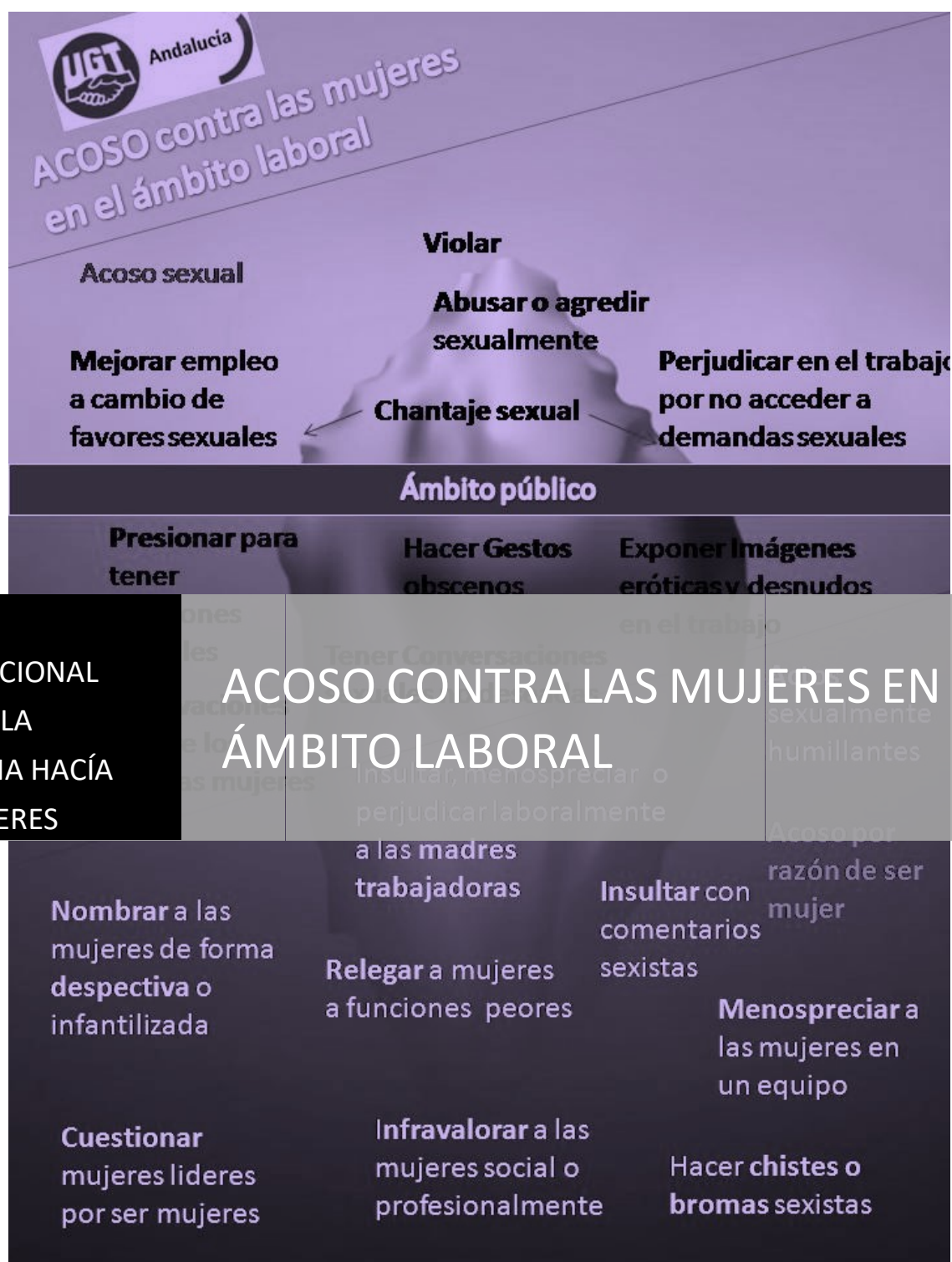


25/11/2019



DÍA
INTERNACIONAL
CONTRA LA
VIOLENCIA HACÍA
LAS MUJERES

ACOSO CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

UGT ANDALUCÍA |



Andalucía



ÍNDICE

- 1. 25 N CONTRA LA VIOLENCIA HACÍA LAS MUJERES**
- 2. ENTENDER EL ACOSO CONTRA LAS MUJERES EN LOS CENTROS DE TRABAJO**
 - **EL ACOSO SEXUAL**
 - **EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
- 3. SECTORES CON ESPECIAL INCIDENCIA**
- 4. NORMATIVA**
- 5. PROPUESTAS SINDICALES**
- 6. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS**

1. 25 N CONTRA LA VIOLENCIA HACÍA LAS MUJERES

La Violencia de Género es toda forma de violencia ejercida contra las mujeres por el mero hecho de serlo. Esta violencia tiene muchas formas de materializarse, la peor de todas son los feminicidios de mujeres y los asesinatos machistas.

En primer lugar, mostraremos un resumen de los datos de Violencia machista en nuestro país destacando los de nuestra comunidad autónoma.

En España hay **1.027 víctimas mortales por Violencia de Género** desde el 1 de enero de 2003 hasta el día de hoy.¹ En Andalucía son 205 asesinadas. En 2019 hay 12 mujeres muertas a manos de sus parejas o exparejas.

Año	España	Andalucía	%
2003	71	13	18
2004	72	19	26
2005	57	9	16
2006	69	21	30
2007	71	8	11
2008	76	9	12
2009	56	14	25
2010	73	17	23
2011	62	17	27
2012	51	7	14
2013	54	11	20
2014	55	10	18
2015	60	14	23
2016	49	5	10
2017	50	7	14
2018	50	12	24
2019	51	12	24
Total	1.027	205	20

El porcentaje de víctimas mortales por violencia machista en nuestra tierra con respecto a España ha sido diferente según los años, pero podemos afirmar que

¹ 12/11/2019

un 20% de los asesinatos machistas de nuestro país han ocurrido en Andalucía.

