



LA DGVG INFORMA

‘Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España’

Estudio



Se ha presentado el estudio “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” promovido, financiado y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).

Su principal objetivo es 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 que contribuyen en numerosas ocasiones a expulsarlas del empleo.

El estudio 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).

Para su realización se ha combinado la **investigación cuantitativa** (encuesta) y **cualitativa** (grupos de discusión):

- Se ha realizado una **encuesta online a 1.119 mujeres trabajadoras de entre 16 y 64 años que han sido víctimas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**, para analizar la percepción de las mujeres afectadas, los factores de riesgo o vulnerabilidad socio-laborales, las conductas que constituyeron el acoso experimentado, 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. El 100% de la muestra está constituida por mujeres trabajadoras acosadas en algún momento de su vida, no pudiéndose extrapolar los resultados, si bien su análisis es fundamental y necesario para dar visibilidad a la realidad del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en España.
- Se realizaron **tres grupos de discusión**. Los dos primeros grupos de discusión estuvieron formados por delegadas sindicales en empresas de diferentes sectores, uno de empresas pequeñas y el otro de empresas grandes. El tercer grupo estuvo constituido por profesionales y especialistas en la materia. En cada uno de los grupos participó un número de entre 8 y 10 personas procedentes de diferentes CCAA.

El **perfil sociodemográfico de la muestra** ha sido el siguiente:

- Por grupo de edad, el 34,9% de la muestra tiene entre 26 y 35 años, el 31,5% menos de 25 años, el 21,4% entre 36 y 44 años, el 10,1% entre 45 y 54 años y el 2,1% más de 55 años.
- Por estado civil predominan las respuestas de mujeres solteras (53,4%) y casadas o que convivían como parejas de hecho registradas (33,5%), habiendo un 1,2% de viudas, un 5,6% de mujeres separadas y un 6,3% de divorciadas.
- Por sector (público, privado), el 67,7% trabajan en el sector privado y el 32,3% en el sector público.
- Entre las mujeres que trabajan en el sector privado, el 41,3% tiene un contrato temporal y el 58,7% un contrato indefinido.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO

Los **PRINCIPALES RESULTADOS** de este estudio son los siguientes:

- 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.
- En cuanto a los **acosadores**, en el caso del acoso sexual mayoritariamente varones, pueden ser superiores jerárquicos, compañeros o clientes, y pueden pertenecer a cualquier estrato social, nivel ocupacional, edad o categoría profesional. Los testimonios de las mujeres acosadas escuchadas en el 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.

Las mujeres de la muestra indican que estas acciones han sido realizadas principalmente por superiores jerárquicos (47,4%), por personas de la misma categoría laboral (32,4%) y por otras personas (9,2%) entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (1,8%) y clientes (1,5%). En el 86,1% de los casos los agresores fueron solo hombres, en el 0,8% solo mujeres y en el 8,8% tanto hombres como mujeres (un 4,4% no contesta a esta pregunta).

- **8 de cada 10 mujeres encuestadas (80,4%) señalan haberse sentido discriminadas en el trabajo**¹. 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 (61,1%), asignación de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional (32,4%), ser relegada en la promoción profesional (25,7%), problemas para acceder o continuar en el trabajo (22,2%), y relegada en la formación (15,4%). 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.
- En relación a las **acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres entrevistadas** para este estudio, los porcentajes más elevados corresponden a chistes de carácter sexista (83,1%), piropos y comentarios sexuales (74,8%), gestos o miradas insinuantes (73,3%), contacto físico (67,0%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (30,9%).
- Algunos testimonios dan cuenta de una **realidad oculta que no siempre se identifica** como 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”

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

¹ Es necesario recordar que la totalidad de la muestra está formada por mujeres víctimas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

“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”.

● Las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo **también 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”.

● El presente estudio ha analizado 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.**

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. Hay que recordar que **es obligación de todas las empresas, independientemente 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 lo habitual es el desconocimiento e inaplicación de la normativa en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

● En la encuesta realizada para este estudio, **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 72,4%). De las que no lo han puesto en conocimiento de la empresa, el 61,9% no lo han hecho por temor a represalias.** El 76,6% no se dirigió a la representación legal en solicitud de ayuda.

● El **51,6% 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, que no solo se esconden, sino que incluso no se comparten con otras personas del entorno laboral. 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.

● En numerosas ocasiones **se denuncia solo cuando ha pasado tiempo.** Porque, 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.

- Solo **1 de cada 10 (9,1%) mujeres 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 17,2% manifiestan que sí existían en la empresa.

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 de discusión respecto a la necesidad de acciones formativas y, por supuesto, de prevención. Esta ha sido de hecho una de las cuestiones transversales que han salido a la luz en los grupos de discusión.

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen efectos importantes sobre la salud de la persona trabajadora que lo sufre, pero también sobre otros ámbitos. 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, etc. para poder seguir adelante. Entre los **efectos sobre la salud más comunes en la mujer trabajadora** se encuentran: 1) alteraciones de la salud psicológica como son la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, etc. y, 2) trastornos de la salud física como los relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc. Todas estas consecuencias pueden acabar repercutiendo en el deterioro de la calidad de vida de la persona acosada, tanto en el ámbito laboral como en su vida privada.

- En tanto alteración grave de la salud laboral, 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 87,8%) no solicitó ningún tipo de baja**.

- Se han analizado un total de 234 **convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) durante el periodo 2018-2019**, siendo predominantes ambos años los convenios de empresa (76% en 2018 y 97% en 2019). Esto es una consecuencia 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.

✓ Un primer aspecto que cabe destacar 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 Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de igualdad. Por otra parte, ninguno de los convenios sectoriales de 2019 incorpora definiciones de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.** Es decir, dichas definiciones no aparecen reflejadas en ningún 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.

✓ Otro aspecto analizado ha sido la tipificación del acoso sexual y acoso por razón de sexo como faltas en los convenios: **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 este porcentaje es inferior (3%).**

● 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**. En primer lugar, hay que resaltar la ausencia de referencias a dichas acciones en el 31% de los planes.

● 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**. Según sus percepciones, esta mejora sería 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.

● En todo caso, se señala la necesidad de impulsar **acciones de sensibilización y formación** tanto en el conjunto de la sociedad como en 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 oriente a las mujeres 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 último, 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.

Ver estudio completo



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
C/ ALCALÁ 37 28004 - MADRID

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es>

