencias al acoso sexual y al acoso por razón de sexo están ausentes en el 31% de los planes de igualdad en el periodo 2018-2019.
- ✓ Solo el 6% contempla algún tipo de medida preventiva.
En el 31% la redacción del protocolo es considerada como la única medida a implantar.
- ✓ Los protocolos solo constan en el 22% de los planes. De ellos, el 14% son protocolos referidos al acoso sexual o por razón de sexo mientras que el 8% contienen protocolos genéricos en los cuales se hace referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Únicamente un protocolo hace referencia a las medidas cautelares.

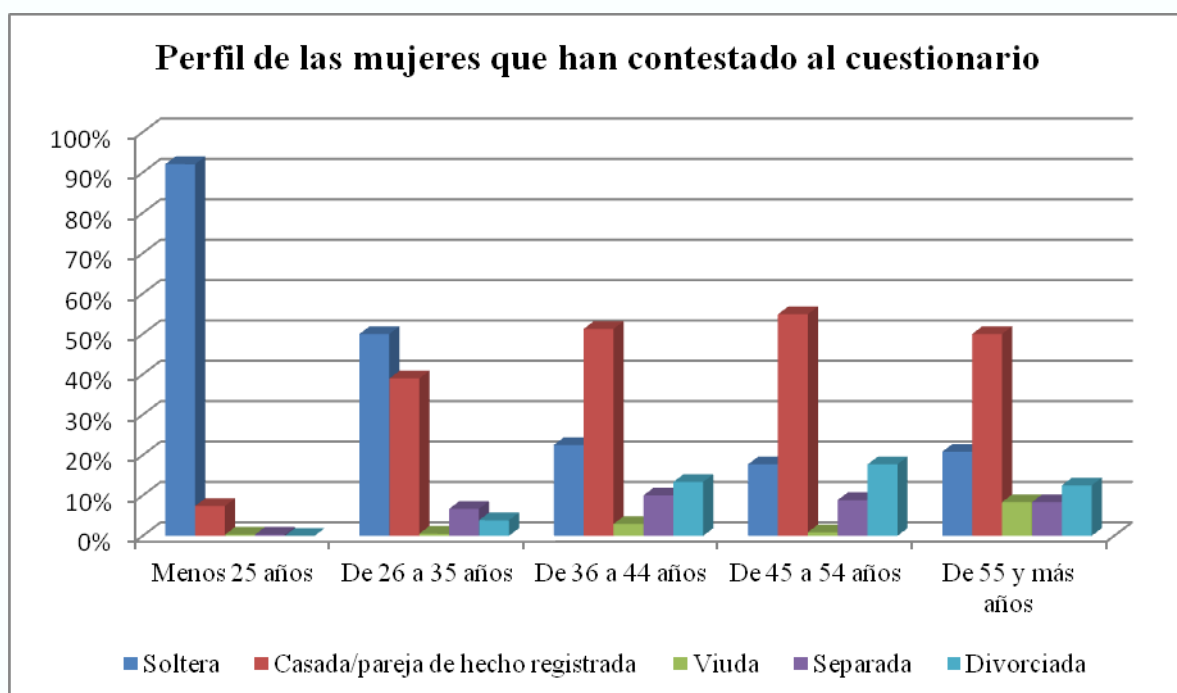
LAS MUJERES ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR ACOSO RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Existe mucha literatura sobre qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, qué tipo de acciones implica, en qué situaciones se producen, etc. El acoso recorre todo el panorama laboral, se produce en todos los sectores y en todas las ocupaciones. Es necesario dar voz a las mujeres que han vivido estas violencias para aproximarse a la realidad de estas acciones, así como de los resultados que se pueden derivar de ellas. Para realizar esa aproximación se ha diseñado un cuestionario online de difusión estatal que ha sido contestado por 1.119 mujeres víctimas de acoso en el cual han puesto de manifiesto las situaciones de las que han sido víctimas. Esta importante información se combina con las aportaciones realizadas por delegadas de empresas de diferentes sectores de actividad y tamaño así como por personas que trabajan con mujeres víctimas de ambos tipos de acoso, en los grupos de discusión realizados como complemento al cuestionario. Debido al tipo de muestreo seguido, la muestra obtenida no es representativa a nivel estadístico y no pueden extrapolarse los resultados. De todas formas, el análisis que a continuación se realiza es importante y útil para dar visibilidad a la realidad del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en España.

El cuestionario utilizado para este estudio contiene un grupo de preguntas socio-laborales, un bloque de preguntas relativas sobre discriminación laboral vinculadas directamente con el acoso por razón de sexo, otro bloque de preguntas relativas a situaciones constitutivas de acoso sexual y finaliza con una serie de preguntas relativas a las acciones realizadas por las mujeres al ser víctimas de acoso.

Se han recibido respuestas de todas las comunidades autónomas, especialmente Madrid (16%), Comunidad Valenciana (16%), Castilla y León (15%), y Andalucía (12%). Por grupo de edad, el 35% de la muestra tiene entre

26 y 35 años, el 31% menos de 25 años, el 21% entre 36 y 44 años, el 10% entre 45 y 54 años y el 2% más de 55 años. Por estado civil predominan las respuestas de mujeres solteras (53%) y casadas o que convivían como parejas de hecho registradas (34%), habiendo un 1% de viudas, un 6% de mujeres separadas y un 6% de divorciadas.



Es preciso señalar que la información proporcionada hace referencia a un momento concreto en el cual las mujeres han sido víctimas de acoso, es necesario resaltar que muchas mujeres han puesto de manifiesto haber sufrido o estar sufriendo estas situaciones en diferentes ocasiones a lo largo de varios años:

He sufrido acoso en muchas ocasiones (comentarios obscenos, insinuaciones,...), pero dos concretamente fueron más señaladas: la primera siendo joven (insinuaciones, chistes, ofrecimientos y finalmente tocamientos y manoseo cuando consiguió acorralarme), estaba con un contrato en prácticas y, al comunicarlo a mi superiora, me trasladaron de departamento. La segunda vez, incluso ya era madre por segunda vez y llevaba mucho tiempo trabajando, con contrato indefinido. No conté lo sucedido (mensajes de WhatsApp con cualquier excusa o llamadas fuera del horario de trabajo, insinuaciones en el lugar de trabajo, monólogos obscenos sobre su sexualidad, asaltos por los pasillos para asustarme y conseguir darme un lametón o intentar darme un mordisco...), acababa de incorporarme a ese puesto de responsabilidad y quería demostrar que podría sola con ello y con la situación, al ser una mujer ya madura y segura de mí misma. (Cuestionario)

El perfil laboral de las mujeres de la muestra es el siguiente: el 68% trabaja en el sector privado y el 32% en el sector público. Por sector de actividad, el 6% trabaja en Agricultura, ganadería y pesca, el 23% en Industria, el 2% en construcción, el 33% en Servicios, el 4% en el Tercer Sector, y el 32% en el Sector Público. Entre las que trabajan en el sector privado, el 41% tiene un contrato temporal y el 59% un contrato indefinido. Habría que elucidar hasta qué punto la precariedad laboral puede constituir un factor de riesgo, en la medida en que estudios anteriores y las delegadas y expertas participantes de los grupos de discusión apuntan en esta dirección. En nuestra muestra, obtenida a partir de la red sindical, estas mujeres podrían estar infrarrepresentadas por cuanto su propia discontinuidad constituye una barrera de acceso.

Muchas de las participantes en los diferentes grupos de discusión realizados afirman que no existen rasgos específicos de las mujeres víctimas de acoso sexual:

 *No hay un perfil de víctima, pero sí creo que hay un perfil de maltratador y un perfil, en este caso, de acosadores que tiene que ver y creer esa superioridad, y el poder sobre las mujeres, creerse que están... A lo largo del tiempo que llevo trabajando con víctimas, ..., yo no tengo un perfil de mujer, pero cuando recogemos en la historia social los datos sí confluyen muchas cosas en ellos. (P2G3)*

 *No hay un perfil de víctima, todas las mujeres somos víctimas potencialmente. (P4G3)*

 *Sobre las víctimas, es imposible establecer unos elementos que la definan porque no los hay, cualquiera de nosotras podría ser víctima... (P8G3)*

También se han apuntado en los grupos de discusión algunos indicadores o situaciones que, a juicio de las participantes, pueden suponer factores de riesgo que acrecienten las posibilidades de que cualquiera de estos tipos de acoso tenga lugar, entre ellos, la precariedad económica o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento:

 *Mi experiencia laboral es que hay actividades feminizadas y otras en las que el trabajo se presta... en una nave, cuando hay turnos... podemos estar hablando de mujeres limpiadoras, mujeres vigilantes de seguridad que están en una nave y a lo mejor hay una mujer con dos hombres haciendo un turno de noche o un turno de tarde, da igual pero están solos... mi experiencia en los casos de acoso que he visto es que a menudo tienen que ver con esa sensación de aislamiento. (P5G3)*

La situación es igual en todas partes, el tema de la precariedad, a mayor precariedad mayor posibilidad de que te acosen de una manera o de otra (P6G3)

Detectamos trabajadoras con contratos temporales, eventuales, tiene más temor a perder el puesto de trabajo, trabajadoras inmigrantes (...).(P7G3)

El estudio 'El alcance del acoso sexual en España', realizado en el año 2000 por la Secretaría Confederal de las Mujeres de CCOO apunta en este mismo sentido. Según sus resultados, la máxima precariedad laboral, que es trabajar sin contrato, disparaba las cifras de acoso sexual hasta el punto de que más de una cuarta parte de las trabajadoras sin contrato laboral (27,1%) habían sufrido alguna forma de acoso.

Es éste un factor de riesgo que podemos inferir de nuestra propia experiencia como organización sindical, con ejemplos recientes, como la denuncia en Murcia contra un intermediario de las explotaciones agrícolas del campo de la Comarca de Cartagena que extorsionó al menos a cinco mujeres a las que ofrecía trabajo a cambio de sexo. Mujeres que, a la vulnerabilidad económica, sumaban el hecho de desconocer el idioma y carecer de redes en nuestro país. Lejos de tratarse de un caso aislado, a nuestra organización sindical le consta que es una realidad extendida y casos similares al de Murcia se han dado (y denunciado) en otras Comunidades Autónomas como Andalucía o Castilla La Mancha.

No obstante, en fenómenos complejos como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sería preciso estudiar cómo se imbrican los diferentes factores en cada caso concreto, tanto para comprender las agresiones

como hechos aislados como para aclarar por qué y de qué manera persisten en el tiempo. Así lo explicaba una de las participantes en el grupo de discusión de expertas:

La precariedad incrementa las posibilidades de ser víctima de acoso sexual, pero no es verdad que sean mayormente víctimas de acoso sexual las personas que están en una situación precaria (...) Una persona que tiene las posibilidades económicas cubiertas puede no tener las necesidades afectivas cubiertas y continuar soportando una situación que no debería soportar. (P8G3)

En este sentido, surge también la importancia del entorno a la hora de conferir seguridad o no a las víctimas, de la credibilidad que se confiere la mujer y de si ésta se sentirá juzgada. Una variable, la del temor a la falta de apoyo o al juicio de los compañeros, que, como se detalla más adelante en este mismo estudio, explica el bajo porcentaje de denuncias.

Con los datos obtenidos del cuestionario así como de las aportaciones de los grupos de discusión, no se ha podido determinar que exista relación entre acoso y edad o estado civil. También el estudio de la Secretaría Confederal de las Mujeres del año 2000 apuntaba en esta dirección, descartando una asociación entre la edad y los casos de acoso sexual. Sí señalaba este estudio sin embargo una diferenciación en función del estado civil de las mujeres hasta el punto de que, según sus resultados, las mujeres en una relación estable (casadas o en pareja) tenían un 27,7% por ciento menos de probabilidad de sufrir una agresión de acoso sexual. En los resultados de nuestro estudio el 36% de las mujeres estaban casadas cuando fueron víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, lo que supone 18 puntos menos que las mujeres que estaban solteras.

No ha sido objeto de este estudio establecer un posible perfil de 'hombre acosador', una investigación que requeriría de otras herramientas metodológicas y, sin duda, más tiempo de estudio; no obstante, surge en los grupos de discusión la posibilidad de que éste tal vez pudiera trazarse. Sin quitar que un estudio en profundidad pudiera determinar la relación de los agresores con las variables habituales de edad, estado civil o sector de ocupación, se apunta más bien a la prevalencia tanto de aspectos educacionales, como de sus actitudes culturales y con respecto a la mujer:

 *Creo que efectivamente no hay un perfil de mujeres que puedan ser víctimas, puede serlo cualquiera, sí más bien hay un perfil de hombre, de hombre machista, de hombre que tiene un sentido de la mujer cosificada, que ejerce su poder. (P5G3)*

En cuanto al sector o el tipo de ocupación se puede afirmar que son acciones, tanto las de acoso por razón de sexo como las de acoso sexual, que se producen en todos los ámbitos sin excepción. También en este caso nuestros resultados son coherentes con los del estudio anterior de la Secretaría que constataba que no es posible apreciar diferencias entre los grandes sectores, y apuntaba a que más bien eran el tipo de trabajo y las condiciones en las que éste se realizaba las determinantes en este caso para el acoso sexual.