Por provincia desde 2003 hasta hoy:

Víctimas mortales Andalucía		
Provincia	Numero	%
Almería	35	17
Cádiz	16	8
Córdoba	20	10
Granada	35	17
Huelva	7	3
Jaén	16	8
Málaga	41	20
Sevilla	35	17
Total	205	100

Si analizamos los datos provinciales de muertes por esta lacra, Málaga es la provincia con más asesinatos, seguida de Almería, Sevilla y Granada, Córdoba tiene un 10%, Cádiz y Jaén un 8%, y la provincia con menos porcentaje de víctimas mortales es Huelva con un 3%.

Provincia	Número de denuncias	Número de órdenes de protección	%
Almería	28.616	7.526	26
Cádiz	39.849	11.956	30
Córdoba	15.762	4.673	30
Granada	37.975	6.769	18
Huelva	19.371	5.615	29
Jaén	17.459	4.781	27
Málaga	67.604	13.362	20
Sevilla	75.150	19.668	26
TOTAL ANDALUCÍA	301.786	74.350	25

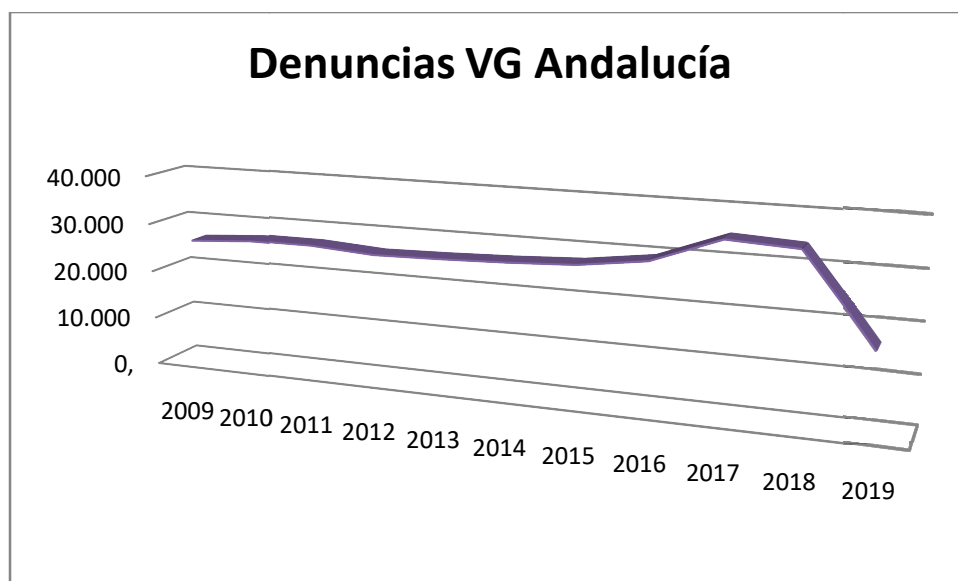
Elaboración propia. Fuente Portal estadístico DGVG Datos de 2009 a 2019

En los últimos diez años el número de denuncias en Andalucía han superado las 300.000, teniendo un 25% de órdenes de protección, por provincias Cádiz y Córdoba tienen un 30% de órdenes concedidas en proporción a las denuncias interpuestas, Granada es la provincia con el porcentaje más bajo (un 18%).

El número de denuncias por año no ha tenido cambios significativos:

Año	Número de denuncias por violencia de género en Andalucía
2009	26.143
2010	27.047
2011	27.050
2012	26.191
2013	26.476
2014	26.910
2015	27.582
2016	29.412
2017	34.571
2018	33.859
2019	16.545

Elaboración propia. Fuente Portal estadístico DGVG



Elaboración propia. Fuente Portal estadístico DGVG

No hay variaciones importantes en el número de denuncias, salvo el aumento de las mismas del 2015 al 2017 ya que el descenso de este año se debe a que no está contabilizado el año completo.

Sin embargo, a pesar del aumento de las denuncias, hay muchas mujeres que no lo hacen.

Número de mujeres víctimas mortales Andalucía					
Año	No había denuncia	Había denuncia	No consta denuncia	Total	% denuncia
2003			13	13	
2004			19	19	
2005			9	9	
2006	14	7		21	33
2007	7	1		8	13
2008	5	4		9	44
2009	13	1		14	7
2010	13	4		17	24
2011	12	5		17	29
2012	7			7	
2013	9	2		11	18
2014	8	2		10	20
2015	11	3		14	21
2016	3	2		5	40
2017	6	1		7	14
2018	6	6		12	50
2019	10	2		12	17
Total	124	40	41	205	20

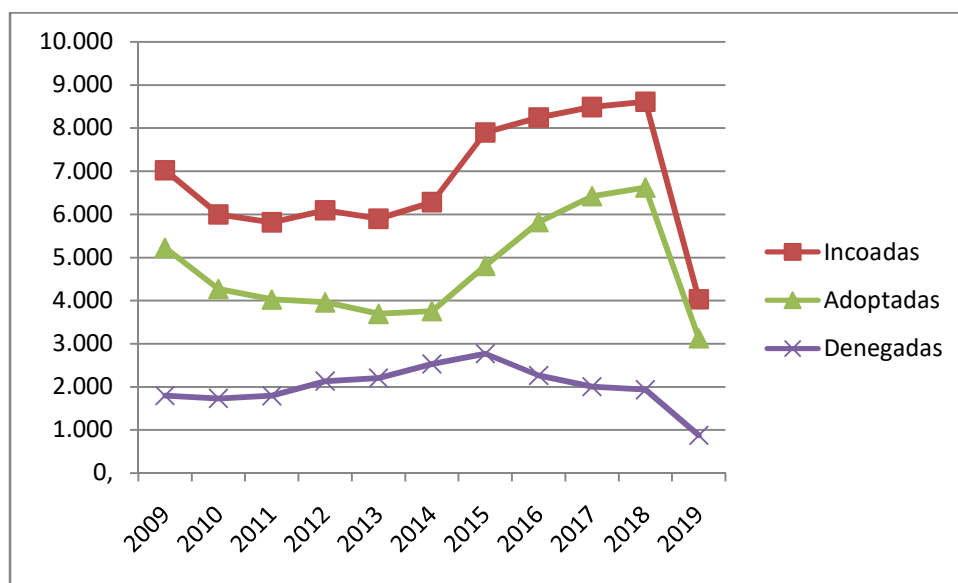
Elaboración propia. Fuente Portal estadístico DGVG

