nº | 02
2023

BOLETÍN EQUIPA

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Junta de Andalucía
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad
Instituto Andaluz de la Mujer

equipa
Servicio de asesoramiento a empresas en igualdad

Presentación de la Directora

Olga Carrión Mancebo.
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene entre sus objetivos la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas de Andalucía. No podía ser de otra forma si consideramos que las empresas constituyen un agente social de primer orden en la dinamización de la sociedad andaluza y que el empleo representa una oportunidad de autonomía e independencia a nivel económico y social.

Es por ello, que el Instituto Andaluz de la Mujer impulsa la adopción de medidas en materia de conciliación, de diversificación profesional, diagnóstico de igualdad y planes de igualdad en empresas, protocolos para la erradicación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo etc., todo ello encaminado a conseguir que en el ámbito laboral andaluz se promueva la igualdad efectiva, contando con el compromiso del empresariado, la participación de la representación laboral y también de las personas trabajadoras.

La igualdad genera riqueza y desarrollo para las empresas y también modernización y progreso para Andalucía. Integrar la perspectiva de género en la gestión de las empresas y las organizaciones supone la oportunidad de romper con estereotipos de género que impiden el ejercicio de la igualdad real, permitiendo optimizar el talento, manteniendo y fidelizando a sus trabajadoras y trabajadores, y mejorando tanto su competitividad y productividad como la propia imagen y su responsabilidad social ante la sociedad.

El Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad, EQUIPA tiene como fin último dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad; para ello, ofrece asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, herramientas para su consecución, así como formación especializada e itinerarios para mejorar la gestión empresarial incluyendo la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación y muy especialmente, libres de violencia de género.

ÍNDICE

1 **Por qué se reproduce la violencia de género en el ámbito laboral.** 4

2 **Mitos, prejuicios y perjuicios de la violencia de género en el ámbito laboral.** 6

3 **Claves para afrontar el acoso sexual y el acoso por razón de género.** 8

4 **Principal marco normativo contra el acoso sexual y por razón de género.** 12

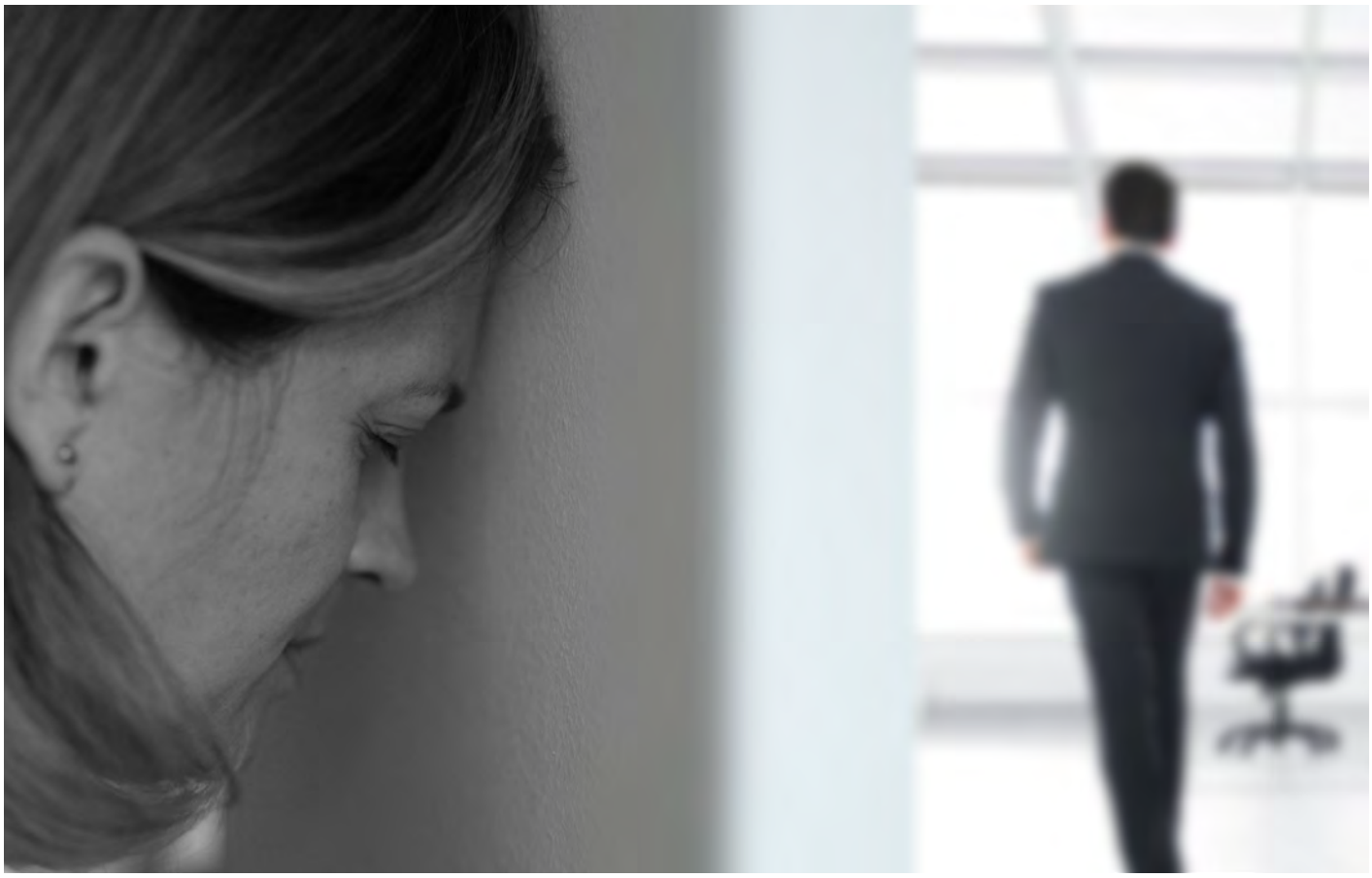
5 **Recursos contra el acoso sexual y por razón de género en Andalucía.** 15