Mención aparte merece el tamaño de la empresa que ha surgido como una variable a tener en cuenta en la parte cualitativa de esta investigación. En los grupos de discusión se ha sugerido que estas situaciones son más difíciles de abordar cuando se producen en pymes o micropymes donde no siempre se aplica la normativa y donde, en muchos casos, no existe representación legal de las personas trabajadoras.

 *Son más frecuentes en pymes que no tienen ni planes de igualdad ni protocolos de acoso. Ni lo tienen ni se espera. Y es el gran tejido empresarial de nuestro país, ahí hay un campo importante donde sensibilizar. (P4G3)*

 *Trabajo con pequeñas, medianas y diminutas empresas, la implantación de un protocolo es impensable pues si son seis trabajadores o dos o 20... la mayoría son de corte fami-*

liar. Muchas veces nos encontramos que el jefe, el de recursos humanos, y el acosador son la misma persona y muchas veces la persona que tiene que instruir que ha sido acoso por ejemplo dentro del protocolo aunque lo hayamos hecho con un buen asesoramiento, es la misma persona o el mejor amigo de la persona que estamos denunciando, con lo cual prácticamente nadie, ninguna mujer quiere usarlo en el improbable caso de que los haya... No consigo que la herramienta funcione. (P6G3)

Los protocolos sirven mucho en las grandes empresas, en las empresas que los han consensuado (...)(P8G3).

PERCEPCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

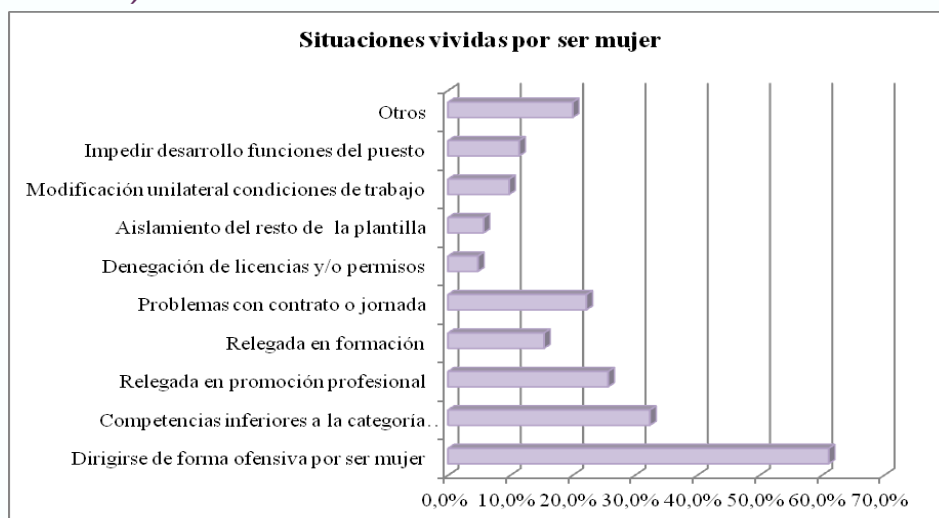
El 80% de las mujeres que han contestado manifiestan haberse sentido discriminadas en el trabajo. Las acciones en las que se traduce esa discriminación son diversas, registrando una incidencia más elevada las siguientes: dirigirse a la mujer de forma ofensiva (61%), asignación de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional (32%), ser relegada en la promoción profesional (26%), problemas para acceder o continuar en el trabajo (22%), y relegada en la formación (15%). No hay diferencias estadísticamente significativas en función de la edad y tampoco en función del estado civil salvo para la variable "asignación de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional" que citan en algo mayor medida las mujeres solteras (37%) que las casadas (29%).

Teniendo yo más estudios que mi compañero y realizando una labor similar el sueldo de mi compañero era casi el doble que el mío. (Cuestionario)

... ante un hombre mi palabra era nula tuviera más o menos categoría que yo... (Cuestionario)

... falta de atención durante mis intervenciones en las reuniones, turnos de palabra interrumpidos, reformulación de buenas ideas para apropiárselas, intentos de descrédito, decisiones tomadas en encuentros informales en los cuales, "por afinidad", solo estaban unos hombres del comité de dirección. (Cuestionario)

A las mujeres nos decían que estando casadas para qué queríamos ascender si no íbamos a poder realizar bien el trabajo una vez tuviésemos hijos. Eso lo decía la propia empresa. (Cuestionario)



Este tipo de situaciones de acoso por razón de sexo son padecidas por las mujeres en todos los sectores de ocupación.

■ Cuando es la propia dirección de la empresa la que impide formarte para poder promocionar, ¿a quién se puede recurrir? **(Cuestionario)**

■ Cuando se ofrecía la posibilidad de quedar fija en la empresa, el puesto siempre se lo daban a un hombre. **(Cuestionario)**

■ Cuando solicitas un cambio de puesto y tu responsable te responde que eres una incompetente y que ha preguntado a miles y nadie quiere trabajar contigo. **(Cuestionario)**

En sus respuestas las mujeres indican que se sienten discriminadas en cuanto a salario, no ser tenida en cuenta su opinión en el trabajo y la indefinición de funciones a realizar.

■ Tenía un cargo por el que cobraba menos que si hubiese sido hombre. **(Cuestionario)**

■ La sensación es que no se me ha tenido en cuenta al igual que a mis compañeros varones. Además, en muchos casos, he hecho trabajos que ellos no podían hacer (al ser mi mayor cualificación profesional en ciertos temas superior a la de ellos) pero ello no se reconoció ni en las evaluaciones ni en el sueldo ya que el mío era el menor de todos ellos. **(Cuestionario)**

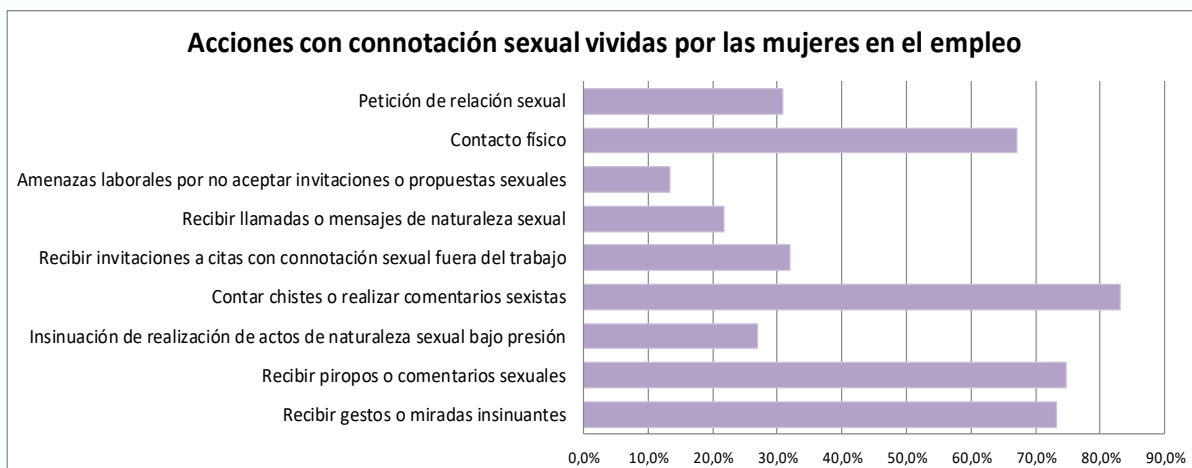
En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a chistes de carácter sexista (83%), piropos y comentarios sexuales (75%), gestos o miradas insinuantes (73%), contacto físico (67%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (31%).

■ Lo que cada día escuchamos son los comentarios, chistes, insinuaciones de carácter sexual que pueden llegar a cohibir a algunas compañeras, pero como siempre son en clave de humor, no se dice nada. **(Cuestionario)**

■ He sufrido comentarios sobre mi culo y mi peso (o falta de él). Y uno de mis jefes, quien me llamaba “rubia peligrosa” o “la rubia”, me dijo que el jefe que me hacía mobbing, me trataría mejor si le practicase sexo oral. Siempre entre risas. Pero no por ello menos desagradable. **(Cuestionario)**

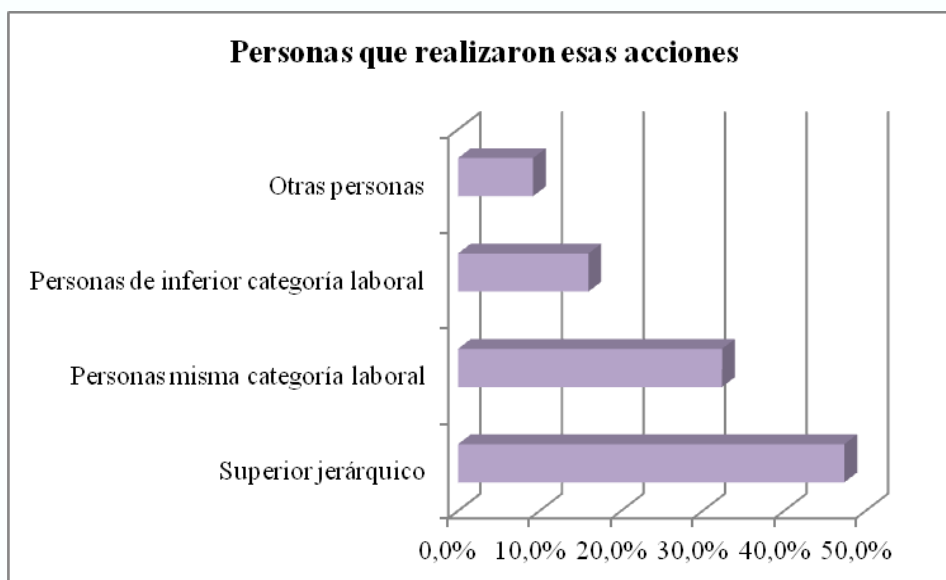
■ Los comentarios sexistas no se contemplan necesarios de acciones en el plan de mi empresa si no son reiterativos de la misma persona, la realidad es que son generalizados de cualquier superior y muchos compañeros. **(Cuestionario)**

■ Es tan frecuente que los hombres realicen comentarios machistas como “y, porque estas casada, que si no...”, o agarrarte la cintura al pasar como quien no quiere la cosa, o aprovechar cualquier situación para hacer un juego de palabras de índole sexual, que nadie es consciente del asunto y todo queda en unas risas... **(Cuestionario)**



Todas las acciones sobre las que se ha preguntado han sido realizadas principalmente por superiores jerárquicos (47%), por personas de la misma categoría laboral (32%) y por otras personas (9%) entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (2%) y clientes (2%). En el 86% de los casos los agresores fueron solo hombres, en el 1% solo mujeres y en el 9% tanto hombres como mujeres (un 4% no contesta a esta pregunta).

- La persona que me acosó era el Director y jefe de la empresa. **(Cuestionario)**
- El acoso sexual (insinuaciones, invitaciones con doble sentido...) fue por un jefe en un trabajo anterior... **(Cuestionario)**
- Mis jefes y jefas me impidieron promocionar favoreciendo a otros compañeros hombres. **(Cuestionario)**



Las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo pueden tener lugar en ambientes laborales en los que no existe relación laboral directa entre la víctima y la persona acosadora. Es una situación que se produce entre personas ajenas al ámbito laboral pero dentro de la "esfera laboral".

La atención al cliente en ventanilla o en atención telefónica son lugares en los que se produce acoso por las personas que acuden pidiendo información. Se creen con derecho a tratarte de forma vejatoria. **(Cuestionario)**

Quien efectúa este tipo de acciones guarda relación directa con el proceso de investigación a seguir en caso de denuncia:

Cuanto más elevada es la posición de la persona que ejerce el acoso, cuanto más alto ha llegado en la escala de su trabajo más difícil es de demostrar. Si quien ejerce el acoso es un compañero superior se le intenta tapar, se le intenta... o sea, nunca llega a demostrarse claramente que eso haya podido ser una situación de acoso mientras que si quien ejerce la situación de acoso son entre iguales o una categoría muy inferior no hay ningún problema. **(P1G2)**

... una persona que estaba en un sitio concreto del hospital y hacía comentarios despectivos hacia las mujeres a las que tenía que tratar y a su vez también ejercía acoso hacia las compañeras que trabajan con él. Como era una persona que tenía una relación muy directa con gerencia nunca se le llegó a sancionar. **(P5G2)**

REACCIONES TRAS EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En la pregunta relativa a conocer si habían puesto en conocimiento de la empresa ser víctimas de las distintas acciones el 72% contesta de forma negativa, sin diferencias estadísticamente significativas en función del sector de actividad (*Nos llamamos por no llamar la atención, pero es más frecuente de lo que se cree; Desgraciadamente las mujeres soportamos acoso en el trabajo, no se dice nada por miedo a que no te contraten en la siguiente campaña*). De las que no lo han puesto en conocimiento de la empresa, el 62% no lo han hecho por temor a represalias. El 77% no se dirigió a la representación legal en solicitud de ayuda.

A pesar de la gravedad que tienen de este tipo de comportamientos su denuncia continúa siendo baja. El motivo de que las denuncias escaseen va ligado, esencialmente, a la falta de confianza de las trabajadoras en que ésta prospere y en que además no se convierta en algo que las perjudique todavía más.