En Andalucía tenemos la lamentable cifra que, desde 2003 hasta 2019, de las 205 mujeres asesinadas por violencia machista, un 80% de las mismas no había denunciado o no consta denuncia previa.

Esto puede tener que ver con muchos factores, uno de ellos es que las mujeres no se sienten protegidas al denunciar, bien por las medidas cautelares que se establezcan, bien por el tipo de proceso o sentencias que se consiguen una vez interpuesta la denuncia.

Año	Número de órdenes de protección						
	Andalucía						Inadmitidas
	Incoadas	Adoptadas	% *Adop tadas	Denegadas	% *Dene gadas	Pendientes	
2009	7.018	5.222	74	1.791	26	17	
2010	5.995	4.268	71	1.728	29	2	
2011	5.812	4.024	69	1.788	31	0,	
2012	6.091	3.962	65	2.129	35	0,	
2013	5.895	3.693	63	2.202	37	0,	
2014	6.280	3.755	60	2.525	40	0,	
2015	7.896	4.808	61	2.764	35	0,	324
2016	8.245	5.819	71	2.260	27	44	149
2017	8.483	6.424	76	2.000	24	0,	59
2018	8.605	6.621	77	1.929	22	0,	55
2019	4.030	3.127	78	871	22	0,	32

Elaboración propia. Fuente Portal estadístico DGVG. *% aproximado.



En la gráfica se observa cómo hay una franja de años, en torno al 2014, con un 40% de órdenes de protección denegadas, en 2013 un 37% y en 2015 un 35%. En los últimos años este porcentaje baja al 24-22%.

DATOS ANDALUCIA AÑO 2018

JUZGADOS VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	2017	2018	Evolución 2018/2017
DENUNCIAS RECIBIDAS - TOTAL	35.398	34.588	-2,3%
VÍCTIMAS	34.542	33.590	-2,8%
Víctimas Españolas	27.401	26.486	-3,3%
Víctimas Extranjeras	7.141	7.104	-0,5%
% Extranjeras entre las víctimas	20,7%	21,1%	2,3%
RENUNCIAS (La víctima se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo)	2.625	2.557	-2,6%
Renuncias por Española	1.918	1.984	3,4%
Renuncias por Extranjera	707	573	-19,0%
% Extranjeras entre las Renuncias	26,9%	22,4%	-16,8%
Víctimas de Violencia de Género cada 10.000 Mujeres	79,8%	77,5%	-2,9%

Observamos en esta gráfica del Consejo General del Poder Judicial, que en Andalucía hay un 7% de renuncias de las víctimas. También vemos que el porcentaje de mujeres extranjeras tanto entre las que renuncian como del total de las que denuncian no es tan alto comparado con las españolas (en torno a un 20%).

Otra cuestión a destacar es que Andalucía tiene un alto índice de víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres, aunque los indicadores van mejorando con respecto al año anterior.

ANDALUCIA. AÑO 2018	2017	2018	Evolución 2018/2017
Por Sentencia Condenatoria con conformidad	1.756	1.900	8,2%
Por Sentencia Condenatoria sin conformidad	1.553	1.586	2,1%
Sentencia Absolutoria	3.489	3.432	-1,6%
Porcentaje de Sentencias condenatorias	48,7%	50,4%	3,5%

El porcentaje de sentencias condenatorias está subiendo, pero está en torno al 50% del total de las sentencias, la otra mitad son absolutorias.

Como Organización sindical UGT Andalucía defiende que es fundamental hacer valoraciones de la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, pues otra circunstancia fundamental para las víctimas es la situación laboral o económica que esta tenga con su pareja o ex pareja.

Para salir de la situación de violencia de género es crucial tener independencia económica, puesto que si la mujer tiene recursos propios les hace más difícil a los agresores ejercer la violencia económica contra ellas.

Las dos medidas económicas dirigidas a la contratación de víctimas de violencia de género han resultado ser de muy poca aplicación. Los contratos bonificados por violencia de género son residuales, siendo en España en 2018 1.075 contratos, y en Andalucía 242. En cuanto a los contratos por sustitución por Violencia de Género son todavía más escasos, a nivel estatal en 2018 son 313 y en Andalucía en ese mismo periodo 20.

Sin embargo, los asesinatos de mujeres no son la única forma de ejercer la violencia contra ellas. Fuera del ámbito de las relaciones de pareja, en el ámbito laboral, también es habitual encontrarnos conductas misóginas y machistas que no son otra cosa que violencia contra las mujeres en los centros de trabajo, y son dos y fundamentales: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. ENTENDER EL ACOSO CONTRA LAS MUJERES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para entender el acoso contra las mujeres en los centros de trabajo hay que tener claro dos cuestiones fundamentales, la primera es que son **una forma de violencia de género en el ámbito laboral**, y la segunda que son acosos, y como tales son **conductas de abusos de poder**, por lo que también se basan en la desigual posición que tienen las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y en la sociedad.