6 **Algunos datos para la reflexión.** 17

7 **Noticias** 19

CC BY NC SA

1 Por qué se reproduce la violencia de género en el ámbito laboral



En los apartados 1 y 2 del artículo 7 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se define el acoso sexual y por razón de sexo como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o comportamiento realizado en función del sexo que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Ambas situaciones son valoradas como discriminatorias y conducentes a promover un entorno profesional intimidatorio, degradante u ofensivo.

De acuerdo con esta definición, podemos inferir dos elementos clave: por una parte, que supone un atentado a la dignidad de las trabajadoras y, por otro, que su objetivo es crear un ambiente laboral donde el miedo, la humillación y el maltrato tienen cabida como estrategia de relación entre mujeres y hombres.

Parece evidente, por tanto, la necesidad de su erradicación e impulsar la responsabilidad de las personas trabajadoras y de las empresas para promover una cultura laboral democrática, respetuosa y condigna.

En *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía,* en su artículo 3.4., se contempla el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de la violencia de género.

En este mismo artículo, se define la violencia de género como una consecuencia de la cultura sexista en la cual las relaciones de poder abusivas y denigrantes tienen sentido. Desde esta perspectiva, podemos considerar que el espacio laboral representa un ámbito más en el cual pueden reproducirse dichas prácticas.

Dicho de otro modo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son una forma más de violencia de género adaptada al ámbito laboral, cuyo fin último es atentar contra las libertades y derechos individuales de las mujeres, consolidando, de esta forma, relaciones de poder opresivas entre las mujeres y hombres.

Por tanto, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico, la Junta de Andalucía ha venido asumiendo y consolidando el mandato de regular las relaciones entre las personas trabajadoras al objeto de promover una nueva cultura laboral más democrática y fundamentada en los valores de equidad, respeto y dignidad en las relaciones interpersonales.

Afrontar la violencia de género en las empresas, entidades y organizaciones es un deber ineludible para poder cumplir con la legalidad vigente establecida en nuestro marco normativo en el que se manifiesta que todas las empresas deben adoptar un procedimiento específico o protocolo para prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo en el que se protejan los derechos individuales de las posibles víctimas.

Además, en la medida que las empresas asumen dicho procedimiento o protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo se evidenciará el compromiso de la misma contra estas formas de violencia y, en este sentido, se impulsará la toma de conciencia de las personas trabajadoras.

Siguiendo el mandato establecido en la LO 3/2007, artículo 48 y el RD 901/2020, los protocolos y medidas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo podrían ser depositados en el registro de la autoridad laboral competente: REGCOM, del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España.

En el artículo 184 del Código Penal (actualizado el 7.09.2022) se define el acoso sexual como un delito en el cual se solicitan favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o similar continuada o habitual, provocando en las víctimas una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Cuando la víctima se halla en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, se impondrán penas mayores.

Finalmente, también contempla que una persona jurídica pueda ser responsable de este delito.

2 Mitos, prejuicios y perjuicios de la violencia de género en el ámbito laboral.

Los mitos son creencias, representaciones o prejuicios basadas en el sistema patriarcal que cuestionan y minimizan los casos de acoso sexual, invisibilizando a las víctimas, provocando graves perjuicios, a través del cuestionamiento de los roles de víctima y agresor, y en muchos casos, dificultando la denuncia y/o actuación de las empresas y autoridades.

Existen muchos mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que se asientan en la pervivencia de estereotipos de género en relación con la socialización de las mujeres y en la transmisión de valores culturales inspirados en su dependencia, docilidad y obediencia, de tal forma que, su capacidad de reacción ante estas conductas y la empatía social hacia su condición de víctima queden anuladas.

Basadas en la escala Illinois de Aceptación del Mito del Acoso Sexual (ISHMA), validada a nivel internacional, se distinguen tres subescalas:

- ***Subescala de la "exageración"*** *basada en la creencia relativa a que las mujeres se inventan o exageran el acoso sexual, y/o promueven ellas mismas este acoso.*
- ***Subescala de la "heterosexualidad natural"*** *basada en la creencia de que el acoso sexual no es más que un comportamiento romántico que surge de forma natural en los hombres, y que las mujeres disfrutan.*
- ***Subescala de la "responsabilidad de la mujer"*** *basada en la creencia relativa a que la responsabilidad de controlar el acoso sexual recae en la mujer acosada.*

A continuación, se presenta un listado con los mitos que más frecuentemente aparecen en la población general:

MITO 1

El acoso sexual es poco frecuente.