Además, alegan otras razones:

miedo a que tus compañeros te señalen **(P3G2)**

sobre todo el mantener el puesto de trabajo **(P4G2)**

por vergüenza **(P2G2)**

recibí críticas por parte de compañeros al ponerlo en conocimiento de la empresa. **(Encuesta)**

... todo el mundo en su entorno le ha dicho que ella es la que se ha mal comportado. Entonces con esa culpa tan lastrante que tenemos que viene de la familia, del entorno, de los amigos, de los compañeros y de la propia empresa es imposible que tomen conciencia o que tomemos conciencia de que tenemos derecho a que no nos pase esto. **(P6G3)**

hay una cantidad de impedimentos para que una mujer no denuncie en su entorno laboral, teme ser juzgada, tiene sentimiento de culpa, la pueden juzgar sus compañeros. **(P3G3)**

También influye el miedo a lo que se puede derivar de la interposición de una denuncia.

 *Fui víctima, denuncié y perdí el trabajo. (Encuesta)*

A veces, cuando la empresa toma medidas ante las situaciones denunciadas, éstas no son ajenas a la situación de las mujeres teniendo repercusiones negativas en ellas a nivel emocional y laboral.

 *A día de hoy sigo en la empresa en la que tuve el peor de los acosos que he sufrido. Me creyeron y lo invitaron a jubilarse. Sin embargo, nunca más cambié de puesto ni promocioné. Nunca más se habló del tema y mucha gente no se lo cree y/o me culpa a mí. (Encuesta)*

El 52% de las mujeres que han contestado el cuestionario desconocen si otras mujeres habían sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo; esto refleja que las experiencias de acoso sexual o por razón de sexo no solo se esconden, sino que incluso no se comparten con las personas más próximas en el entorno laboral.

Esta falta de comunicación genera que este tipo de experiencias permanezcan inscritas en la historia de las mujeres como una realidad del mundo laboral, inherente a las relaciones de dominación que imponen los hombres a las mujeres, frente a la cual cada mujer, individualmente tiene que aprender a convivir y a afrontar.

La realidad demuestra que es muy difícil aportar pruebas de una conducta que frecuentemente sucede sin testigos, y ello desanima a muchas víctimas a emprender las acciones legales oportunas.

 *El problema es que es muy difícil de demostrar y en muchos casos son insinuaciones, frases fuera de contexto o situaciones incómodas en las que sientes que hay un interés sexual aunque explícitamente no se haga una propuesta directa.*

Por ello, es necesario que ante este tipo de situaciones se establezca un procedimiento específico de actuación que sea rápido, confidencial y eficaz y que propicie el cese inmediato de la conducta.

De las mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, el 88% no solicitó ningún tipo de baja (con porcentajes que oscilan entre el 80% en el sector servicios y el 94% en la agricultura, aunque las diferencias en función del sector de actividad no son estadísticamente significativas). Entre aquellas que sí la solicitaron, las bajas tuvieron una duración desigual: el 46% tuvo una baja de duración entre 2 y 6 meses, un 19% estuvieron de baja menos de 1 mes, un 18% entre 7 meses y 1 año, un 8% más de un año, el 4% dejó el empleo y al 5% le despidieron.

No coger una baja cuando se ha estado sufriendo alguna de estas situaciones puede tener efectos negativos sobre la salud de las mujeres.

 *No cogí la baja, pero se me agravó la depresión que arrastraba anteriormente, el miedo a que no me creyeran por estar en tratamiento por depresión., la delegada de CCOO de mi empresa llevó el tema muy discretamente, habló con Recursos Humanos y todo acabó así, mi delegada me escuchó y no dudó, no quise poner denuncia, me dijo que era mi decisión. (Cuestionario)*

Es importante señalar que hay mujeres que han dejado el empleo o han sido despedidas al denunciar la situación de acoso que padecían.

 *No estuve de baja, somaticé, es tu palabra contra la de otro/as. (Cuestionario)*

■ No estuve de baja, pero sí me afectó, y cambié de empresa, hasta de ciudad. **(Encuesta)**

■ Yo pedí el despido voluntario porque no podía más, era un superior, puso a todas mis compañeras en contra, y cuando fui a solicitar el despido, una persona se dio cuenta y me ayudó trasladándome de centro. Pero nunca pude contar nada, fueron años malísimos, no había ningún protocolo. **(Cuestionario)**

■ Dejé mi trabajo de forma voluntaria y en mi vida sexual hay muchas secuelas de esa mala experiencia. **(Cuestionario)**

■ El acosador era mí propio jefe. Me despidió. **(Cuestionario)**

■ Yo me fui, perdí mi puesto de trabajo en el cual era fija, por no querer volver a ver a estas personas. **(Cuestionario)**

La última parte del cuestionario se refiere a la existencia de medidas destinadas a prevenir y eliminar el acoso, así como saber si en las empresas existen protocolos contra dichos acosos.

El 9% de las mujeres encuestadas han manifestado que en su empresa existían medidas destinadas a corregir estas acciones.

■ Los cambian de sección y horarios. **(Cuestionario)**

■ Entrevista con una técnica del servicio de personal y posterior resolución cambio de puesto de trabajo con categoría inferior. **(Cuestionario)**

■ Charla de los superiores con el acosador. **(Cuestionario)**

En relación a la existencia de protocolos de actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo, el 17% manifiestan que sí existían en la empresa. La existencia de protocolo no representa una garantía para las mujeres en múltiples ocasiones.

■ A veces los protocolos de acoso no están al acceso de los trabajadores, iniciar y activar el protocolo me ha costado meses. La actuación de la empresa ha sido lenta y ha ocasionado un daño muy grande. A menudo me he sentido perdida y en estos casos siempre se ampara al acosador y se castiga a la víctima.

El activar el protocolo de acoso ha manchado mi expediente en la empresa y ya no me siento la misma, ni reconocida ante mi empresa, aunque mi trabajo sigue siendo el mismo. **(Cuestionario)**

■ Existía protocolo de actuación y se puso en conocimiento de mis supervisoras y dirección, no se hizo absolutamente nada por parte del Comité de actuación. **(Cuestionario)**

■ Yo no creo que la existencia o no de un protocolo contra el acoso sirva para disuadir y yo no creo que sea una medida para disuadir porque al final... mi empresa por ejemplo, tiene ese protocolo, pero, ¿qué medidas toma en el día a día? Ninguna, solamente que se active el protocolo en caso de una denuncia. **(P2G1)**

■ Otro de los problemas es que aunque exista el protocolo, se ha metido en una caja, se ha cerrado a cal y canto, ni se ha difundido, ni se usa, ni el personal lo conoce. **(P6G3)**

El resultado de estas acciones, sean de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, tiene efectos inmediatos y a

lo largo de la vida de las mujeres. Muchas mujeres afirman que ese acoso ha marcado su vida, en algunos casos se han visto obligadas a cambiar de ciudad, de entorno social, de sector laboral... para poder seguir adelante.

La mayoría permanecen en sus puestos de trabajo esperando que el acosador cese en sus acciones. Si bien es un tema del que no se habla, hay mujeres que reconocen sentirse apoyadas por sus compañeras y compañeros de trabajo.

 *Me ayudaron los compañeros a plantar cara y se arregló todo. (Cuestionario)*

Las mujeres coinciden en que las medidas preventivas que se deberían emprender para conseguir eliminar estas acciones, pasan por impartir formación al conjunto de la empresa, formación ligada a definir las acciones, explicar las situaciones que son constitutivas de acoso. Esta ha sido de hecho una de las cuestiones transversales que han salido a la luz en todos los grupos de discusión, donde se señala su utilidad tanto como medida de prevención para disuadir las posibles agresiones como una garantía para las mujeres víctimas que, de este modo, sepan identificar y nombrar lo que les sucede.

 *Se debería de hacer mucha más formación para dejar de normalizar situaciones que son de acoso y con ello ayudar a identificarlas y erradicarlas. (Cuestionario)*

 *... tienen que empezar a hacer esa formación así como un curso para toda la plantilla específico de acoso sexual y específico de igualdad porque tenemos trabajadores que todavía no saben que pueden hacer corresponsabilidad. (P6G2)*

 *... la formación es fundamental. Formación y sensibilización es fundamental. (P6G2)*

 *No terminamos de llegar a las plantillas, a los centros de trabajo, a explicarles esto es una agresión verbal, física, conductual, como sea. Cuando lleguemos a explicar eso a la gente, a todo el mundo, ellas y ellos, ellos se darán cuenta que situaciones que están haciendo no las percibe la otra persona como agradables o simpáticas, y la persona que las está sufriendo entiende y empieza a poner palabras a cosas que está sintiendo que, en principio es malestar, incomodidad y que poco a poco le va mermando. (P2G1)*

 *La mayoría de las veces porque hay una línea muy fina y muchas veces una no sabe si está siendo acosada o no, quiero decir, tienes el compañero de turno que a lo mejor te gasta la típica broma machista, la broma fuera de tono, de tono grueso y tal, pero claro: ¿eso sería suficiente para que yo me planteara como trabajadora interponer una denuncia a través de un procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo? Pues muchas veces las propias mujeres no lo tenemos claro. (P3G1)*

Esta idea es compartida con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, para quienes la formación es fundamental. Consideran que la formación y sensibilización no se pueden dejar a la libre decisión de las personas.

PERCEPCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Los grupos de discusión empleados como herramienta de investigación metodológica han permitido abordar cuestiones de carácter cualitativo que hubieran quedado fuera del alcance del cuestionario. Entre ellas, las percepciones de las mujeres a menudo implicadas en la resolución de los casos o en la negociación de los planes de igualdad y la redacción de los protocolos contra los dos tipos de acoso que se abordan en este estudio. Para ello, durante el diseño del trabajo de campo se establecieron tres grupos de discusión: delegadas de grandes empresas, delegadas de pequeñas empresas y expertas, atendiendo a las diferencias que pudieran surgir en ambos entornos y para incorporar la visión de expertas académicas, jurídicas o en atención y acompañamiento de las víctimas que no necesariamente ejercen como delegadas.

Cabe destacar que tanto las delegadas de las empresas grandes como de las pequeñas, así como el grupo de expertas, manifiestan que en los últimos años se han producido avances en términos de sensibilización y acciones por parte de las empresas.

 Yo veo una diferencia entre hace unos años y ahora. Ahora es mucho más ágil... (P2G2)

 Nosotros hemos hecho mucha presión y hemos estado muy pendientes. Ya digo, en 7 años ha cambiado radical pero claro porque hemos estado muy encima, denuncias, tal, presión sindical, acciones sindicales... (P2G2)

Según sus percepciones, esta mejora tanto en la detección de los casos como en su resolución serían fruto de los avances normativos, que se valoran positivamente, pero también de la acción sindical y de la propia evolución de la sociedad, dos factores que estarían forzando a las empresas a involucrarse más. No obstante, también coinciden en señalar que la conciencia sobre estos problemas continúa siendo absolutamente insuficiente, denunciando que se trata de situaciones y comportamientos a menudo muy normalizados.

 Me doy cuenta que en el trabajo la gente es muy maja, la mayoría son chicos, agradables, pero te sueltan un chiste que a mi... me río yo por las narices. No me hacen ninguna gracia porque son machistas esos chistes y digo: ¿qué pasa, que soy la única persona que se da cuenta de esto? (P2G1)

 Otro tema es la normalización de las conductas. Cuando son comportamientos de baja o media intensidad, aunque sean muy repetidos, normalmente no vienen al sindicato a hablar de acoso, vienen a hablar de otro tema y a raíz de lo que desarrollas con ellas te das cuenta de que es un acoso como una casa pero ellas no lo perciben como tal. (P6G3)

Esta falta de conciencia es uno de los motivos de la insistencia en la formación, otro de los temas comunes y de mayor relevancia en todos los grupos de discusión. Se reclama además que sea una formación especializada, con unos mínimos estándares de calidad.