Sin embargo a diferencia de la Violencia de Género, cuando nos referimos al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, no existe la misma sensibilidad y concienciación sobre qué son, como se producen y que consecuencias tienen para la salud de las víctimas. Desde UGT Andalucía consideramos que existe un desconocimiento generalizado, así como una importante falta de sensibilidad y de datos en esta materia.

ALGUNOS DATOS

En el Estudio de Violencia de género contra las mujeres que se hizo en 2014, por la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, se recoge que el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y que un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.

En la Macro encuesta europea de violencia de género publicada en 2015 extraemos estos datos relacionados con el acoso sexual o sexista:

Una de cada dos mujeres europeas declara haber sido víctima de acoso sexual alguna vez, de las cuales el 32% dice haber sufrido el acoso en el entorno laboral (superior, compañero o cliente).

- ✓ Formas físicas de acoso: un 29 % de las mujeres de la UE-28 han sido víctimas de besos, abrazos o tocamientos indeseados desde los 15 años de edad;
- ✓ Actos verbales de acoso: un 24 % de las mujeres han sido objeto de comentarios o bromas sexualmente insinuantes que las ofendieron;
- ✓ Formas no verbales, incluido el acoso cibernético: un 11 % de las mujeres han recibido mensajes de correo electrónico o SMS sexualmente explícitos que las ofendieron, o han sido objeto de insinuaciones ofensivas en las redes sociales (en relación con experiencias desde los 15 años de edad).
- ✓ El acoso sexual es más frecuente en las mujeres con titulación universitaria y en las pertenecientes a los grupos profesionales de más alto nivel: el 75 % de las mujeres en puestos de alta dirección y el 74 % de las que tienen capacitación profesional han sido víctimas de acoso sexual a lo largo de su vida
- ✓ De todas las encuestadas que describieron el episodio más grave de acoso sexual que han vivido, un 35 % no informó a nadie de lo ocurrido, un 28 % se lo contó a un amigo o amiga, un 24 % informó a un familiar o pariente y un 14 % se lo contó a su pareja. **Sólo el 4 % denunció el incidente a la policía, un 4 % informó al empleador o a un superior de su lugar de trabajo, y menos del 1 % consultó a un abogado/a, a una organización de apoyo a las víctimas o a un/a representante sindical.**

El acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado y muy extendido, y tal y como pone de manifiesto la reciente 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 de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de la víctimas y la normalización de la violencia.”

Esta Resolución señala asimismo que, muy a menudo, denunciar casos de acoso sexual en el trabajo, puede conducir **al despido o al aislamiento** de la víctima en el lugar de trabajo, y que esta forma de violencia contra las mujeres en el trabajo, además de contribuir a su expulsión del mercado laboral, tiene graves repercusiones físicas, sexuales, emocionales y psicológicas para las víctimas, constituyendo una violación de las libertades fundamentales.

Según el Informe “La violencia y el acoso laboral en Europa 2015, de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo), en España se denuncian sólo el 8% de los casos de mobbing (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo y no de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de género que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), mientras que la media europea es del 14,9%.

Otros datos de otras fuentes (que no coinciden entre ellos):

- ✓ El **90% de las víctimas** de las conductas de acoso sexual son **mujeres**, según la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE. Entre 2008 y 2015, 2.484 mujeres denunciaron haber sufrido acoso sexual en sus puestos de trabajo, según datos de UGT. Seis años antes fueron 301.
- ✓ En 2018 en España, se presentaron 443 denuncias de acoso sexual, según los datos a los que ha accedido eldiario.es.
- ✓ Acoso sexual (fuente El Confidencial) 327 casos de acoso sexual a mujeres y 22 a hombres, en el 100% de los casos el acosador fue un hombre.
- ✓ Según la Inspección de Trabajo, entre 2008 y 2017, 2.666 personas se vieron afectadas por infracciones en acoso sexual, y 2.170 por infracciones relacionadas con acoso por razón de sexo, lo que supone una media de mas de 1 infracción diaria, proponiéndose sanciones por valor de 264.005€ y 433.396€ respectivamente.
- ✓ En 2017, según el informe anual de la Inspección de trabajo, se realizaron 460 actuaciones por acoso sexual, con un resultado de 5 infracciones, apenas un 1% de las mismas. El importe de las mismas fue de 18.129 € y fueron 150 las personas afectadas En acoso sexista hubo 167 actuaciones

con 3 infracciones, un 1.7%, y 103 personas afectadas, con importe de infracciones de 53.002 €.

Con respecto al trabajo que UGT Andalucía realiza en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, debemos destacar dos servicios que en nuestro sindicato disponemos:

Desde el año 1999 tenemos un **Servicio de Defensa Legal para mujeres en caso de discriminación por razón de sexo**: hemos atendido a mas de 5.300 mujeres por haber sufrido algún tipo de discriminación en su trabajo, de estos casos, un 23% han sido de acoso sexual o sexista.

Además, tenemos unas 2.500 consultas telefónicas que hemos atendido de mujeres que querían informarse sobre como denunciar o delegados y delegadas sobre procesos de acoso. Esto, de media, son unas 220 consultas al año sobre temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en UGT Andalucía.

Otro Servicio que tenemos en nuestra Organización es el asesoramiento a delegados y delegadas en la implantación de protocolos de prevención y denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Hemos asesorado en la negociación de 275 planes de igualdad en los que hemos incluido medidas para tratar este tema en los centros de trabajo, además hemos participado en unos 150 protocolos de acoso sexual y sexista, así como hemos asesorado en su implantación práctica en las empresas.