Realidad 1: La **Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019**, realizada cada cuatro años por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, incluye en esta última edición 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.*

Macroencuesta de Violencia de Género contra la Mujer 2019. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019

MITO 2

Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.

Realidad 2: En la mayoría de los casos, el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a abandonar el trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.

MITO 3

El acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.

Realidad 3: En tanto en cuanto estos comportamientos, involuntaria o deliberadamente, van en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual.

MITO 4

Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.

Realidad 4: Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.

MITO 5

Generalmente las mujeres que sufren acoso sexual es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.

Realidad 5: Los estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos.

MITO 6

Si ignoras el acoso, desaparecerá.

Realidad 6: Por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos puede ser interpretado por el acosador como conformidad o estímulo.

MITO 7

Todas las víctimas de acoso sexual son mujeres.

Realidad 7: Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual.

MITO 8

El acoso sexual solo tiene lugar entre personas de distinto sexo.

Realidad 8: *El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.*

La aceptación de estos mitos provoca:

Dificultad para definir la naturaleza de lo que constituye una situación de acoso.

La tolerancia social hacia estos comportamientos a través de la normalización y la tendencia a negar la existencia del problema.

Limitación de la denuncia de estas situaciones por parte de las víctimas y/o de posibles testigos.

Aumento del sentimiento de culpa, graves perjuicios y consecuencias en la salud de la víctima, a causa de la falta de reconocimiento por parte de la empresa, de su entorno y de la sociedad, ante la situación de acoso sexual.

3 Claves para afrontar el acoso sexual y el acoso por razón de género.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo tiene su origen en la desigualdad social existente entre hombres y mujeres y en el entorno laboral sexista que encontramos en el mercado de trabajo actual. Por tanto, resulta fundamental la implicación de las empresas en la prevención y erradicación de estos fenómenos. Así, será su responsabilidad y obligación crear un clima laboral igualitario y no discriminatorio para sus trabajadores y trabajadoras.

Las acciones que pueden emprender las empresas han de ser de dos tipos:

MEDIDAS PREVENTIVAS	La prevención de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres
MECANISMOS DE ACTUACIÓN	Mecanismos de actuación para la intervención, investigación y sanción de estas conductas. Se debe contar con mecanismos de apoyo y actuación que establezcan procedimientos claros y precisos para el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

A|Medidas Preventivas

Los mecanismos preventivos son instrumentos que facilitan y garantizan la implantación de una cultura empresarial libre de violencia e igualitaria. Estos mecanismos deben:

a) Incidir en los comportamientos y actitudes de las personas. Todas y cada una de las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales. La formación y sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es uno de los mecanismos más efectivos, para ello, la empresa debe ofrecer formación específica en la materia dirigida a toda la plantilla, tal y como se recoge en el Art. 12 de la Ley de libertades sexuales *"...Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio."*

b) Promover métodos de gestión y contexto que dificulten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como se recoge en artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital."*

c) Aprender a identificar las señales indirectas que pueden actuar como indicios. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden adoptar formas muy sutiles y, por tanto, pueden ser difíciles de detectar. En este sentido, hace falta prestar atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una situación de acoso en la empresa.

Algunas de las iniciativas preventivas del acoso sexual y por razón de sexo que pueden poner en marcha las empresas serían:

- **Elaborar un Compromiso o Declaración de Principios**, en la que se manifieste expresamente que todo el personal debe ser respetado en su dignidad y que la igualdad en su principio básico que rige la organización.
- La elaboración de **códigos éticos o códigos de conductas.**
- **La correcta difusión** e información sobre:
  - su posición de rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
  - la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso en la empresa.
- La realización de acciones formativas dirigidas a la totalidad de la plantilla para favorecer el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres. Estas formaciones deberán, igualmente, estar dirigidas a la dirección de la organización para garantizar una gestión que promueva entornos libres de acoso sexual y por razón de sexo.
- La puesta en marcha de actividades (jornadas, campañas publicitarias, dípticos, folletos, etc.) dirigidas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres y preventivas de acoso.