 Formación obligatoria si es que... Obligatoria y no solamente que sea una formación que tú vas a recibir la formación sino con alguna dinámica de grupo entre los propios compañeros que se vean situaciones donde a la otra persona se la pone en la otra parte y entiende un poco cómo siente esa persona los comentarios, las acciones o los hechos en sí. (P6G1)

 El plan de igualdad pone que se va a dar formación a los mandos, pero es que vienen los planes de formación año tras año y no hay ningún curso de igualdad. (P2G1)

Y si en un centro se da un determinado caso de acoso aunque hubiesen pasado por la formación, debería volverla a hacer; aunque todos hubieran tenido formación y hubiesen cumplido. No es castigo, es más formación para si no nos hemos enterado bien, enterarnos mejor. Y si se han enterado bien, para refrescar las cosas. Yo es que no veo otra manera. **(P6G1)**

Si bien se valora la existencia de los protocolos y se considera importante, no se cree que puedan ser disuasorios por sí mismos y hay acuerdo en general en los grupos respecto esta necesidad de acciones formativas y, por supuesto, de prevención. Son necesidades que se detectan en empresas de todos los tamaños y tanto en el sector público como en el sector privado:

Mi experiencia es en empresas estatales, de más de 250 trabajadores, la negociación del plan y anexo el protocolo de acoso sexual no ha sido difícil, pero en la practicidad del protocolo, en la prevención que el protocolo lleva aparejada falta mucho camino a las empresas. Igual que pasa en las pequeñas que yo tengo un protocolo o un plan y eso va a un cajón que necesito para concursar y para que me dé puntos en los concursos públicos, yo creo que la experiencia sigue siendo la misma, solucionarlo de forma privada y que no trascienda mucho. **(P5G3)**

Algunas apuntan a que los protocolos resultan mucho más eficaces cuando son negociados con la representación legal de las personas trabajadoras:

Los protocolos son válidos si están bien elaborados. Eso no significa que desde arriba venga un documento y que tú lo tengas que activar; los protocolos si se hacen de forma consensuada con los responsables de cada lugar y contando con las características, cuanto más consensuado, es más eficaz a la hora de ponerlo en marcha. **(P2G3)**

Además, especialmente en el grupo de expertas, se reclama mayor implicación de las autoridades y de la inspección de trabajo:

Los protocolos son importantísimos, las leyes son importantes pero cómo se aplican es lo que nos diferencia, son necesarias pero no las estamos aplicando adecuadamente. **(P3G3).**

Habría un área de potenciar mucho a nivel laboral que serían las inspecciones de trabajo, me parece fundamental potenciar la inspección de trabajo con perspectiva de género. **(P4G3).**

Las herramientas están, la normativa está: ¿cuál es el problema? La mano que ejecuta esa herramienta, que no aplica esa normativa. La aplicación es lo que falla. Nos dedicamos parchear las hemorragias con unas tiritas. **(P6G3).**

Una vez que se ha producido algún caso, sea de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la eficacia de las medidas que se llevan a cabo parece diferir en función del tamaño de las empresas. Las delegadas de pequeñas empresas denuncian, a raíz de su experiencia, mayores dificultades para abordar estas situaciones, por ejemplo, a la hora de salvaguardar el derecho a la intimidad de la víctima o de implementar medidas como los traslados de centro de trabajo:

Lo que es complicado es mantener el secreto, digámoslo así, en que la gente no se entere ni de quien es el acosado ni de quien es el acosador. **(P5G1)**

Si el centro de trabajo es amplio y permite dar la opción de moverle, que tenga la

posibilidad de poder escoger otro centro en su categoría... pero eso es muy complicado. (P2G1)

Y todo depende porque una movilidad geográfica de la víctima puede interpretarse como un castigo y ya no de cara a esa misma persona sino de cara al resto. De cara al resto de mujeres que puedan denunciar, piensan "la han cambiado de centro". ¿Por qué? Es problemática. (P2G1)

Los traslados de centro de trabajo sí parecen más factibles en empresas grandes, si bien se recoge a menudo la crítica de esta última interviniente en el sentido de que se puede producir una revictimización cuando es a la persona acosada a quien se traslada:

Si tenemos el problema de que habitualmente se separa a la persona acosada, es a la que se traslada cuando desde nuestro punto de vista no debería de ser así. (P3G2)

Lo importante es que no estén juntos y que sea el agresor primero el que se tenga que ir. (P8G3)

Por otra parte, existe también una preocupación entre las mujeres de los grupos respecto al seguimiento posterior que se hace de las víctimas:

Yo creo que no hay un seguimiento, no sabemos qué pasa con la persona. En nuestro caso no hemos sabido cómo se siente esa persona que ha sufrido esa situación de acoso porque luego no ha habido un seguimiento. Si está bien o está mal no lo vamos a saber nunca salvo que esa situación nos vuelva a llegar. (P1G2)

Finalmente, cabe destacar que en el grupo de expertas se aborda la cuestión de la complejidad y dilación de los procedimientos judiciales cuando estas situaciones no se resuelven en el contexto de las empresas. También se menciona la inaccesibilidad del lenguaje. Serían dos factores que dificultan la denuncia por parte de las mujeres víctimas de ambos tipos de acoso, muy especialmente el caso de las más vulnerables, como las migrantes sin papeles.

Tengo un caso reciente de una mujer víctima de violencia que quiere solicitar su tarjeta de residencia en circunstancias excepcionales, ella es extranjera, y no puede hacerlo porque las oficinas de extranjería están cerradas y yo no puedo presentarlo en su nombre. Entonces esa dificultad de acceso.... Una cosa que me llama la atención es que me han inadmitido a trámite ese procedimiento y todo está en masculino, el lenguaje no es para nada el correcto.

Y creo que también el distanciamiento de las instituciones, dificultad para acceder, poca información. Eso es lo que veo. (P1G3)

En el caso de que no se llegue a ninguna solución bien porque no hay protocolo o porque el protocolo no ha funcionado correctamente acuden a la vida judicial. Entonces tienen que repetir la denuncia ante la Guardia Civil, repetir la denuncia en el juzgado de instrucción, repetir la denuncia ante el juzgado de lo penal. Los medios judiciales actualmente, depende..., hay juzgados y juzgados. En muchas situaciones tienen que estar al lado de la persona que han denunciado sin ningún tipo de medio para que puedan hacer una declaración a menudo sin ningún tipo de medio como un biombo para que no se las vea... Es lo que se llama victimización secundaria que es volver otra vez a pasar por todo eso. Si fuera cuestión de unos meses, pero estamos hablando de años, digo el procedimiento judicial, 4, 5 y 6 años y eso ¿qué ocurre? (P7G3)

■ Con respecto a los procesos judiciales, creo que son largos, muy costosos emocionalmente y psicológicamente para las víctimas y que vienen a aumentar el daño. Las profesionales que trabajamos en los procesos de acompañamiento vemos que hasta que los procesos judiciales no han terminado es muy difícil que la víctima comience a relajarse y podamos empezar a trabajar con ellas aquellas secuelas que se le han quedado por esa vivencia. **(P2G3)**

EFFECTOS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LAS VÍCTIMAS

Tanto el acoso sexual como por razón de sexo producidos en el ámbito laboral tienen múltiples efectos, en particular sobre la persona que es objeto del mismo.

■ Estamos hablando del ámbito laboral pero afecta a todas las áreas de la mujer víctima de acoso. Es decir, no estamos hablando que esta mujer cuando llegan las tres o llegan las siete se va a su casa deja ese problema y cuando ficha por la mañana se activa, sino que afecta a toda su vida, a todas las facetas de su vida. **(P2G3)**

■ Nos encontramos con muchas mujeres que tienen miedo de volver a trabajar, muchísimas, miedo porque les han pasado cosas en su trayectoria profesional. **(P4G3)**

1.- ¿Cómo afecta a la salud el acoso sexual?

El acoso sexual tiene efectos importantes sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece, pero también sobre otros ámbitos como es el ambiente de trabajo y la organización de la empresa.

Entre los efectos más comunes se encuentran:

- Alteraciones de la salud psicológica vinculadas con el estrés como son los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión y también estados de nerviosismo y sentimientos de baja autoestima.
- Trastornos de la salud física como los relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés.

Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, que tendrán su repercusión sobre el estado físico de la persona que las padece, afectando al deterioro de la calidad de vida de la persona acosada, de forma que lo que comienza en el ámbito laboral acaba repercutiendo en el ámbito de la vida privada.

2.- ¿Cómo afecta a la salud el acoso por razón de sexo?

Al igual que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo tiene sus consecuencias importantes sobre la salud de la trabajadora que lo padece y estas se reflejan tanto a nivel psicológico como a nivel físico. Entre las alteraciones psicológicas los efectos más habituales que pueden sufrir son ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, etc., de la misma forma las alteraciones que inciden sobre la salud física se pueden manifestar mediante trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc. En definitiva, tanto en las alteraciones

psicológicas como en las alteraciones físicas, las consecuencias sobre la salud de la trabajadora expuesta al acoso por razón de sexo presentan una sintomatología asociada al estrés, que, de persistir en el tiempo, pueden llegar a transformarse en dolencias muy severas.

En definitiva, se trata de dos acciones que, más allá de los efectos negativos que pueden generar en el ámbito laboral y social, tienen importantes efectos sobre la salud de las víctimas, provocando secuelas físicas y psíquicas en la mujer cuya superación requiere invertir mucho tiempo, además de los efectos que tendrán sobre la vida privada de las personas que las han padecido.

A destacar:

- ✓ El acoso sexual y acoso por razón de sexo son situaciones vividas por mujeres de todos los sectores de actividad con independencia del tipo de contrato que tengan.
- ✓ Si bien no parece existir un perfil definido de víctima, sí se apunta a la existencia de factores de riesgo, como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento.
- ✓ En el caso del acoso por razón de sexo las mujeres se sienten discriminadas principalmente en cuanto a salario, no ser tenidas en cuenta su opinión en el trabajo y la indefinición de funciones a realizar.
- ✓ En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a comentarios y chistes de carácter sexista (83%), piropos y comentarios sexuales (75%), gestos o miradas insinuantes (73%), contacto físico (67%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (31%).
- ✓ A pesar de la gravedad que tienen de este tipo de comportamientos su denuncia continúa siendo baja. Entre los motivos aparecen el miedo a perder el puesto de trabajo, el juicio del entorno o el sentimiento de culpa.
- ✓ De las mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, el 88% no solicitó ningún tipo de baja.
- ✓ La existencia de protocolo no representa una garantía para las mujeres en múltiples ocasiones.
- ✓ La necesidad de formación ha sido una de las carencias señaladas como principal medida de prevención tanto en el caso de las mujeres víctimas como en el de los grupos de discusión.
- ✓ Entre los efectos más comunes se encuentran alteraciones de la salud psicológica vinculadas con el estrés como son los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión y también estados de nerviosismo y sentimientos de baja autoestima.
- ✓ También entre los efectos más comunes se encuentran trastornos de la salud física como los relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés.

CONCLUSIONES. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen las dos formas más frecuentes, ocultas e impunes de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, que evidencian la desigualdad estructural entre mujeres y hombres que persiste en nuestra sociedad y, por tanto, son reconocidas jurídicamente también como manifestaciones de discriminación de sexo-género.

Implican vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, a la salud laboral y a la seguridad en el trabajo, por lo que es imperativo que todos los poderes públicos, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en general actúen, desde sus responsabilidades y ámbitos de actuación específicos, con el objetivo común de avanzar en su detección, en su visibilidad, en su medición, en su intervención correctora y en su prevención, hasta lograr erradicarlos de la vida común y, específicamente, del ámbito laboral.

Las diferentes formas de violencia contra las mujeres, y su subordinación como ciudadanas, son realidades antiguas. Fue necesario el surgimiento de reivindicaciones feministas, materializadas en la antigua alianza estratégica entre el movimiento sufragista y el movimiento obrero, para que fueran reconocidos normativamente sus derechos como ciudadanas, con el logro del derecho al voto y la igualdad legal, que fue sucediéndose durante los siglos XIX y XX por la mayoría de países del mundo. Es importante retrotraerse al logro de la igualdad legal para entender el origen de la conceptualización de la discriminación por razón de sexo-género y violencia de género. Porque esta conceptualización sucedió durante el resurgir del movimiento feminista de los años 70 en EEUU pero fue una realidad comprobada empíricamente y denunciada por las mujeres del movimiento obrero, como escritos sobre los sufrimientos y condiciones laborales de las mujeres de Flora Tristán, Clara Zetkin y otras referentes ponen de manifiesto.

En el caso del acoso sexual, su conceptualización tiene lugar como una de las consecuencias visibles de la entrada de la perspectiva feminista en el ámbito académico, institucional y normativo que tuvo lugar en los años 70 del pasado siglo, en base al trabajo teórico del concepto de género, en tanto variable de los estudios sociales, como constructo sociocultural que, tomando como base las diferencias de los sexos, establece diferentes pautas de actuación personal y social para mujeres y hombres, los roles de género, acordes con desiguales expectativas en su acceso a las diferentes esferas y trabajos de la vida social, con el fin de preservar la división sexual del trabajo.

La conciencia feminista en este contexto de los años 70 del siglo XX despertó también, de acuerdo con la consigna “lo personal es político”, la conciencia colectiva de las mujeres sobre el carácter edificado socialmente de la violencia de género sobre las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Dejaba así de ser un fenómeno restringido al ámbito privado de las mujeres para ser considerado un problema social de primera magnitud. En el mismo sentido, despertó la concienciación sobre distintos comportamientos de hombres hacia las mujeres de carácter violento, humillante, coactivo y discriminatorio que resultan inadmisibles, incluidas las conductas con proposiciones, comportamientos indeseados o contrapartidas de índole sexual, atentatorias contra la dignidad y la libertad de las mujeres, en sociedades con igualdad legal, en cualquiera de los ámbitos, también en el laboral.