Sin embargo, a pesar de esta información, podemos concluir que **no hay un diagnóstico claro sobre el problema del acoso contra las mujeres en los centros de trabajo**. No conocemos la realidad sobre el acoso sexual y el acoso sexista en el ámbito laboral ya que no existen datos ni estimaciones, ni parece que vaya a haberlos: ni el Ministerio de Igualdad ni el de Trabajo reconocen no

haber realizado nunca encuestas o estimaciones sobre esta violencia, y tampoco confirman tener planes de llevarlas a cabo próximamente.

UGT Andalucía lleva años solicitando una investigación e indicadores al respecto, ya que la desinformación no solamente trata de las cifras sobre cuántas mujeres sufren estos acosos y en qué circunstancias, tampoco hay ninguna información sobre el número de empresas que han implementado protocolos de prevención de este tipo de acoso, aunque es obligatorio que los tengan desde la ley de Igualdad de 2007. Tampoco se conocen el número de denuncias que se interponen por este concepto, ni cuántas denuncias recibe por estas violencias la inspección de trabajo y por qué conceptos.

Lo primero que hay que hacer desde los poderes públicos es tratar este problema con la dimensión que tiene: es fundamental hacer un diagnóstico del problema. Este es el primer paso para analizar y visibilizar su verdadera dimensión, para luego concienciar y sensibilizar a la sociedad, y posteriormente implementar acciones concretas de lucha contra la violencia hacía las mujeres en los centros de trabajo.

DEFINICIONES

Hay que entender qué es el acoso sexual y el acoso sexista, procedemos en este punto a definir y ejemplificar las conductas.

Se define acoso sexual como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado de connotación sexual, ya se exprese física, verbal o no verbalmente, y tenga por objeto o por efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, dentro del entorno laboral.

Acoso Sexual

Los elementos definitorios del acoso sexual son:

- ✓ Comportamiento de carácter sexual.
- ✓ No deseado por la víctima.
- ✓ Afecta negativamente a la situación laboral de la misma.

Tipos

- **Chantaje Sexual o de Intercambio:** Realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual.
- **Acoso sexual ambiental:** consiste en un comportamiento de carácter sexual de cualquier tipo, realizado por personas de superior o igual categoría profesional que la víctima que tiene como consecuencia un ambiente laboral negativo e insalubre.

A continuación ponemos ejemplos de conductas de acoso sexual, teniendo en cuenta que no son ejemplos cerrados, ya que hay muchas otras conductas de acoso sexual que no se incluyen aquí.

- ✓ Comentarios y bromas desagradables relacionadas con el sexo, con la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados.
- ✓ Notas escritas por el medio que sea (redes sociales, móvil, correo electrónico, etc.), llamadas de teléfono de naturaleza sexual
- ✓ Propositiones sexuales, insultos, amenazas
- ✓ Miradas, silbidos o cualquier gesto insultante
- ✓ Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico no deseado (tocamientos, pellizcos, besos, caricias, etc.)
- ✓ Presión directa o indirecta para obtener favores sexuales
- ✓ Cualquier chantaje sexual (conseguir un empleo, mejora de condiciones laborales, etc.)

- ✓ Agresión sexual, etc.