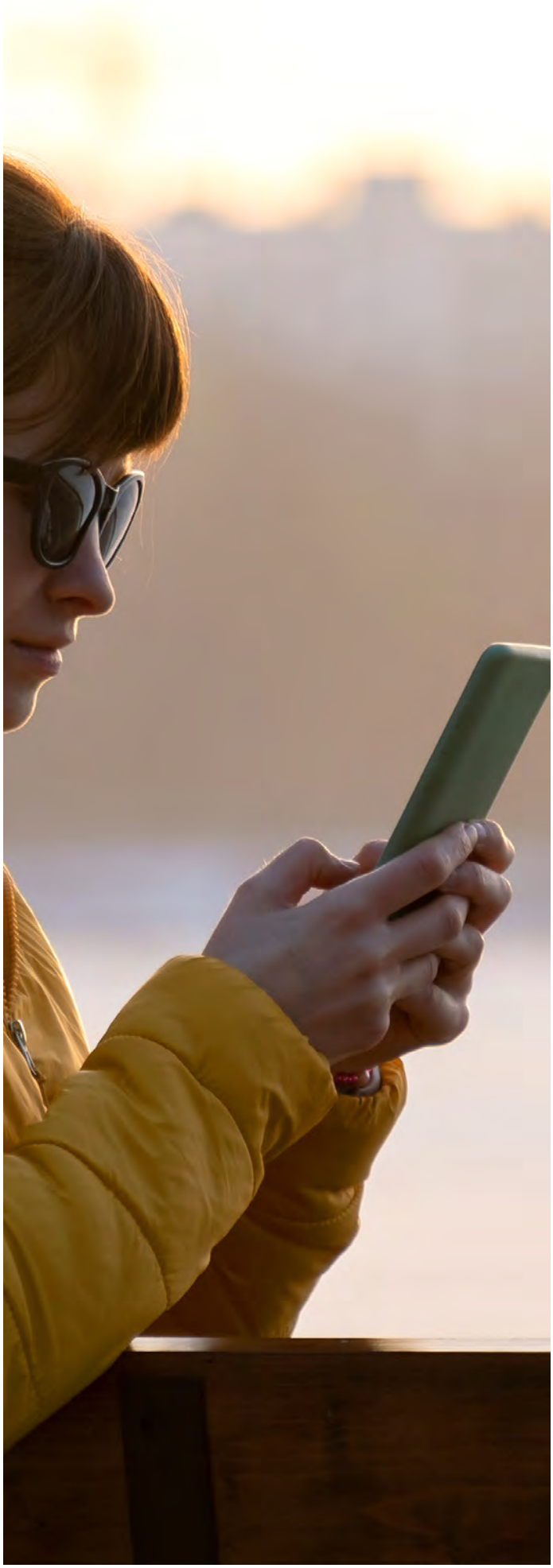
B|Mecanismos de Actuación

Aunque la prevención siempre es más positiva que la sanción, es necesario que se desarrollen procedimientos que permitan que las víctimas encuentren un cauce para el tratamiento de una situación que afecta a su salud y su trabajo, con garantías de privacidad y objetividad.

Elaborar un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en las empresas es la fórmula más completa e integral de este tipo de medidas. Un protocolo que integra el procedimiento de las actuaciones para la intervención, investigación y sanción de estas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

A modo de orientación, un protocolo **para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo debería incluir:**

- Declaración de la organización rechazando estos comportamientos
- Ámbito de aplicación
- Información relativa al concepto y tipología
- Información sobre la comisión de acoso sexual y por razón de sexo
- Persona responsable y asesora confidencial y forma de contacto
- Medidas preventivas establecidas por la empresa
- Recursos disponibles
- Los cauces de denuncia y medidas cautelares
- Los procedimientos informales y formales de intervención
- Régimen disciplinario y sancionador
- La vigencia del protocolo



El objetivo de estas medidas es, por tanto, sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello.

El Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con la herramienta **"Crea el protocolo de tu empresa"** que ofrece la posibilidad de generar su propio protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

https://ws097.juntadeandalucia.es/protocolo/

La representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT) deben ser parte activa en estos procedimientos, tanto en la definición de las medidas y actuaciones para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo; como en la contribución a preservar el ambiente de trabajo libre de conductas de acoso sexual. Por ello, la empresa debe garantizar su participación en los distintos procesos.

Es importante, que las empresas informen correctamente a la plantilla sobre qué deben hacer si creen estar sufriendo una situación de acoso sexual y por razón de sexo. A continuación, se ofrece recomendaciones para aquellas mujeres que crean estar sufriendo una situación de acosos sexual o acoso por razón de sexo:

Si tiene sospecha acerca de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, primero *consulte la Guía Informativa* acerca de en qué consiste, tipos, gravedad, etc. Consulte el protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo de su empresa, donde podrá encontrar información al respecto. Si su empresa no cuenta con uno, el Instituto Andaluz de la Mujer tiene un modelo y diferentes guías y documentos informativos sobre violencia sexual.

Documentar el acoso, tomando las mayores pruebas posibles. Puedes llevar a cabo un "diario de incidentes", donde tomar nota de las conductas de acoso, lugar, fecha, situación testigos, etc. También puede ser útil escribir durante 20 minutos cada día, sobre las experiencias sufridas, cómo se sintió en aquellos momentos y como se siente ahora al recordarlas, etc., haciendo una reflexión personal acerca de cómo esas experiencias le están afectando en su vida.

Es importante prevenir que la persona al sentirse acosada no se encierre en sí misma, ni se aísle, sino que hable con alguna persona compañera de confianza o algún representante sindical para hacer una reflexión con calma sobre lo que ha pasado o está pasando.

Informe a su empresa iniciando el procedimiento establecido conforme a lo previsto en el Protocolo de su empresa. Siempre que los hechos sean por su gravedad constitutivos de delito, piense en acudir a la vía penal.

Puede buscar apoyo psicológico, médico y jurídico externo. Le ayudará a superar la situación y en el caso que tenga que llegar a un procedimiento judicial. A continuación, detallamos un listado de otros recursos y servicios dónde recibir información y asistencia especializada:

- *Direcciones Provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer*
- *Teléfono de Información a la Mujer de Andalucía*
- *Servicio de defensa legal a mujeres por discriminación laboral*
- *Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía*
- *Unidades de Atención a la Familia y Mujer de la Policía Nacional (UFAM)*
- *Equipo de Mujer- menor de la Guardia Civil (EMUME)*

4 Principal marco normativo contra el acoso sexual y por razón de género.

Ámbito internacional

Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo establecen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un problema de salud y un factor de riesgo en el trabajo, además de una violación de los derechos humanos de las mujeres. En este sentido, destaca la recomendación general n.º 19 del *Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (Comité CEDAW, 1992).*

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, en la Conferencia Internacional de 2019 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).* Esta fue la primera norma internacional cuyo fin último era luchar contra la violencia de género en el ámbito laboral.