A partir de entonces, hasta el momento actual (era del *#MeToo*, *#Cuéntalo* en España) se han sucedido los estudios, las teorizaciones, las proyecciones estadísticas, las normativas, la jurisprudencia y los cambios legislativos, que fueron registrándose en los planos internacional, europeo y estatal, cuyos principales avances recoge este estudio en el capítulo específico de normativa y legislación. Por su relevancia, mencionamos someramente distintos instrumentos que han contribuido al tratamiento normativo actual sobre acoso sexual y acoso por

razón de sexo:

- En el ámbito internacional: El Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979, ratificada por España en 1984; la Recomendación 19 La violencia contra la mujer, CEDAW, 1992; la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, ONU, 1993; la Declaración y Plataforma de Acción IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Beijing, ONU, 1995; y, más recientemente, el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, OIT, 2019 y la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, OIT, 2019.
- En el ámbito europeo: el Informe Rubenstein, 1987, “La dignidad de la Mujer en el trabajo: informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas”; la Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo; la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, el Código de conductas la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el Código de conductas para prevenir el acoso sexual; la Directiva 2002/73/CE, 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; la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la Comunicación de la Comisión al Consejo y al parlamento europeo, de 8 de noviembre de 2007, por el que se transmite el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo; la Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea (2017/2897(RSP); el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado por España en 2014 (Convenio de Estambul).
- En el ámbito estatal: la Constitución Española, 1978; la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad; el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el R.D. legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; el R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; la Ley 36/2001, de 19 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, 2017.

Con este bagaje normativo, el conocimiento aportado por diferentes estudios especializados (algunos de los de mayor relevancia para ese estudio son mencionados a lo largo de este trabajo y recogidos en la bibliografía), los testimonios de mujeres afectadas y sus entornos laborales y sindicales que desde la cercanía como organización sindical hemos recibido y procesado de manera acumulada en las cuatro décadas de historial sindical de nuestra organización, podemos situar el estado de la cuestión referente al acoso por razón de sexo y el acoso sexual que afectan a las mujeres en el entorno laboral en que se enmarca el punto de partida del presente análisis.

En efecto, este estudio ha partido de la existencia consolidada en marco normativo del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, según se expresa en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- **Acoso sexual:** *“Cualquier comportamiento, 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” (art. 7.1).*

● **Acoso por razón de sexo:** “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” (art. 7.2).

Conocemos, también, que los dos tipos de acoso contra las mujeres no han tenido, en general, el mismo seguimiento estadístico de otras manifestaciones de violencia contra las mujeres, por lo que la percepción social de ambos, así como la respuesta institucional, ha sido minoritaria y deficitaria, favoreciendo, por inacción u omisión, la impunidad de tales actos de violencia y con ello la tolerancia social hacia los acosadores así como la soledad y revictimización de las mujeres afectadas.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO

De acuerdo con el objetivo general de analizar en profundidad el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como práctica de violencia y discriminación contra las mujeres que atenta contra su dignidad, su salud y sus derechos y que obstaculiza su participación laboral, contribuyendo a expulsarlas del empleo, así como con los objetivos específicos propuestos, como disponer de indicadores de incidencia o estudiar posibles factores de vulnerabilidad para ser víctima propicia y la percepción existente sobre los protocolos en las empresas, pasamos a detallar los principales resultados del estudio.

1. Extensión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Hasta ahora hemos contado con poca información, y apenas actualizada, con estudios esporádicos y puntuales, sobre la extensión del acoso sexual y prácticamente ninguna sobre la incidencia del acoso por razón de sexo.

La encuesta *Violencia contra la mujer de la mujer: una encuesta a escala de la UE (2012)* cifró que “entre el 74 % y el 75 % de las mujeres que ocupan puestos de categorías superiores han sido objeto de acoso sexual a lo largo de su vida, y una de cada cinco de estas mujeres se había enfrentado al acoso sexual en los 12 meses previos a la entrevista”, es decir, 3 de cada 4 trabajadoras con puestos directivos.

El estudio de CCOO (2000), que incluyó una encuesta telefónica a una muestra de 1.004 personas ocupadas de más de 16 años sobre el acoso padecido a lo largo de la vida laboral, concluyó que el 14'5% de las personas entrevistadas (el 18'3% de las mujeres y el 8'8% de los varones) habían vivido alguna situación de acoso (aun sin reconocerla como tal) a lo largo de su vida laboral. Es destacable que 2 de cada 3 personas que habían sido acosadas no reconocían su experiencia como acoso sexual.

El estudio del Instituto de la Mujer/Inmark (2006), incluyó una encuesta con una muestra de 2.007 mujeres de entre 16 y 64 años. Un 14,9% de ellas manifestó haber vivido una situación en el trabajo de las formuladas en el cuestionario en el último año (lo que el estudio denominó “acoso técnico”, pero a la pregunta directa sobre si habían sufrido acoso sexual a lo largo del último año (“acoso declarado”), solo el 9'9% de las encuestadas declararon haberlo experimentado).

La *Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019* (publicada en 2020) realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género aporta el contexto más reciente sobre el que situar los resultados de nuestro análisis. Según la *Macroencuesta*, del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, el 18,1% ha sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y el 10,2% han sufrido este acoso en los últimos 12 meses. Extrapolando estas cifras a la población, se estima que 8.240.537 mujeres residentes en España de 16 o más años han sufrido acoso sexual en algún momento de sus vidas, 3.703.252 han sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y 2.071.764 han sufrido este acoso en los

últimos 12 meses. En concreto, un 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor señalaba a alguien del trabajo, lo que nos dice que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral.

Respecto a la prevalencia del acoso reiterado (o *stalking*, siguiendo la terminología anglosajona) la Macroencuesta revela que el 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido *stalking* en algún momento de su vida. De los resultados se infiere que también este tipo de acoso encuentra en el trabajo uno de sus escenarios: al ser preguntadas las mujeres víctimas por el tipo de vínculo que mantenían con el agresor, el 4,1% señala a su jefe o supervisor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre).

El presente estudio incluye, como se ha referido, un cuestionario *on line* de difusión estatal que ha sido contestado por 1.119 mujeres víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el cual han puesto de manifiesto las situaciones de acoso de las que han sido víctimas. Este estudio permite escuchar sus experiencias y tomar nota, para que casos como los que relatan no vuelvan a producirse.

La encuesta que hemos realizado permite analizar la frecuencia de diferentes factores de las mujeres encuestadas, ya que sitúan su situación en el momento o momentos en los que sufrieron alguno de los acosos analizados: edades, estado civil, procedencia geográfica, sector de ocupación (público, privado), sector de actividad, tipo de contrato, etc.

- De las 1.119 mujeres que han respondido a la encuesta, mujeres que han sido víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo:
- Por grupo de edad, el 35% de la muestra tiene entre 26 y 35 años, el 32% menos de 25 años, el 21% entre 36 y 44 años, el 10% entre 45 y 54 años y el 2% más de 55 años.
- Por estado civil predominan las respuestas de mujeres solteras (53%) y casadas o que convivían como parejas de hecho registradas (34%), habiendo un 1% de viudas, un 6% de mujeres separadas y un 6% de divorciadas.
- Por sector (público, privado), el 68% trabajan en el sector privado y el 32% en el sector público.
- Entre las mujeres que trabajan en el sector privado, el 41% tiene un contrato temporal y el 59% un contrato indefinido.
- De las 1.119 mujeres encuestadas, el 80% manifiestan haber sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo basada en el sexo que pudiera ser constitutiva de acoso por razón de sexo.

Hay que señalar que una misma mujer ha podido sufrir ambos tipos de acoso y/o en distintos momentos de su vida. Así, por ejemplo, lo señala una de las mujeres

 *“He sufrido acoso en muchas ocasiones (comentarios obscenos, insinuaciones...), pero dos concretamente fueron más señaladas: La primera siendo joven (...), estaba con un contrato en prácticas y al comunicarlo a mi superiora me trasladaron de departamento. La segunda vez, incluso ya era madre por segunda vez y llevaba mucho tiempo trabajando, con contrato indefinido. No conté lo sucedido (...), acababa de incorporarme a ese puesto de responsabilidad y quería demostrar que podría sola con ello y con la situación”.* **(Cuestionario)**

2. Sobre el perfil de víctima y sobre la incidencia de factores susceptibles de incrementar el riesgo

El acoso sexual y acoso por razón de sexo son manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres que se producen en sociedades en las que aún perviven, pese a la igualdad formal, desigualdades de facto entre mujeres y hombres de carácter estructural. No son fenómenos en los que el sexo-género de las personas no sea un factor relevante. Por tanto, de manera sistemática, la persona acosadora mayoritariamente es un hombre y la persona acosada, mayoritariamente, una mujer. Lo cual no quiere decir que haya excepciones y que, ocasionalmente, la persona que sufre acoso sexual sea un hombre (en general, acosado por otro hombre), o que la persona acosadora en situaciones de acoso por razón de sexo sea una mujer.

Si bien cualquier mujer trabajadora puede sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, los estudios precedentes analizados mostraban que con mayor frecuencia son acosadas si se encuentran en alguna o algunas de las situaciones siguientes: si son jóvenes, si no tienen pareja estable (solteras, separadas, divorciadas, viudas), si trabajan en entornos muy masculinizados o en los que predomina una cultura de grupo marcadamente sexista, si están en situaciones laborales, sociales y económicas especialmente precarias, informales o inestables, si son migrantes, etc. Estudios precedentes⁸ también indican como factor de riesgo la ocupación por la mujer acosada de un puesto directivo o de destacado nivel de decisión.

Sobre un perfil potencial de víctima o la definición de factores que podrían aumentar el riesgo hay distintas percepciones, que exploramos a continuación: Una primera impresión llama a concluir que **no hay un perfil predeterminado**, en tanto cualquier trabajadora puede sufrir estas manifestaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral. Algunas participantes de los grupos de discusión de delegadas (G1 y G2) y del grupo de discusión de expertas o profesionales acompañantes (G3) así lo perciben, aunque a menudo a continuación matizan este aspecto:

“Son personas que están trabajando que no tienen una vulnerabilidad en su puesto de trabajo, simplemente es que el de al lado pues que se ha fijado y que te va a hacer la vida imposible y te está acosando” (P2G2)

“No hay un perfil de víctima, todas las mujeres somos víctimas potencialmente. En el ámbito laboral hay más potencialidad de sufrir acoso sexual, acoso laboral por razón de sexo en los trabajos feminizados y precarizados, lo que venimos diciendo que encima son la mayoría, entonces...estamos ante una situación potencialmente generalizada (P4G3)

“Creo que efectivamente no hay un perfil de mujeres que puedan ser víctimas, puede serlo cualquiera, (...). Mi experiencia laboral es que hay actividades feminizadas y otras en las que el trabajo se presta... en una nave, cuando hay turnos... podemos estar hablando de mujeres limpiadoras, mujeres vigilantes de seguridad que están en una nave... mi experiencia en los casos de acoso que he visto es que a menudo tienen que ver con esa sensación de aislamiento muchas veces en los que las mujeres están solas y sufren esto por parte de compañeros varones. (P5G3)

También puede ser decisivo el origen étnico o la condición de migrante de la trabajadora:

“Yo ahora mismo estoy con un caso, vamos a presentar una denuncia. Esta persona es una mujer, lo va a presentar por discriminación de raza, es extranjera lo que pasa que bueno, los comentarios machistas, o sea es un acoso por razón de sexo brutal” (P2G1)

⁸ Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE (2014).FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La **precariedad laboral y económica** es un factor de riesgo, como conocemos desde nuestra propia experiencia como organización sindical acumulada y con ejemplos recientes, como la denuncia en Murcia contra un intermediario de las explotaciones agrícolas del campo de la Comarca de Cartagena que extorsionó a al menos cinco mujeres migrantes a las que ofrecía trabajo a cambio de sexo. Casos similares al de Murcia se han dado (y denunciado) en otras Comunidades Autónomas como Andalucía o Castilla-La Mancha. Un factor a considerar, como explicaban distintas participantes en el grupo de discusión de expertas:

“La situación es igual en todas partes, el tema de la precariedad, a mayor precariedad mayor posibilidad de que te acosen de una manera o de otra” (P6G3)

“Detectamos trabajadoras con contratos temporales, eventuales, tiene más temor a perder el puesto de trabajo, trabajadoras inmigrantes, la edad en principio entre los 25-35, no es algo uniforme” (P7G3)

“La precariedad incrementa las posibilidades de ser víctima de acoso sexual, pero no es verdad que sean mayormente víctimas de acoso sexual las personas que están en una situación precaria” (P8G3)

En cuanto al **sector de actividad y tamaño de la empresa**, en los tres grupos de discusión se ha apuntado de forma reiterada que estas situaciones son más difíciles de denunciar por la trabajadora afectada o abordar cuando se producen en pequeñas y medianas empresas (pymes) o micropymes, que no siempre aplican la normativa y donde en muchos casos no existe representación legal de las personas trabajadoras, una percepción fundamental proviniendo de la experiencia de las delegadas sindicales y de las expertas o profesionales en acompañamiento:

“Es más difícil en la privada... en la pública más o menos son funcionarios, los trasladan pero en una empresa privada es que le tengo contratada para este puesto entonces se le genera un problema a la empresa en el caso de que tenga que mover”, “En la privada es muy difícil ubicar a la persona que sea tanto supuesto acosador/acosadora como supuesta víctima y meterlas en un sitio. Es mucho más complicado” (P6G2)

“Cuando estamos hablando que viene de instituciones que vienen de lo público se sienten más respaldadas y tienen menos miedo a no ser creídas; pero en la empresa privada, con diferencias, si es verdad que sienten, tienen miedo a no ser creídas, a ser estigmatizadas y perder el trabajo” (P2G3)