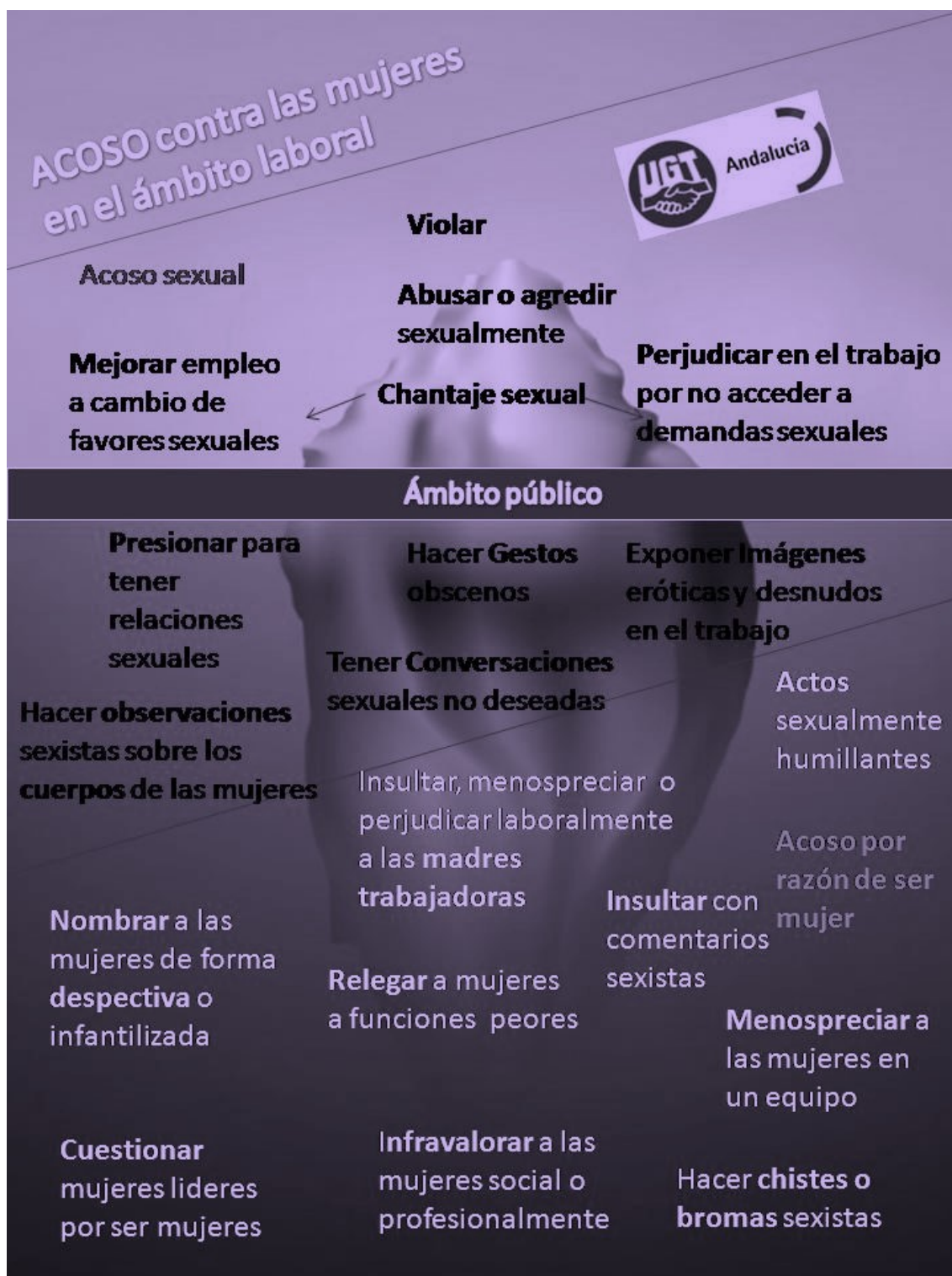
Acoso por razón de sexo

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.

Ejemplos:

- ✓ Cambio de las condiciones de trabajo.
- ✓ Relegación o otro puesto.
- ✓ Sanciones injustificadas.
- ✓ Rechazo laboral.
- ✓ Conductas vejatorias tras la incorporación de una maternidad o tras la petición de reducción de jornada por cuidado de hijo/a.

Hemos **representado en un iceberg** ejemplos de conductas de acoso contra las mujeres, basado en un informe sobre acoso a las mujeres realizado por la Academia Nacional de Ciencias de Ingeniería Médica.



3. SECTORES CON ESPECIAL INCIDENCIA

Hay una cuestión muy importante en el tema del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, además de la relación de poder entre hombres y mujeres afianzada por el sistema patriarcal que tenemos, que **son las relaciones de poder en el ámbito laboral**. Esto se traduce en un mayor riesgo de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, por lo tanto ser mujer y tener peores condiciones de contratación es un factor de riesgo para sufrir acoso en tu centro de trabajo.

Es por esto que hay sectores de especial incidencia de acoso sexuales y acoso por razón de sexo, vamos a definir algunos para ejemplificar todo lo que hemos desarrollado en el epígrafe anterior.

Ayuda a domicilio y Servicio del hogar familiar

La ayuda a domicilio y las trabajadoras al servicio del hogar familiar se caracterizan por dos cuestiones importantes, la primera por la precariedad de su trabajo y los bajos salarios, la segunda: por desarrollar su actividad laboral en domicilios privados.

Las trabajadoras de uno y otro sector denuncian continuamente el alto índice de acoso sexual que tienen tanto por parte de sus usuarios o empleadores, como por parte de otro miembro de la familia donde se desarrolla su labor.

Hay empleadas de hogar que reiteran que al poner un anuncio para buscar empleo por cualquier medio, les supone recibir numerosas llamadas de contenido sexual, más si son inmigrantes.

En un estudio realizado en Euskadi llamado Acoso sexual y Mujeres Migradas de junio de 2014, realizado por Mujeres sin voz, se denuncia que un 45% de empleadas de hogar han recibido alguna llamada sexual antes de conseguir un

empleo o alguna proposición o chantaje sexual para conseguir o mantenerse en el trabajo.

Mujeres en la Ciencia

Las Academias Nacionales de Ciencia, Ingeniería y Medicina de Estados Unidos han publicado un estudio que revela que más de la mitad de las mujeres en esas áreas sufren algún tipo de acoso.

El informe se llama *Acoso sexual en las mujeres: clima, cultura y consecuencias en las Academias de Ciencia, Ingeniería y Medicina* que las tres instituciones estadounidenses publicaron en junio de este año. En él se hace el análisis más exhaustivo sobre este tema hasta la fecha, trabajado durante más de dos años y basado en centenares de estudios, entrevistas, estadísticas e informes que se remontan y avanzan desde la década de los ochenta. Sus conclusiones no hacen más que apuntalar una realidad que cada vez es más visible y menos sorprendente: más de la mitad de las mujeres en esos tres ámbitos, y a todos los niveles (alumnas y profesoras), han sufrido algún tipo de acoso, laboral o sexual o ambos, abusos, agresiones sexuales, desprecio o menosprecio profesional y personal durante su formación o el ejercicio de su profesión.

El informe y sus investigadores/as aseguran que esta “cultura” provoca una devastación clara en las mujeres, a nivel personal y profesional, y en su salud física y psíquica. “Es, además, una pérdida tremenda de los recursos humanos que tenemos, de potencial, de talento y de inversión en ese talento”. Con un agravante, que las políticas y los protocolos actuales para controlar esta situación no dan signos de funcionar y las consecuencias suelen ser el freno a las carreras profesionales de las mujeres o incluso el abandono.

Otros sectores que han salido en prensa

En un informe de Medscape sobre acoso sexual en médicos en España, de 2019, que se basa en una encuesta realizada a más de 2.000 profesionales de la medicina sale el dato que una de cada 10 médicos y médicas ha sido víctima de acoso sexual por parte de sus pacientes. Cuando el acoso sexual es por parte de compañeros/as, afecta al 5% en caso de las mujeres y un 1% por parte de los hombres, en un 74% de los casos el acoso sexual no se ha denunciado.

Un estudio de la Universidad de Navarra sitúa como más vulnerables a las trabajadoras de entre 16 y 24 años, procedentes de países extracomunitarios, con algún tipo de discapacidad y ocupadas principalmente en los sectores de construcción e industria. Hay que tener en cuenta que tener otro factor de discriminación además del hecho de ser mujer como por ejemplo ser inmigrante, joven o tener una discapacidad, aumenta aún más el riesgo de sufrir acoso.