Ámbito europeo

El Parlamento Europeo, en la Resolución de 11 de julio de 1986, insta a los Estados miembros para que definan jurídicamente el acoso sexual en el trabajo y establezcan medidas al respecto.

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, por ello, se promueve una Directiva sobre *Protección de la dignidad de las mujeres en el trabajo* que, finalmente no fue publicada. Fue en 1990 cuando se adoptó una Recomendación en esta materia.

En la Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la anterior Recomendación se incluye un Código de Conducta y se insta a los Estados a que promuevan la normativa pertinente para evitar estas situaciones.

Por otra parte, sucesivas Directivas relativas a la igualdad y acceso al empleo han insistido en definir el acoso sexual y por razón de sexo como procesos discriminatorios que atentan contra la dignidad de las trabajadoras.

Finalmente, fue en el Convenio de Estambul del Convenio del Consejo de Europa cuando se englobó el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una forma más de violencia de género.

Ámbito nacional

En la última reforma del *Código Penal (LO 10/1995, de 23 de noviembre)* publicada el 7 de octubre de 2022, en su artículo 184 se definen diversas situaciones de vulnerabilidad de las víctimas de acoso sexual y se reconoce la posibilidad de que el victimario sea una persona jurídica, por consiguiente, la responsabilidad de mantener un ambiente de violencia o no, queda expuesta claramente en la normativa.

En cuanto a la normativa específica en materia de violencia de género, la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Genero* regula todos los aspectos relacionados con la violencia de género, promoviendo la seguridad y atención a las víctimas, así como, la toma de conciencia a nivel social. Ya en la "Exposición de motivos" menciona que: "La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad", por tanto, en el ámbito laboral se puede llegar a reproducir de la misma forma que ocurre en la sociedad en general.

En la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en su capítulo III relacionado con los planes de igualdad y otras medidas, se establece en el artículo 48 que las empresas tendrán el mandato de promover condiciones laborales en los que no existan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que dichas actuaciones tendrán que ser negociadas con la representación sindical de las personas trabajadoras. Además, reclama a estas al desarrollo de actuaciones de sensibilización e información, además, de informar a la empresa de aquellas conductas o comportamientos que pudieran propiciar el desarrollo de estas conductas.

Por otra parte, *la Ley Orgánica 4/2000*, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España, regula la tutela judicial efectiva que garantiza que cualquier persona extranjera pueda reclamar la reparación de sus derechos si estos hubieran sido vulnerados, en concreto, con respecto a la violencia de género, manifiesta en su artículo 31.bis.1.: ***"Las mujeres extranjeras, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en caso de que sean víctimas de violencia de género; y los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, en caso de que sean víctimas de violencias sexuales; así como, en ambos casos, a las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente".***

Con la promulgación de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual,* se modifica la LO 3/2007. En relación con el ámbito laboral, en su artículo 12 insiste en el deber de las empresas de arbitrar herramientas para la prevención y dar cauce a las reclamaciones que pudieran darse en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Así, solicita a las empresas que los efectos de la violencia sexual en el ámbito laboral sean contemplados en la valoración de riesgos laborales.

En el 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, se recoge en el artículo 4 los derechos de las personas trabajadoras, entre los cuales se destaca el derecho a *no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo*. Asimismo, en el artículo 17 se contempla la no discriminación en las relaciones laborales.

De igual modo, en el *Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del del Estatuto Básico del Empleado Público, se recoge en el artículo 14 los derechos de la persona empleada en el ámbito público, señalando en el apartado h), lo siguiente: "***respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral."***

Con respecto a la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), recoge entre las infracciones muy graves, el acoso sexual y el acoso por expresión de género *o características sexuales y el acoso por razón de sexo* (artículo 8.13 y 13.bis).

Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo n.º 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, considera infracción en materia de prevención, la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral. Además, define la responsabilidad activa del empresariado, siempre que la persona que acose tenga facultades directivas, o cuando la empresa se inhiba de sus responsabilidades, por ejemplo, si quien acosa no pertenece a la dirección, o fuera personal externo a la empresa, siempre que la empresa haya tenido conocimiento de la situación o hubiera debido tener dicha información.

En el Criterio Técnico OE ITSS n.º 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. en Riesgos Psicosociales, se establece la relación directa entre el acoso sexual y acoso por razón de sexo con posibles riesgos psicosociales para la trabajadora.

Ámbito autonómico

En la Reforma del *Estatuto de Andalucía (LO 2/2007, de 19 de marzo)* se señala el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la protección contra la violencia de género (artículos 15 y 16).

En la *Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía,* se recoge en el artículo 23.8, se manifiesta que las empresas han de estar comprometidas en el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación, incluidas las producidas en las relaciones laborales.