“Son más frecuentes en pymes que no tienen ni planes de igualdad ni protocolos de acoso. Ni lo tiene ni se espera. Y es el gran tejido empresarial de nuestro país, ahí hay un campo importante donde sensibilizar” (P4G3)

En el sector agrario conocemos casos tristemente conocidos como el tema de las temporeras en Huelva y demás. Hay que diferenciar las explotaciones agrarias grandes y que trabajan esos volúmenes y las pequeñas explotaciones donde trabajan a lo mejor la persona que la dirige y la unidad familiar. (...) En el sector masculinizado agrario podemos encontrar muchos casos y muchos casos que nunca saldrán a la luz. (...) trabajo con pequeñas, medianas y diminutas empresas, la implantación de un protocolo es impensable pues si son seis trabajadores, dos, veinte, la mayoría son de corte familiar. Muchas veces nos encontramos que el jefe, el de recursos humanos, y el acosador es la misma persona” (P6G3)

“En empresas grandes que suele haber RLT puede tener esa pequeña o distinta incidencia pero por el control que ejercen. Para mí aquí ha sido importantísima, a través de la

ley de igualdad, la labor de los sindicatos” (P5G3)

“La mayor parte de los procedimientos judiciales que llevamos entre manos son pequeños establecimientos donde hay un propietario y en muchos casos solamente una trabajadora... estamos hablando de pequeñas empresas, son autónomos con un negocio muy pequeño en el cual no hay visibilidad” (P7G3)

“Pero es que en las pequeñas empresas si el que te acosa es la mano derecha o el amigo íntimo del que lo va a activar solo te quedan los tribunales” (P8G3)

3. Sobre el perfil de acosador, en ambas situaciones de acoso

En cuanto a los acosadores, en el caso del acoso sexual mayoritariamente varones, son o pueden ser superiores jerárquicos, compañeros o clientes, y pueden pertenecer a cualquier estrato social, nivel ocupacional, edad o categoría profesional. Sin embargo, los testimonios de las mujeres acosadas escuchadas en nuestro estudio señalan alguna característica a tener en cuenta, como es la de ser un varón con un conjunto de creencias y actitudes marcadamente sexistas, vinculadas a la masculinidad hegemónica tradicional:

“Más bien hay un perfil de hombre, de hombre machista, de hombre que tiene un sentido de la mujer cosificada, que ejerce su poder” (P5G3)

“Yo creo que el perfil del acosador es un perfil de típico machito alfa del centro de trabajo al que todo el mundo le ríe las gracias” (P2G1)

Frecuentemente se trata, o bien de superiores jerárquicos, o bien de compañeros de trabajo:

“El acosador era mi propio jefe. Me despidió” (Cuestionario)

“Yo pedí el despido voluntario porque no podía más, era un superior, puso a todas mis compañeras en contra” (Cuestionario)

Las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo pueden tener lugar en ambientes laborales en los que no existe relación laboral directa entre la víctima y la persona acosadora. Es una situación que se produce entre personas ajenas al ámbito laboral pero dentro de la esfera laboral: clientes, visitantes, acompañantes en el trayecto al trabajo, etc.:

“La atención al cliente en ventanilla o en atención telefónica son lugares en los que se produce acoso por las personas que acuden pidiendo información. Se creen con derecho a tratarte de forma vejatoria” (Cuestionario)

En cualquier caso, la determinación de este perfil de acosador laboral excede la finalidad de este estudio y puede constituir una línea de investigación futura muy relevante.

4. Sobre las conductas constitutivas de acoso sexual

En la encuesta realizada, interrogadas sobre diferentes conductas constitutivas de acoso sexual los porcentajes más elevados corresponden a chistes de carácter sexista (83,1%), piropos y comentarios sexuales (75%), gestos o miradas insinuantes (73%), y contacto físico (67%).

Algunos testimonios resultan especialmente degradantes y dan cuenta de una realidad oculta que no siempre se

identifica como constituyente de acoso sexual:

“He sufrido comentarios sobre mi culo y mi peso (o falta de él). Y uno de mis jefes, quien me llamaba “rubia peligrosa” o “la rubia” me dijo que el jefe que me hacía mobbing, me trataría mejor si le practicase sexo oral. Siempre entre risas. Pero no por ello menos desagradable”. **(Cuestionario)**

“Los comentarios sexistas... la realidad es que son generalizados de cualquier superior y muchos compañeros”. **(Cuestionario)**

“Es tan frecuente que los hombres realicen comentarios machistas como “y, porque estás casada, que si no...”, o agarrarte la cintura al pasar como quien no quiere la cosa, o aprovechar cualquier situación para hacer un juego de palabras de índole sexual, que nadie es consciente del asunto y todo queda en unas risas”. **(Cuestionario)**

Estas acciones han sido realizadas principalmente por superiores jerárquicos (47%), por personas de la misma categoría laboral (32%) y por otras personas (9%) entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (2%) y clientes (2%).

En el 86% de los casos los agresores fueron solo hombres, en el 1% solo mujeres y en el 9% tanto hombres como mujeres (un 4% no contesta a esta pregunta).

5. Sobre conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

8 de cada 10 mujeres encuestadas (80%) señalan haberse sentido discriminadas en el trabajo. Las acciones en las que se traduce esa discriminación son diversas, registrando una incidencia más elevada las siguientes: dirigirse a la mujer de forma ofensiva (61%), asignación de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional (32%), ser relegada en la promoción profesional (26%), problemas para acceder o continuar en el trabajo (22%), y relegada en la formación (15%).

Además, en los grupos de discusión se señala la incidencia de **situaciones relacionadas con la maternidad**, en el caso de acoso por razón de sexo, como manifiestan estas participantes en el grupo de expertas:

“Yo tengo trabajadoras que vienen a preguntar que por favor cómo pueden pagar ellas la maternidad a la empresa porque les han hecho pasar tan mal, les han hecho sentir que son tan malas para la empresa que como pueden ellas pagar a la empresa aunque sea de tapadillo lo que les va a costar. Una chica vino un día porque la empresa le decía que no estaba comprometida porque se había quedado embarazada. **(P6G3)**

“El acoso por razón de sexo tiene que ver básicamente con conciliación. (...) Como no las podían despedir intentaban “deshacerse” de ellas porque no tenían bastante compromiso, según ellos, con la entidad desde el momento en que tiene un hijo, se casan, etc. **(P8G3)**

6. Sobre las actuaciones y respuestas ante los casos de ambos acosos

Interesa al presente estudio averiguar sobre las diferentes actuaciones y respuestas que se producen en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto en lo que tiene que ver con la propia trabajadora como lo referente a los distintos entornos, sea la empresa, la representación legal de las y los trabajadores, las

instituciones, la inspección laboral, etc., con el fin de detectar déficits en la atención que se le debe prestar a la mujer afectada y aportar soluciones para corregir esas situaciones deficitarias.

Conocemos de anteriores estudios y encuestas, y por la actuación sindical habitual, que a veces las propias trabajadoras afectadas no se reconocen como víctimas de acoso sexual o de violencia de género. Hay que tener en cuenta de que se trata, muchas veces, de conductas naturalizadas y toleradas socialmente. Así lo expresa una participante del grupo de las expertas:

 *“Muchas son situaciones encubiertas porque las propias mujeres no saben identificar ese tipo de violencia” (P4G3)*

Un primer paso a realizar es poner en conocimiento de la empresa la situación de acoso que se sufre. Corresponde a las empresas garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras así como la ausencia de discriminación y violencia. Y la empresa debe activar un protocolo de actuación que proteja a la víctima, en tanto se investiga el caso. Recordemos que es obligación de todas las empresas, más allá de su tamaño, contar con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo que contenga medidas tanto de sensibilización, detección y prevención, como el procedimiento de investigación y de sanción correspondientes.

Pero la realidad más frecuente es que las empresas no reconozcan que existen casos ni que puedan producirse. A veces miran para otro lado, como expresa una participante del grupo de discusión de delgadas sindicales:

 *“Las empresas y la dirección de las empresas no quieren ese tipo de problemas y si los pueden ocultar, mejor” (P2G1)*

Por tanto, la realidad más frecuente en las empresas es el desconocimiento e inaplicación de la normativa en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, lo que afecta a las trabajadoras. En la encuesta realizada, a la pregunta relativa a conocer si habían puesto en conocimiento de la empresa ser víctimas de las distintas acciones, 7 de cada 10 contesta que no (el 72%). De ellas, el 62% no lo han hecho por temor a represalias. Además, el 77% no se dirigió tampoco a la representación legal en solicitud de ayuda.

El 52% de las mujeres que han contestado el cuestionario desconocen si otras mujeres habían sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo; esto refleja la invisibilidad de estas situaciones y experiencias, no sólo se esconden, sino que incluso no se comparten con otras personas del entorno laboral.

A ello se une la dificultad de aportar pruebas de una conducta que a menudo sucede sin testigos, a pesar de que actúa la “carga de la prueba” (art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁹¹), lo que induce a creer a la mujer afectada que se tratará como un cruce de palabras y versiones en el que la palabra de ella no va a ser creída:

 *“El problema es que es muy difícil de demostrar y en muchos casos son insinuaciones, frases fuera de contexto o situaciones incómodas en las que sientes que hay un interés sexual aunque explícitamente no se haga una propuesta directa” (Cuestionario)*

Este aspecto refuerza la necesidad de que se cumpla con la obligación de establecer un procedimiento específico de actuación que sea rápido, confidencial y eficaz y que propicie el cese inmediato de la conducta.

Una constante es que en numerosas ocasiones, se denuncia solo cuando ha pasado tiempo:

 *“Ella ha tardado cuatro años en denunciar esto. Hay que ser muy valiente para denun-*

⁹¹1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

ciar algo así" (P2G1)

Porque muchas otras ocasiones, aunque se sea consciente del acoso sufrido, se imponen condicionantes que limitan de facto la disponibilidad de las mujeres para afrontar la denuncia en la empresa o ante la representación sindical o a iniciar un proceso penal, por distintas razones: sentimiento de culpa, falta de credibilidad, miedo a perder el empleo, falta de apoyo entre sus compañeros y compañeras, falta de protocolos de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, temor a otras represalias empresariales, miedo a ser acusadas o mal vistas, la larga duración temporal de todo el proceso penal, el temor a revivir constantemente la situación con el consiguiente sufrimiento psicológico, etc. Así lo expresan las delegadas sindicales y las expertas de los grupos de discusión:

“Las mujeres cuando van a denunciar tampoco las creen. Es porque quieres subir en la empresa, es porque no sé qué, es porque quieres liarte con él... Las mujeres también lo tienen difícil a la hora de denunciar” (P6G2)

“Por miedo a perder el trabajo. Tener unos medios económicos, eso es imprescindible. Por miedo a perder ese trabajo ahí aguantando lo que le echen” (P4G1)

“Por los comentarios que pueda haber en torno a ella” (P3G1)

“Por miedo a los compañeros... ir en contra de alguien que es popular y que se lleva muy bien con todo el mundo puede suponer que te aíslen. Y ella ahora mismo está aislada” (P2G1)

“Porque no vaya a ser que porque yo denuncie o diga que Pepito o Fulanita me ha hecho tal me voy a quedar sin puesto de trabajo” (P2G2)

“Es difícil que den el paso adelante en cuanto a denunciar, el procedimiento judicial es muy largo en un juicio en el cual además tiene que aparte de revivir todo lo que han pasado les hacen pasar otra vez por todo, es decir, tiene que... Si lo han denunciado en la empresa ya han pasado por el procedimiento de la empresa. En el caso de que no se llegue a ninguna solución bien porque no hay protocolo o porque el protocolo no ha funcionado correctamente acuden a la vida judicial. Entonces tienen que repetir la denuncia ante la guardia civil, repetir la denuncia en el juzgado de instrucción, repetir la denuncia ante el juzgado de lo penal... Es lo que se llama victimización secundaria que es volver otra vez a pasar por todo eso... estamos hablando de años, digo el procedimiento judicial, 4, 5 y 6 años y eso ¿qué ocurre? Por mucho que tú le puedas decir a esta persona que está padeciendo esta situación, porque claro, ella está enfocada a irse, en la mayor parte de las ocasiones no se quedan ahí” (P7G3)

“Hay una cantidad de impedimentos para que una mujer no denuncie en su entorno laboral, teme ser juzgada, tiene sentimiento de culpa, la pueden juzgar sus compañeros, quizá no la entienden los compañeros” (P3G3)

Las mujeres que terminan denunciando la situación de acoso que viven lo hacen cuando pueden compartir su situación desde la cercanía, ante alguien que les escucha y se pone de su parte.

“En ese momento no se mira tanto si es representación como si es una persona con la que te encuentres cómoda, tener una determinada cercanía que te dé pie para poder contar. Puede ser, a veces, una delegada con la que tengas relación y que sea una persona

cercana que conozcas, otras veces es una compañera de trabajo” (P3G1)

“La delegada de CCOO de mi empresa llevó el tema muy discretamente, habló con Recursos Humanos y todo acabó así, mi delegada me escuchó y no dudó, no quise poner denuncia, me dijo que era mi decisión”. (Cuestionario)

Es importante poner en relación la existencia de medidas de prevención y actuación en caso de ambos acosos en la empresa o la existencia de protocolos con el conocimiento de las propias trabajadoras afectadas, su efectividad y aplicación.