Otros casos muy conocidos han sido en el ámbito político, el militar, y el universitario, ámbitos donde los hombres tienen mucho más poder y representatividad que las mujeres, lo que les supone una alta impunidad cuando se producen este tipo de conductas.

4. NORMATIVA

Tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo (o acoso sexista), están prohibidos en el ámbito laboral en la UE, y en nuestra normativa estatal y en la autonómica:

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge tanto su definición como su prohibición, como veremos más adelante.

Por su parte el Código Penal tipifica como delito el acoso sexual en su art. 184, si bien no recoge el acoso por razón de sexo.

También la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social regula y sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una infracción muy grave en el ámbito laboral (art.8.13).

La Ley 3/2007 de igualdad efectiva, establece en su art. 7 que, 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. Asimismo recoge que 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, y que se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Añade también que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la normativa andaluza de igualdad y violencia también hay referencias al acoso sexual y por razón de sexo, con modificaciones que se hicieron el año pasado.

A continuación enumeramos las normas, detallamos los artículos y un resumen del contenido que tienen que ver directamente con el acoso sexual y el acoso sexista:

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Obligación legal de las empresas de promover condiciones de trabajo que los eviten.

Arbitrar procedimientos específicos:

- ✓ De prevención
- ✓ De denuncia y reclamación

Estas medidas deberán negociarse con la representación sindical.

Obligación legal de la representación legal de trabajadores/as de contribuir a la prevención a través de:

- ✓ Sensibilización
- ✓ Información a la empresa de las conductas que se produzcan

¿Cuáles son estos procedimientos específicos?

- ✓ Códigos de Buenas Prácticas
- ✓ Campañas de información
- ✓ Acciones Formativas
- ✓ Protocolos de Actuación

Art. 62. Protocolo de actuación en la Administración General del Estado (compromiso de implantación en 6 meses y negociados con la Representación Legal de Trabajadores y trabajadoras)

- ✓ Compromiso
- ✓ La instrucción a todo el personal del deber de respetar la dignidad, la intimidad y la igualdad de trato

- ✓ Tratamiento reservado de las denuncias
- ✓ Determinación de las personas responsables de atender las denuncias y quejas

LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Artículo 3 Concepto, tipología y manifestaciones de violencia de género

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.

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.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Administración pública andaluza adoptará medidas, que deberán negociarse con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, para fomentar un entorno laboral libre de acoso sexual y sexista.

La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de protocolos con medidas de prevención y actuación, y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los

protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

Las conductas de acoso deberán tratarse desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento y prevención, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

5. PROPUESTAS SINDICALES

PARA LOS PODERES PÚBLICOS

Analizar el problema: Lo primero que hay que hacer desde los poderes públicos es hacer un diagnóstico del problema, recopilar sistemáticamente datos e información, desglosado por sexo, sector o actividad, ocupación, condiciones de contratación, edad, etc. a escala tanto nacional como por CCAA y por provincias.

Mejorar la regulación: Tiene que haber una regulación integral contra todas las formas de violencia hacia la mujer: las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo deben tener los mismos derechos laborales que el resto de las víctimas de violencia de género.

Debemos ratificar los Convenios 190 y 189 de la OIT endureciendo las sanciones de estos tipos de violencia, con un adecuado resarcimiento del daño a las víctimas y eliminación de las trabas que dificultan la denuncia y prueba de estos tipos de acoso a nivel jurisdiccional.

Recursos y programas públicos: Mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y acciones de lucha contra el acoso sexual y

sexista a las mujeres en el trabajo, incluido el realizado a través del uso de las nuevas tecnologías.

Mantenimiento de Servicios de atención y defensa jurídica procesal de atención a las víctimas de acoso sexual y sexista, como viene establecido en la ley de igualdad andaluza. No podemos prescindir de programas que cumplan con el mandato legal, como es el Servicio de Defensa Legal en caso de discriminación laboral por razón de sexo, que desarrolla UGT Andalucía.

PARA TRABAJAR DESDE UGT ANDALUCÍA

Como organización sindical tenemos una especial responsabilidad para trabajar contra estas conductas en los centros de trabajo, nuestras propuestas, además de hacer sensibilización y formación interna, son trabajar en medidas de tratamiento y prevención del acoso sexual y sexista en los convenios colectivos y planes de igualdad, así como en la negociación e implantación de Protocolos de prevención y denuncia en los centros de trabajo.

Recomendaciones para la Negociación colectiva.

- Definir, clarificar las conductas tipo de acoso sexual y proteger a la víctima de acoso sexual en todo momento
- Regular el acoso sexual en el capítulo del texto del Convenio que establezca el Régimen Disciplinario y calificarlo como falta grave o muy grave.
- Se puede designar a una persona, por parte de la dirección y del comité de empresa, que medie en el conflicto informando a la víctima y a la dirección de la empresa y abriendo el correspondiente expediente de investigación de los hechos, tomando como medida cautelar la no coincidencia del presunto acosador y víctima en caso de ser necesario.
- Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación que debe, lo más eficaz y rápidamente posible, acabar con la situación de acoso y garantizar la confidencialidad, el respeto a la víctima y la inmunidad de las personas que testifiquen.