Asimismo, *la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, establece en su artículo 3 el concepto, los tipos y manifestaciones de violencia de género, destacando en el apartado 2.d) y e), todo lo relativo al acoso sexual y acoso por razón de sexo:

d) "El acoso sexual, entendiendo por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral."

e) "El acoso por razón de sexo, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral."

En última instancia, será la negociación colectiva, mediante los convenios laborales y la promulgación de planes de igualdad a nivel empresarial quienes concreten la defensa de los derechos individuales de las personas trabajadoras.

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

***Artículo 17.** No discriminación en las relaciones laborales.*

1. 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 den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

5 Algunos datos para la reflexión

Los últimos datos sobre violencia de género en el ámbito laboral refieren la magnitud del problema. En la macroencuesta de violencia contra la mujer (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2019), el 40,4% de las mujeres encuestadas mayores de 16 años ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, en diversos ámbitos, incluido el laboral.

En cuanto a la forma de acoso sexual, el 30,3% refiere miradas insistentes o lascivas y el 17,5% mencionan haber sufrido tocamientos no deseados y el 2,1% de las mujeres relatan haber sufrido amenazas de consecuencias negativas en el trabajo si rechazaban las propuestas.

En el estudio realizado por el sindicato CCOO sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2021), el 80% de las mujeres encuestadas manifestaron haberse sentido discriminadas en el trabajo, señalando las siguientes acciones:

Se dirigieron a ellas de manera ofensiva...	61%
Se les asignaron tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional	32%
Fueron postergadas en la promoción profesional	26%
Tuvieron problemas para acceder o continuar en el trabajo	22%
Fueron relegadas en la formación	15%

Sin duda la temporalidad y precariedad laboral propician situaciones de violencia de género porque colocan a las trabajadoras en situaciones de mayor vulnerabilidad. Además, son reflejo de la falta de reconocimiento y autoridad de las mujeres en estos espacios. Prueba de ello, son las conductas de contenidos sexual referidas por las encuestadas: el 83% de ellas han soportado chistes sexistas, el 75% han sufrido comentarios sexuales, el 73% percibió miradas y gestos lascivos, el 67% tocamientos y el 31% propuestas expresamente sexuales.

Siguiendo con el mismo estudio, la relación que las mujeres encuestadas tenían con el agresor fueron, mayoritariamente, superiores jerárquicos en un 47%. En un 32%, fueron compañeros, mientras que clientes, proveedores, etc., fueron un 9%. Asimismo, en el 86% de los casos los agresores fueron solo hombres, en el 1% solo mujeres, en el 9% tanto hombres como mujeres, mientras que un 4% de las personas encuestadas, no contesta.

Finalmente, el 72% de las trabajadoras no reclamaron esta situación en su empresa, de ellas el 62% manifestó no haberlo hecho, bien por temor a no ser creídas o a las posibles represalias.

Por tanto, se evidencia la necesidad de que en las empresas se actúe en consecuencia promoviendo la toma de conciencia de la plantilla, la formación y protocolos que amparen la defensa de quienes pudieran ser víctimas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan directamente a la salud de las trabajadoras: ansiedad, depresión, trastornos del sueño, dolores de cabeza, digestivos, etc., pudiendo provocar patologías más graves. También influye en el ambiente laboral provocando desafección e improductividad.

"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" (2021).

estudioacososexual1.pdf (igualdad.gob.es)

6 Recursos contra el acoso sexual y por razón de género en Andalucía.

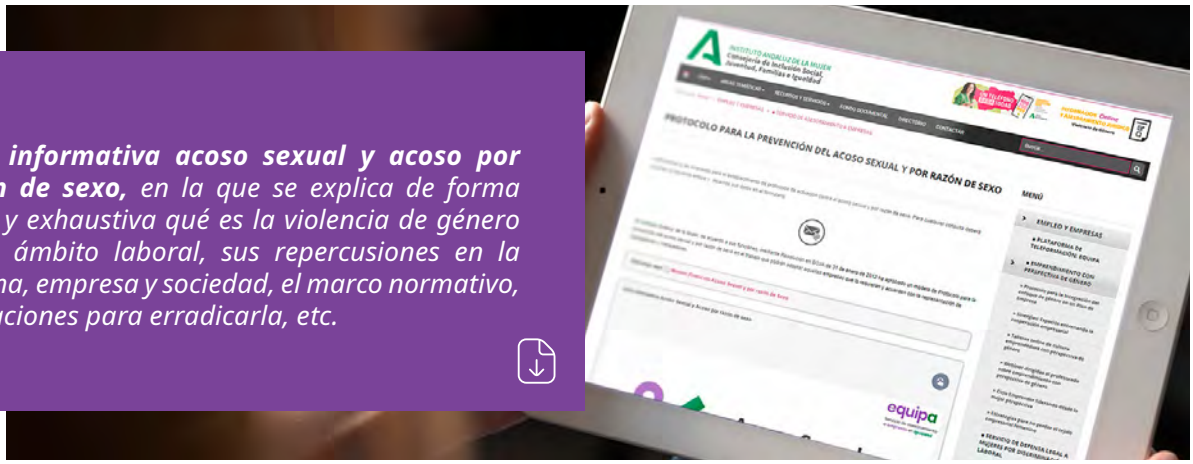
En la Comunidad Autónoma Andaluza se vienen desarrollando diversas actuaciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo cuyo fin último es promover la toma de conciencia de las empresas y de las personas trabajadoras en la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres y en la creación de ambientes laborales democráticos y libres de violencia.