Un primer dato relevante es que solo 1 de cada 10 (el 9%) de las mujeres encuestadas han manifestado que en su empresa existían medidas destinadas a corregir estas acciones. En relación a la existencia de protocolos de actuación ante el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, el porcentaje aumenta: el 17% manifiestan que sí existían en la empresa.

La existencia de protocolo no representa una garantía para las propias afectadas en múltiples ocasiones, según expresan:

“A veces los protocolos de acoso no están al acceso de los trabajadores, iniciar y activar el protocolo me ha costado meses. La actuación de la empresa ha sido lenta y ha ocasionado un daño muy grande. A menudo me he sentido perdida y en estos casos siempre se ampara al acosador y se castiga a la víctima”. (Cuestionario)

“El activar el protocolo de acoso ha manchado mi expediente en la empresa y ya no me siento la misma, ni reconocida ante mi empresa, aunque mi trabajo sigue siendo el mismo”. (Cuestionario)

“Otro de los problemas es que, aunque exista el protocolo, se ha metido en una caja, se ha cerrado a cal y canto, ni se ha difundido, ni se usa, ni el personal lo conoce”. (P6G3)

Las mujeres coinciden en que las medidas preventivas que se deberían emprender para conseguir eliminar estas acciones, pasan por impartir formación al conjunto de la empresa, formación ligada a definir las acciones, explicar las situaciones que son constitutivas de acoso. Esta ha sido de hecho una de las cuestiones transversales que han salido a la luz en todos los grupos de discusión, en los que se señala su utilidad tanto como medida de prevención para disuadir las posibles agresiones como una garantía para que las mujeres sepan identificar y nombrar estas conductas como constitutivas de ambos acosos.

“Se debería de hacer mucha más formación para dejar de normalizar situaciones que son de acoso y con ello ayudar a identificarlas y erradicarlas”. (Cuestionario)

“Cuando lleguemos a explicar eso a la gente, a todo el mundo, ellas y ellos, ellos se darán cuenta que situaciones que están haciendo no las percibe la otra persona como agradables o simpáticas, y la persona que las está sufriendo entiende y empieza a poner palabras a cosas que está sintiendo que, en principio es malestar, incomodidad y que poco a poco le va mermando”. (P2G1)

Esta idea es compartida con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, para quienes la formación es fundamental. Consideran que la formación y sensibilización no se pueden dejar a la libre decisión de las personas:

“Formación obligatoria si es que... Obligatoria y no solamente que sea una formación que tú vas a recibir la formación sino con alguna dinámica de grupo entre los propios compañeros que se vean situaciones donde a la otra persona se la pone en la otra parte y en-

tiende un poco como siente esa persona los comentarios, las acciones o los hechos en sí”.

(P6G1)

Si bien se valora la existencia de los protocolos y se consideran importantes, no se cree que puedan ser disuasorios por sí mismos y hay acuerdo en general en los grupos respecto esta necesidad de acciones formativas y, por supuesto, de prevención. Son necesidades que se detectan en empresas de todos los tamaños y tanto en el sector público como en el sector privado:

■ *“Mi experiencia es en empresas estatales, de más de 250 trabajadores, la negociación del plan y anexo el protocolo de acoso sexual no ha sido difícil, pero en la practicidad del protocolo, en la prevención que el protocolo lleva aparejada falta mucho camino a las empresas. Igual que pasa en las pequeñas que yo tengo un protocolo o un plan y eso va a un cajón que necesito para concursar y para que me dé puntos en los concursos públicos, yo creo que la experiencia sigue siendo la misma, solucionarlo de forma privada y que no trascienda mucho”.* **(P5G3)**

Algunas delegadas apuntan a que los protocolos resultan mucho más eficaces cuando son negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, es una garantía añadida de su aplicación, difusión y efectividad:

■ *“Los protocolos son válidos si están bien elaborados... si se hacen de forma consensuada con los responsables de cada lugar y contando con las características, cuanto más consensuado, es más eficaz a la hora de ponerlo en marcha”.* **(P2G3)**

Y se demanda una mayor implicación y vigilancia de las autoridades laborales y de la inspección de trabajo:

■ *“Habría un área de potenciar mucho a nivel laboral que serían las inspecciones de trabajo, me parece fundamental potenciar la inspección de trabajo con perspectiva de género”.* **(P4G3)**

■ *“Las herramientas están, la normativa está, ¿Cuál es el problema? La mano que ejecuta esa herramienta, que no aplica esa normativa. La aplicación es lo que falla”.* **(P6G3)**

7. Sobre las consecuencias o efectos

Las consecuencias para la trabajadora afectada por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son graves. En la memoria colectiva están casos recientes que han acabado, dramáticamente, con el suicidio de la mujer afectada.

El acoso sexual tiene efectos importantes sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece, pero también sobre otros ámbitos como es el ambiente de trabajo y la organización de la empresa. Entre los efectos más comunes en la mujer trabajadora se encuentran: alteraciones de la salud psicológica vinculadas con el estrés como son los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo o sentimientos de baja autoestima; trastornos de la salud física como los relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, etc. Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, repercutiendo en el deterioro de la calidad de vida de la persona acosada, tanto en el ámbito laboral como en su vida privada.

Al igual que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo tiene graves consecuencias sobre la salud de la trabajadora que lo padece, a nivel psicológico y físico. Entre las alteraciones psicológicas destacan la ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, etc.; entre las alteraciones físicas, los trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc. Por tanto, las consecuencias sobre la salud de la trabajadora expuesta al acoso por razón de sexo presentan una sintomatología asociada al estrés, que de persistir en el tiempo pue-

den llegar a transformarse en dolencias muy severas.

No olvidemos, pues, que se trata de dos manifestaciones de violencia que tienen importantes efectos sobre la salud de las víctimas, provocando secuelas físicas y psíquicas en la persona, cuya superación requiere invertir mucho tiempo, además de los efectos que tendrán sobre la vida privada quienes las han padecido, y de las consecuencias e impacto sobre su vida laboral, económica y social.

En tanto alteración grave de la salud laboral de consecuencias psicológicas o físicas, las trabajadoras afectadas pueden acogerse a la baja laboral. Sin embargo, de las mujeres encuestadas que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, 9 de cada 10 (el 88%) no solicitó ningún tipo de baja. Esta permanencia en el trabajo implica consecuencias y **efectos negativos sobre la salud de las trabajadoras:**

“No cogí la baja, pero se me agravó la depresión que arrastraba anteriormente, el miedo a que no me creyeran por estar en tratamiento por depresión” **(Cuestionario)**

“En mi vida sexual hay muchas secuelas de esa mala experiencia” **(Cuestionario)**

“No estuve de baja, somaticé, es tu palabra contra la de otro/as” **(Cuestionario)**

Además de los efectos sobre la salud de la trabajadora afectada, no son inferiores los laborales y económicos. Muchas han sido despedidas o han optado por dejar el empleo, la empresa, incluso la ciudad, en una “decisión voluntaria” con muchos condicionantes.

“No estuve de baja, pero sí me afectó, y cambié de empresa, hasta de ciudad”. **(Cuestionario)**

“Yo pedí el despido voluntario porque no podía más, era un superior, puso a todas mis compañeras en contra, y cuando fui a solicitar el despido, una persona se dio cuenta y me ayudó trasladándome de centro”. **(Cuestionario)**

“El acosador era mí propio jefe. Me despidió”. **(Cuestionario)**

“Yo me fui, perdí mi puesto de trabajo en el cual era fija, por no querer volver a ver a estas personas”. **(Cuestionario)**

En los grupos de discusión, las delegadas de pequeñas empresas denuncian, a raíz de su experiencia, mayores dificultades a la hora de salvaguardar el derecho a la intimidad de la víctima o de implementar medidas como los traslados de centro de trabajo:

“Lo que es complicado es mantener el secreto, digámoslo así, en que la gente no se entere ni de quien es el acosado ni que quien es el acosador”. **(P5G1).**

“Si el centro de trabajo es amplio y permite dar la opción de moverle, que tenga la posibilidad de poder escoger otro centro en su categoría... pero eso es muy complicado”. **(P2G1).**

Los traslados de centro de trabajo sí parecen más accesibles en empresas grandes, aunque las delegadas alertan de la revictimización cuando es a la mujer acosada a quien se traslada:

“Si tenemos el problema de que habitualmente se separa a la persona acosada, es a la que se traslada cuando desde nuestro punto de vista no debería de ser así”. **(P3G2).**

Y se echa de menos realizar un seguimiento posterior de las víctimas, averiguar si han superado la situación, si continúan con las secuelas en salud, si están en una situación laboral estable.

 “Yo creo que no hay un seguimiento, no sabemos qué pasa con la persona. En nuestro caso no hemos sabido cómo se siente esa persona que ha sufrido esa situación de acoso porque luego no ha habido un seguimiento. Si está bien o está mal no lo vamos a saber nunca salvo que esa situación nos vuelva a llega”. (P1G2).

8. Resultados del análisis del tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Negociación colectiva (Convenios colectivos y planes de igualdad)

Se han analizado un total de 234 convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) durante el periodo 2018-2019, siendo predominantes los convenios de empresa en ambos años (76% en 2018 y 97% en 2019). Un aspecto a tener en cuenta, derivado de la prevalencia que otorgó la reforma laboral de 2012 al convenio de empresa sobre el convenio sectorial y que ha contribuido a debilitar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El primer aspecto a tener en cuenta es la ausencia de las definiciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en los convenios. En 2018 el 71% no tiene una definición de acoso sexual y el 79% no tiene definición de acoso por razón de sexo. En 2019, solo el 4% de los convenios de empresa incorporan la definición de acoso sexual según consta en el artículo 7.1 de la ley de igualdad. Por otra parte, ninguno de los convenios sectoriales incorpora definiciones de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo. Es decir, dichas definiciones no aparecen reflejadas en algún artículo o apartado del convenio, incluido el protocolo. Esta carencia es un elemento destacado por su potencial efecto ante la detección, denuncia, la prevención, la protocolización de la actuación en la empresa, protección de la integridad y derechos de la trabajadora acosada, y, por otra parte, por su contribución a la sensibilización y concienciación colectiva.

En lo que concierne a los convenios que sí recogen en su articulado definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, es destacable que no siempre se remiten a las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Solo el 4% de los convenios analizados contiene la definición de acoso sexual según consta en el artículo 7.1 de la ley de igualdad. Tras 13 años de entrada en vigor de la ley de igualdad no pasa desapercibida la ausencia de las definiciones citadas en ella respecto a ambos tipos de acoso, bien porque el texto del convenio no recoja ninguna, bien porque recoja otras definiciones.

Otro aspecto analizado ha sido la tipificación del acoso sexual y acoso por razón de sexo como faltas en los convenios: el 10% de los convenios revisados califican el acoso sexual como falta grave o muy grave; en el caso del acoso por razón de sexo ese porcentaje es inferior (3%). No siempre se incluye en qué consisten las sanciones.

En cuanto al contenido del artículo 48 de la ley de igualdad, *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*, en los convenios analizados no consta ninguna medida destinada a llevar a efecto lo dispuesto en dicho artículo.

El hecho de que los convenios no incluyan los protocolos ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo no implica que las empresas no dispongan de ellos, dado que pueden estar anexados al plan de igualdad o pueden haber sido negociados en un momento distinto. Sin embargo, se recomienda vincular el protocolo de acoso al convenio colectivo, debido a que el plan de igualdad no suele tener la misma difusión, y va vinculado a una vigencia temporal limitada y con frecuencia distinta.

El presente estudio también ha analizado el contenido sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo de los 36 planes de igualdad de empresas de ámbito estatal publicados en el BOE en el periodo 2018-2019. La primera situación a reseñar es la ausencia de referencias a dichas acciones en el 31% de los planes. Esta ausencia no deja

de ser significativa cuando la ley de igualdad, desde su aprobación, recoge de forma expresa que los planes de igualdad podrán contemplar entre otras materias la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Aquellos planes que contemplan las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo utilizan las definiciones de la ley de igualdad, si bien su utilización es desigual: el 33% recoge la definición de acoso sexual y el 36% de acoso por razón de sexo.

En cuanto a medidas destinadas a evitar estas situaciones, el 39% de los planes contempla alguna medida si bien son dispares entre sí: el 6% contempla algún tipo de medida preventiva.

Los protocolos siguen ausentes en la mayor parte de los planes de igualdad. En el 31% de los planes de igualdad analizados la redacción del protocolo es considerado como la única medida a implantar. Los protocolos solo constan en el 22% de los planes, es decir, apenas la cuarta parte del total analizado. De ellos, el 14% son protocolos referidos al acoso sexual o acoso por razón de sexo mientras que el 8% contienen protocolos genéricos. Únicamente un protocolo hace referencia a las medidas cautelares necesarias.