Recomendaciones para los Planes de Igualdad

- ✓ Realizar una encuesta específica sobre el acoso para profundizar en la información sobre este tema, teniendo en cuenta el alto índice de respuestas de personas que presenciaban o habían sufrido acoso.
- ✓ Negociar con la representación social de trabajadores y trabajadoras un protocolo de actuación para prevenir y eliminar posibles casos de *Acoso sexual* y el acoso por razón de *sexo en la empresa*.
- ✓ La Comisión de *Igualdad* u otra comisión creada al efecto actuará como equipo de asesoramiento ante las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y velará por el cumplimiento del protocolo de actuación para estos casos. Las personas que formen parte de esta comisión deberán formarse específicamente en acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla.
- ✓ Publicar y difundir el Protocolo de Actuación que se negocie a toda la plantilla y personal de empresas que trabajen en el mismo ámbito espacial.
- ✓ Publicar y difundir un código de buenas prácticas o folleto informativo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Hacer que las personas o empresas ajenas a la empresa, que desarrollen su trabajo en la misma, se adhieran al protocolo vigente.

6. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS

Los protocolos de prevención y tratamiento de las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo se crean para intervenir precisamente en el mismo lugar donde ocurre el acoso: en los centros de trabajo, a objeto de prevenir estas conductas, sensibilizar a las plantillas sobre la problemática del acoso sexual y sexista, y por supuesto, establecer unos cauces de denuncia con un procedimiento prefijado, seguro y eficaz, que garantice la eficacia, la rapidez y la confidencialidad, y erradique las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas.

PAUTAS Y PARTES DE UN BUEN PROTOCOLO EN UNA EMPRESA

A continuación enumeramos las partes que debería contener un Protocolo de prevención y tratamiento de las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- ✓ **Compromiso e implicación** tanto de la empresa como de la representación legal de trabajadoras y trabajadores, se recomienda que sea fruto de una negociación.
- ✓ **Declaración de principios** que establezca que el objetivo a perseguir es un centro de trabajo libre de acoso contra las mujeres.
- ✓ **Argumentación Jurídica** con los preceptos legales para que la plantilla conozca la normativa de aplicación.
- ✓ **Definiciones claras** de los conceptos, tipos, conductas, etc. Este punto es muy importante por su valor didáctico: muchas personas no saben qué es el acoso y qué conductas son o pueden ser constitutivas de acoso y cuando lo ven identifican el problema. También es importante por su valor preventivo, habrá personas que al saber que determinadas conductas pueden tener efectos laborales negativos, no las hagan.

- ✓ Que el **ámbito de aplicación** del protocolo incluya al personal de alta dirección y al personal externo mediante compromisos con las empresas contratadas (o personal autónomo) para que se adscriban al mismo.
- ✓ Equipo de asesoramiento o **comisión** que se cree para estudiar las denuncias de acoso sexual y sexista, debe ser paritario con representación de la empresa y de la parte social.
- ✓ Deben existir políticas de **información y sensibilización** contra el acoso sexual y sexista en la empresa.
- ✓ Debe contener un **procedimiento de actuación claro y conciso** ante las denuncias (garantizando la agilidad y la confidencialidad)
- ✓ Se puede establecer una **resolución informal** previa: si la persona denunciante así lo elige, se puede optar por una confrontación o “aviso”, aunque esta vía nunca debe ser impuesta por la empresa, ante el acoso la mediación no es posible.
- ✓ Los mecanismos de **resolución formal** deben estar muy claros y deben contener:
 - Medidas cautelares: separación persona denunciante y denunciada (sin perjuicio a las condiciones de trabajo de la víctima), y cualquier otra que se estime conveniente.
 - Investigación: con garantías para ambas partes
 - Informe conclusiones.
- ✓ Un **Informe de valoración** claro y riguroso que deberá contener:
 - Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
 - Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por las partes implicadas).

- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión de Investigación y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones, entre las que ha de constar la declaración de la existencia o no de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo u otra discriminación y propuesta de medidas, debiendo figurar, en caso de acoso:
 - Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción.
 - Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta.
- Incidencias: registro de las principales incidencias que hayan podido surgir en el desarrollo del caso, desde la comunicación hasta la emisión del informe.
- ✓ Aplicación del **régimen disciplinario** y de las medidas sancionadoras previamente reguladas
- ✓ **Protección frente a represalias** a víctimas y personas que testifican.
- ✓ Circunstancias **agravantes** (víctima especial vulnerabilidad, persona denunciada reincide, hay más de una víctima, relación de poder, etc.)
- ✓ Introducir el acoso sexual y el moral por razón de sexo como **riesgo laboral psicosocial** en el Plan de Prevención de la Empresa.

RECOMENDACIONES PARA LAS COMISIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ✓ **Formarse** previamente en acoso sexual y acoso por razón de sexo
- ✓ **Evitar** que la víctima tenga que testificar delante de mucha gente o muchas veces, eso le puede ocasionar más daño (**victimización secundaria**)
- ✓ Intentar **garantizar la confidencialidad** lo más posible y garantizar la **objetividad** del procedimiento, cualquier persona que tenga relación con el

proceso o con las personas que forman parte del mismo no deben formar parte de la comisión.

- ✓ Investigar los hechos sin juicios de valor, no se juzga a las personas ni como son, simplemente si los hechos que se denuncian están lo suficientemente probados y si son conductas de acoso sexual o sexista.
- ✓ Evitar incluir en el protocolo cláusulas que penalicen la falsa denuncia, puesto lo que produce en realidad es un efecto desalentador para que las víctimas no denuncien, puesto que en su situación, normalmente con un daño psicológico ya producido, es habitual que tengan dudas de ser creídas, por su propio estado psicológico y por las dificultades probatorias inherentes a las conductas de acoso. Con estas circunstancias generales que, como hemos visto en el informe, muy pocas víctimas denuncias, menos aún van a hacerlo si temen que pueden penalizarlas aún mas laboralmente, con una sanción o un despido. Hay que tener en cuenta que en un protocolo bien implantado una denuncia falsa nunca va a prosperar, una cosa es una denuncia que no puede demostrarse y otra cosa es una denuncia con mala fe, y aún así, si la persona denunciada entiende que ha habido esa mala fe siempre puede denunciar por los cauces legales.