Todas estas actuaciones se inscriben dentro del servicio del Instituto Andaluz de la Mujer EQUIPA, creado en el año 2017.

Este servicio se encuentra alojado en la web del Instituto Andaluz de la Mujer. Todas las formaciones e instrumentos implementados están actualizados con la normativa vigente. Se encuentran en el apartado del área de *empleo y empresas* donde puede encontrarse información detallada de los siguientes recursos:

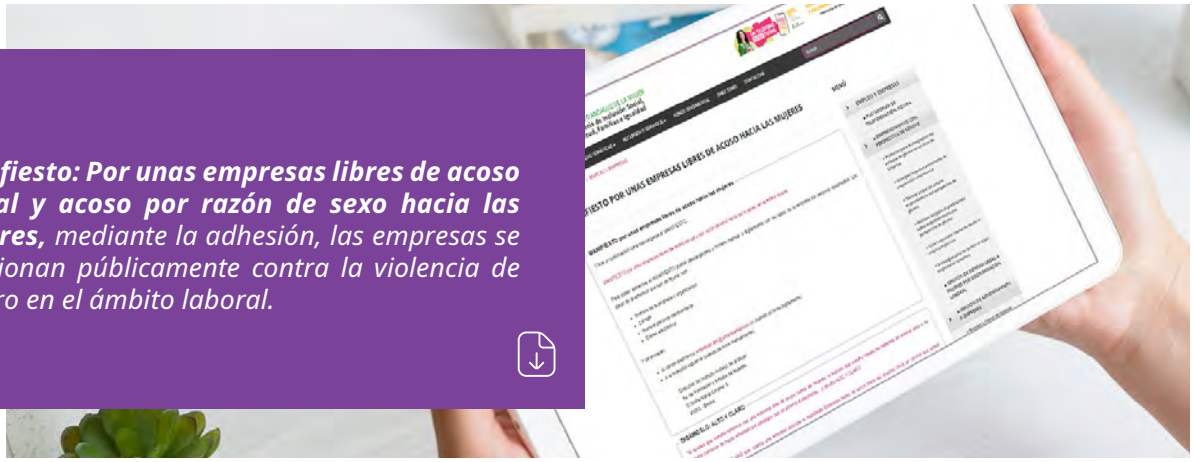
1

Guía informativa acoso sexual y acoso por razón de sexo, *en la que se explica de forma clara y exhaustiva qué es la violencia de género en el ámbito laboral, sus repercusiones en la víctima, empresa y sociedad, el marco normativo, actuaciones para erradicarla, etc.*



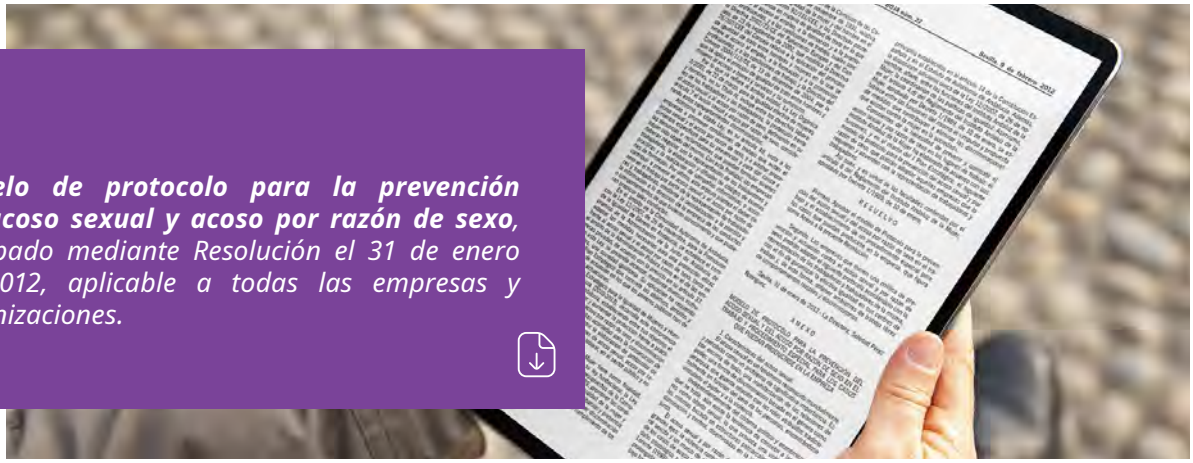
2

Manifiesto: Por unas empresas libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo hacia las mujeres, *mediante la adhesión, las empresas se posicionan públicamente contra la violencia de género en el ámbito laboral.*