9. Recomendaciones y propuestas de mejora para el tratamiento y actuaciones sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo

Tal y como ha quedado de manifiesto en este estudio, tanto la prevención como la detección y el tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo adolece de enormes carencias que requieren de acciones positivas para su mejora. Este estudio viene acompañado de una *‘Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral’* que profundiza y detalla las posibles mejoras a implementar, especialmente en los convenios colectivos y los planes de igualdad. No obstante, y, sin menoscabo de lo indicado en este otro documento, cabe subrayar en el presente informe la importancia de las acciones de sensibilización y formación tanto en el conjunto de la sociedad como en el seno de las empresas. Estas campañas no solo podrían contribuir a la prevención, sino también a la propia identificación de lo que les está sucediendo a las mujeres víctimas. También sería importante el aspecto práctico, que les oriente sobre los procedimientos y las acciones a llevar a cabo, promoviendo la denuncia y tratando así de romper el círculo de silencio y normalización que a menudo envuelve a estas acciones.

Por otra parte, se ha señalado la pertinencia de reforzar el carácter acordado y negociado con la RLT de todas las medidas que tengan que ver con el acoso sexual y acoso por razón de sexo, sea en los convenios, los planes de igualdad y/o los protocolos para, de esta manera, contribuir a una mayor eficiencia.

Finalmente, a lo largo del presente estudio ha salido a relucir de manera transversal en los grupos de delegadas y en el de las expertas la necesidad de reforzar el papel de la inspección de trabajo como medida efectiva para garantizar el cumplimiento de las leyes, que en términos generales se valoran positivamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE (2014).
- Aguilar, V M y Orellana LM: Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno. Encuentro 2007/ Año XXXIX, N° 76, 102-122
- Alemaný C, Luc V y Mozo C.: "El acoso sexual en los lugares de trabajo". Instituto de la Mujer, serie Estudios n° 70. Madrid 2001.
- Bosch, Esperanza (dir.), et al. El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. Instituto de la Mujer, Madrid, 2015.
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género: Percepción social de la violencia sexual. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género: Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019. Ministerio de Igualdad, 2021
- Fundación FOREM Miguel Escalera (dir): El acoso sexual en el trabajo en España. Madrid, noviembre 2000
- Fundación Mujeres: Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Igualdad, 2010.
- Fundació Factor Humà: Acoso sexual y/o por razón de sexo. Unidad de conocimiento 2011.
- Gea21: El acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y la construcción de las identidades masculinas. Emakunde, 2009
- Gil Rodríguez J. Mª (coord.): Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas. Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013
- Hernández Alberdi, B: El acoso sexual en el ámbito laboral. Facultad de Derecho, Universidad del País Vasco, 2018
- Herederó,C (dir): Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género. Federación de Enseñanza de CC.OO, 2000
- INMARK: El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Instituto de la Mujer. Ref: 724/04
- Lanzuela, R y González Mª. I: Acosos en el ámbito laboral. Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón, 2011
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Madrid, 2015.
- Osborne, R.(coord.): Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo. UNED, 2001
- Pernas, B et al: Las raíces del acoso. Investigación cualitativa sobre el acoso sexual en el trabajo. La Catarata, 1998.
- Pernas, B y Ligeró, J.: "Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo" en Sociología de la sexualidad. Madrid: CIS-Siglo XXI, Colección Monografías, n° 195, pp. 126-158, 2003.

Pérez Guardo, Rocío; Rodríguez Sumaza, Carmen. "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 (2013), pp. 195-219.

Pérez Guardo, Rocío (2013). El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. Tesis doctoral leída en la Universidad de Valladolid. Accesible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/3520>

Pillinger, J. (dir): Seguridad en casa, seguridad en el trabajo. Confederación Europea de Sindicatos, 2016

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo. Madrid, 2003

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. El acoso sexual en el trabajo en España. Madrid, 2000

Secretaría General de Políticas de Igualdad: "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Abril, 2006

Jurisprudencia

Sentencias publicadas en el espacio Jurisprudencia de la web del Consejo General del Poder Judicial en el periodo 2017-2019.

ANEXO 1. CUESTIONARIO

PRESENTACIÓN

Desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, se ha encargado a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras la realización del estudio “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”, cuyo objetivo es “analizar la incidencia del **acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**, así como el nivel de implementación de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas y su grado de eficacia”. Este estudio prevé conocer de forma directa desde las trabajadoras situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, respuestas producidas ante las situaciones y eficacia de las medidas tomadas, con el fin de mejorar la protección de las trabajadoras contra dichas prácticas. Para obtener este conocimiento, la información proporcionada en el presente cuestionario es fundamental, así como para el desarrollo de medidas y estrategias destinadas a erradicar estas situaciones.

La información proporcionada es anónima y confidencial.

Desde la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO agradecemos de forma anticipada su valiosa colaboración.

CUESTIONARIO

Cuando fuiste víctima de acoso:

1.- Qué edad tenía usted:

- .- Menos de 25 años
- .- De 26 a 35 años
- .- De 36 a 44 años
- .- De 45 a 54 años
- .- De 55 y más años

2.-Cual era su estado civil en el momento en que comenzó a sufrir acoso:

- .- Soltera
- .- Casada /pareja de hecho registrada
- .- Viuda
- .- Separada
- .- Divorciada

3.- CCAA:_____

(Las respuestas de Ceuta y Melilla indicarán Andalucía, de forma que se garantice la confidencialidad)

4.- Sector de ocupación en el que trabajaba cuando fue víctima de acoso

- ☒ Sector público.
- ☒ Sector privado. (En caso de marcar esta respuesta pasar a las preguntas 4.1 y 4.2:

4.1.- Sector de actividad en el que trabajaba cuando fue víctima de acoso:

- ☐ Agricultura, pesca y ganadería
- ☐ Industria
- ☐ Construcción
- ☐ Servicios
- ☐ 3º sector

4.2.- Tipo de contrato

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal

Las acciones consistieron en:

5.- Discriminación por sexo / ¿Se ha sentido discriminada en su trabajo actual o en algún trabajo pasado por ser mujer?

- ☒ Sí
- ☒ No

6.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado ha vivido alguna de las siguientes situaciones por ser mujer. Por favor, señale cuáles:

- Se han dirigido a usted de forma ofensiva por ser mujer
- Por ser mujer le han asignado tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional
- Por ser mujer se ha visto relegada en promoción profesional
- Por ser mujer se ha visto relegada en el acceso a la formación
- Por ser mujer ha tenido problemas para acceder o continuar en el trabajo, o cambiar de tipo de contrato, tipo de jornada, etc.
- Por ser mujer le han denegado licencias y/o permisos solicitados
- Por ser mujer le han aislado del resto de la plantilla, en un lugar incomunicado

- Por ser mujer le han modificado unilateralmente sus condiciones de trabajo (turnos, horarios, tipo de jornada...)

Por ser mujer le han impedido unilateralmente desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo

Otras (señalar cuáles).....

7.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado, alguna persona (compañero, jefe, supervisor, cliente, etc.) le han dirigido gestos o miradas insinuantes de carácter sexual?

- ☐ Sí
- ☐ No

8.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado, alguna persona (compañero, jefe, supervisor, cliente, etc.) le ha dirigido piropos o comentarios sexuales?

- ☐ Sí
- ☐ No

9.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado, alguna persona (compañero, jefe, supervisor, cliente, etc.) le ha insinuado la realización de actos de naturaleza sexual bajo presión o despido, aunque esta presión no se explicitara verbalmente?

- ☐ Sí
- ☐ No

10.- En su trabajo actual o en algún trabajo pasado, alguna persona (compañero, jefe, supervisor, cliente, etc.) ha contado chistes o ha hecho comentarios de carácter sexista, en su presencia?

- ☐ Sí
- ☐ No

11.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado, alguna persona (compañero, jefe, supervisor, cliente, etc.) ha ejercido presión sobre usted para que aceptara invitaciones a encuentros o citas no deseados y con una connotación sexual fuera del trabajo?

- ☐ Sí
- ☐ No

12.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado, alguna persona (compañero, jefe, supervisor, cliente, etc.) le ha llamado por teléfono o le ha enviado mensajes de naturaleza sexual que usted no deseaba?

☐ Sí

☐ No

13.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado ha recibido amenazas laborales o que afectasen negativamente a su situación en el trabajo en el caso de no aceptar las invitaciones o propuestas sexuales?

☐ Sí

☐ No

14.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado, tuvo usted algún tipo de contacto físico no deseado (mano en cintura, en hombro...)?

☐ Sí

☐ No

15.- ¿En su trabajo actual o en algún trabajo pasado, alguna persona (compañero, jefe, supervisor, cliente, etc.), le realizó alguna petición de relación sexual que usted no deseaba?

☐ Sí

☐ No

En caso de haber contestado Sí en alguna de las anteriores preguntas, puede indicar:

15.1.- Esas acciones fueron realizadas por:

- Superiores jerárquicos
- Personas de la misma categoría laboral
- Personas de inferior categoría laboral
- Otras personas (indicar): _____

15.2. - La/s persona/s que realizaron estas acciones contra usted fueron:

- solo hombres
- solo mujeres
- tanto hombres como mujeres

16.- Cuando usted vivió alguna de estas situaciones, ¿lo puso en conocimiento de la empresa?

☐ Sí

☐ No (En caso de responder No, pasar a pregunta 18)

17.- Si no lo comunicó a la empresa, ¿fue por miedo a las represalias?

☐ Sí

☐ No

18.- ¿Lo puso usted en conocimiento de las delegadas y delegados de personal?

☐ Sí

☐ No

19.- ¿Estuvo usted de baja laboral por estas situaciones?

☐ Sí. Puede indicar duración: _____

☐ No

20.- ¿Sabe si otras personas de la empresa fueron víctimas de estas acciones?

☐ Sí

☐ No

21.- ¿Existía algún protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa?

☐ Sí

☐ No

22.- ¿Existían en la empresa medidas destinadas a prevenir y/o eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

☐ Sí

☐ No

23.- En caso afirmativo indique brevemente en qué consistían:

Comentarios finales:

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los grupos de discusión

Para la realización del análisis cualitativo se organizaron tres grupos de discusión: dos formados por delegadas y delegados de empresas de diferentes sectores y tamaño, y un tercer grupo formado por personas de entidades se encargan de asesorar, informar a mujeres víctima de estos tipos de acoso. Tanto las delegadas como las representantes de las distintas entidades procedían de diferentes comunidades autónomas.

Los tres grupos de discusión en los que se basa el estudio se llevaron a cabo entre enero y mayo de 2020; los grupos de delegadas se realizaron de forma presencial en la sede de la confederación de CCOO en Madrid. El tercero, cuya realización estaba prevista para el mes de marzo de forma presencial, tuvo que ser retrasado con motivo de la pandemia y hubo de ser realizado de forma telemática en el mes de mayo.

Los grupos de discusión de las delegadas se conformaron según el tamaño de la empresa, tratando así de poder diferenciar si las actuaciones que se realizan en las empresas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, difieren.

Otro objetivo a alcanzar era la posibilidad de diferenciar si el grado de incidencia de estas acciones en las empresas, difiere en base a su tamaño o actividad.

La encuesta

En el mes de octubre se hizo una propuesta de cuestionario a la Delegación del Gobierno contra la violencia de género, que realizó las modificaciones oportunas al mismo.

La herramienta utilizada para la recogida de información del cuestionario fue el método CAWI. La elección de este modelo está motivada porque, con los recursos disponibles y dado el tamaño muestral, este método permite garantizar el absoluto anonimato y confidencialidad de las respuestas; para conseguir esto se ha trabajado con el departamento de informática.

Los criterios utilizados en el diseño de la muestra han sido los siguientes:

Ámbito: Nacional.

Universo: El universo del estudio lo configuran todas las mujeres activas con edades entre los 16 y los 64 años, que estén ocupadas en la actualidad o lo hayan estado en el último año, dato extraído de la EPA.

Muestra: Originariamente 1.064 casos; finalmente se han recogido 1.119 casos válidos.

Criterios de selección: Mujeres que hayan sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Margen de error genérico: 3% para $p=q=0.5$ y un nivel de confianza del 95,5% para datos globales. Al aumentar la muestra obtenida el margen de error se ha visto reducido a 2,9%.

Se ha procedido a realizar el cálculo muestral sobre una población infinita de mujeres en edad de trabajar, basada en la información de la población trabajadora (mujeres) proporcionada por la EPA 2018. El cálculo para cada CCAA se ha realizado tomando en cuenta el total de mujeres activas de cada CCAA dividido por el total de mujeres en edad de trabajar en cada una de ellas, estableciendo para el mismo un nivel de confianza del 95% y

un margen de error del 3%. El trabajo de campo se ha realizado en todas las comunidades autónomas, además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. La muestra es proporcional al peso poblacional de cada territorio.

La muestra diseñada por comunidades y ciudades autónomas ha sido la siguiente:

Comunidades y ciudades autónomas	Muestra
Andalucía	190
Aragón	30
Asturias	24
Baleares	25
Canarias	48
Cantabria	13
Castilla y León	55
Castilla - La Mancha	45
Cataluña	173
Comunidad Valenciana	113
Extremadura	24
Galicia	63
Madrid	154
Murcia	33
Navarra	15
País Vasco	51
Rioja	8
Ceuta	2
Melilla	2
Total	1.068

La muestra total diseñada (1.068) se superó (1.119), siendo ligeramente superior el número de respuestas obtenidas en cada comunidad y ciudad autónoma que la propuesta inicialmente.