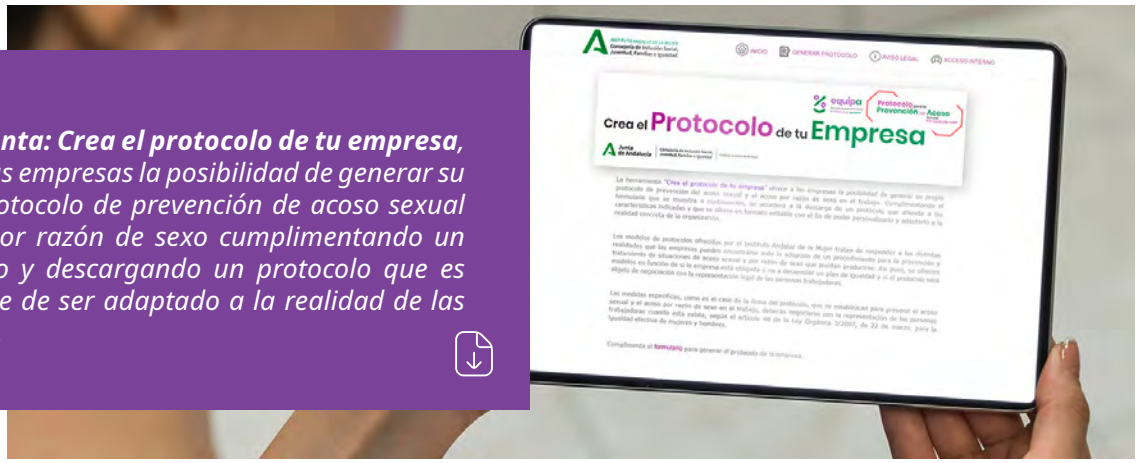
3

Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, *aprobado mediante Resolución el 31 de enero de 2012, aplicable a todas las empresas y organizaciones.*



4

***Herramienta: Crea el protocolo de tu empresa**, ofrece a las empresas la posibilidad de generar su propio protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo cumplimentando un formulario y descargando un protocolo que es susceptible de ser adaptado a la realidad de las empresas.*



5

Formación online, curso Acoso sexual y por razón de sexo en las empresas: Protocolo para la prevención y atención a las víctimas.

Este curso tiene una carga lectiva de 35 horas. En este primer semestre del 2023 se han realizado dos ediciones dirigidas a empresas y al personal del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Participaron un total de 135 personas, obtuvieron certificado de aprovechamiento 104 de las cuales casi el 79% eran mujeres.

Para el segundo semestre, se prevé realizar una edición dirigida a personal técnico de ayuntamientos y entidades locales andaluzas a través del Plan de Formación Continua de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias con una participación estimada, en torno a 90 personas.

7 Noticias

1|ITINERARIO: POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se trata de un proyecto piloto que consiste en un acompañamiento personalizado a catorce empresas durante un periodo de cinco meses y medio. Participarán un total de treinta y dos personas. Durante este tiempo podrán adherirse al Manifiesto ya mencionado, recibir una formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, diseñar medidas de difusión, toma de conciencia con respecto a la plantilla y a nivel social, diseño de código de buenas prácticas, etc., y asesoramiento técnico durante todo el periodo para elaboración del Protocolo. Este itinerario facilitará tanto impulsar la erradicación de la violencia de género, como el desarrollo de una cultura laboral democrática e igualitaria.

2|EQUIPA.

Balance de resultados en relación con el acoso sexual y por razón de sexo, primer semestre 2023.

- Se han realizado dos formaciones para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con un total de 70 horas formativas, 135 participantes, de los cuales han obtenido certificación 82 mujeres y 22 hombres.
- En el proyecto piloto *Itinerario por unas empresas libres de acoso sexual y por razón de sexo* han participado un total de 34 empresas, 29 mujeres y 7 hombres.

3|BOLETÍN OBSERVATORIO ANDALUZ DE LA PUBLICIDAD NO SEXISTA Nº 01/2023.

El Observatorio tiene como fin último la defensa de la dignidad de las mujeres y de su imagen pública, para ello, recepciona las quejas de la ciudadanía con respecto a la publicidad y los medios de comunicación, además, propone estrategias para impulsar una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres en los medios de comunicación, la publicidad y en el uso de las nuevas tecnologías de la información.

Boletín Observatorio

4|EQUIPA. PREGUNTAS FRECUENTES.

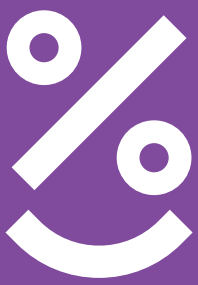
El Instituto Andaluz de la Mujer cuenta entre sus servicios con el asesoramiento a empresas en materia de igualdad en materia de conciliación, planes de igualdad, aco-so sexual y por razón de sexo, etc.

La experiencia acumulada en estos últimos años ha permitido concretar una serie de Preguntas Frecuentes (FAQ) que esperamos puedan resolver dudas y orientar a to-das las personas y organizaciones interesadas en incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión y/o que se encuentren inmersas en el proceso de elaboración de su plan de igualdad.

FAQ IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

5 | GUÍA METODOLÓGICA. PARA EMPRESAS ANDALUZAS DE MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS EN PLANTILLA QUE NO ESTÉN OBLIGADAS A ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

El Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración con AENOR, ha realizado dos webinars para la presentación de esta GUÍA METODOLÓGICA dirigida a microempresas, pymes y profesionales independientes con menos de 50 personas empleadas con interés en implantar medidas de igualdad en sus organizaciones, en atención a las obligaciones normativas en esta materia.



equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas** en **igualdad**

Su empresa recibe este Boletín, junto con las convocatorias y novedades del IAM, como integrantes de la RAEC, y del Manifiesto de Empresas libres de acoso hacia las personas demandantes de servicios e información del Servicio EQUIPA.