



CONSEJO DE  
LA UNIÓN EUROPEA

Bruselas, 25 de noviembre de 2004 (03.12)  
(OR. en)

15202/04  
ADD 1

SOC 558  
JAI 497

**ADENDA A LA NOTA INTRODUCTORIA**

---

del: Comité de Representantes Permanentes (1.<sup>a</sup> parte)

al: Consejo (Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores)

---

Asunto: **Examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín por los Estados miembros y las instituciones de la UE**  
– **Proyecto de conclusiones del Consejo sobre acoso sexual en el lugar de trabajo**

---

Se remite en el Anexo, a la atención de las Delegaciones, un documento relativo a los tres indicadores presentados por la Presidencia neerlandesa en relación con el "acoso sexual en el lugar de trabajo".

**Indicadores relativos al "acoso sexual en el lugar de trabajo"  
presentados por la Presidencia neerlandesa de la UE**

**I. Introducción**

La Plataforma de Acción de Pekín, adoptada por consenso en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, invita a los Gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil a emprender acciones estratégicas en relación con 12 esferas de especial preocupación: las mujeres y la pobreza, educación y formación de las mujeres, las mujeres y la salud, la violencia contra las mujeres, las mujeres y los conflictos armados, las mujeres y la economía, las mujeres en el poder y en la toma de decisiones, mecanismos institucionales para favorecer la promoción de las mujeres, derechos humanos de las mujeres, las mujeres y los medios de comunicación, las mujeres y el medio ambiente, la niña.

En diciembre de 1995, el Consejo Europeo de Madrid reconoció el compromiso asumido en Pekín y, entre las conclusiones de dicha cumbre, expresó que "desea que continúen las acciones en favor de las mujeres con el fin de lograr su plena equiparación" y, por lo tanto, "la Unión Europea realizará un seguimiento anual de la Plataforma de Acción surgida en la Conferencia de Pekín".

A partir de esa fecha, el Consejo de Empleo y Política Social ha llevado a cabo revisiones anuales de la aplicación de dichas conclusiones.

En diciembre de 1999, la Presidencia finlandesa propuso nueve indicadores en relación con la presencia de mujeres en el poder y en la toma de decisiones, introduciendo una metodología innovadora en el proceso de evaluación.

En 2000, la Presidencia francesa presentó un informe y una serie de indicadores relativos a la conciliación de la vida profesional y familiar, y en 2001 la Presidencia belga propuso indicadores relativos a la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres (diferencia salarial de género).

Además, en 2001 el Consejo invitó a las futuras Presidencias, la española y la danesa, a que estudiaran la cuestión de "la violencia contra las mujeres".

La Presidencia española preparó un estudio que analizaba las respuestas de los Estados miembros a un cuestionario relativo a las medidas y datos relevantes en el ámbito de la violencia contra las mujeres. En junio de 2002, basándose en dicho estudio y en la Conferencia ministerial sobre la violencia contra las mujeres, se presentó al Consejo un informe y una "Guía de Buenas Prácticas". En su reunión de Barcelona, celebrada en marzo de 2002, el Consejo Europeo destacó la importancia de la declaración del Consejo de Política Social sobre la violencia contra las mujeres.

En consecuencia, la Presidencia danesa optó por proponer unos indicadores que podrían facilitar la consecución del objetivo común de erradicar la violencia contra las mujeres y prestar asistencia a las víctimas que padecen dicha violencia, en particular la violencia doméstica.

En 2003, la Presidencia griega elaboró un estudio detallado, que analizaba las respuestas a un cuestionario enviado a los Estados miembros, relativo a medidas y datos en el ámbito de la toma de decisiones a nivel económico. Basándose en el trabajo preparatorio de la Presidencia griega, la Presidencia italiana elaboró ulteriormente nueve indicadores relativos a la participación de los hombres y las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito económico.

La definición de la violencia contra las mujeres que figura en la Plataforma de Acción de Pekín abarca numerosas formas diferentes de violencia. El estudio y los indicadores elaborados durante las Presidencias españolas y danesa consideran principalmente la violencia doméstica. La Presidencia danesa propuso que, al volver a examinar el tema,

el Consejo considerase la posibilidad de adoptar una definición más amplia, que abordase, por consiguiente, otras perspectivas y grupos específicos.

En 2004 la Presidencia irlandesa tomó la iniciativa de ampliar esta información y llevó a cabo un estudio detallado, en el que se analizan las respuestas a un cuestionario, que se envió a los Estados miembros, sobre medidas y datos relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo. Basándose en dicho estudio, la Presidencia neerlandesa ha formulado un número limitado de indicadores que podían facilitar el objetivo común de erradicar esta forma concreta de violencia contra las mujeres.

## **II. Definición de "Violencia contra las mujeres"**

Varios acuerdos internacionales han reconocido que la violencia contra las mujeres viola y perjudica, o incluso anula, el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y, al mismo tiempo, constituye una violación de la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres. Existen numerosas formas de violencia contra las mujeres.

La Plataforma de Acción de Pekín define la violencia como:

- a) violencia física, sexual y psicológica en el seno de la familia, incluidas las agresiones, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violencia marital, la mutilación de órganos genitales femeninos y otras prácticas tradicionales que perjudiquen a las mujeres, la violencia no conyugal y la violencia relacionada con la explotación
- b) violencia física, sexual y psicológica que se produzca en el seno de la comunidad general, incluida la violación, el abuso sexual, el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo, en instituciones educativas o en cualquier otro lugar, la trata de mujeres y la prostitución forzada

- c) violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, allá donde se produzca.

La definición de Pekín es más amplia que la utilizada por la Presidencia irlandesa en el estudio "Indicadores relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo" y que la definición recogida en la segunda Directiva revisada (76/207/CEE) del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

La definición utilizada por la Presidencia neerlandesa para desarrollar los indicadores propuestos abarca sólo en parte el contenido de la definición de la Plataforma de Acción de Pekín. Para poder tomar como base la información procedente del estudio de la Presidencia irlandesa, la Presidencia neerlandesa ha restringido la definición, limitándola sólo al "acoso sexual en el lugar de trabajo".

Adelantándose a la aplicación de la Directiva 2002/73/CE, en octubre de 2005, y habida cuenta de que la Unión Europea ha adoptado ya esta definición, la Presidencia neerlandesa ha decidido utilizar la definición que figura en esta última Directiva. Sobre esta base, la Presidencia neerlandesa propone la definición siguiente:

*"Acoso sexual": la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

En el estudio titulado "Indicadores relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo" que se llevó a cabo bajo Presidencia irlandesa, se enumeran las siguientes opciones para indicadores:

- Indicadores de evaluación comparativa: recogida de información básica sobre la extensión con que se produce el acoso sexual en el lugar de trabajo. Basándose en esta información, puede iniciarse un seguimiento continuo.
- Indicadores contextuales: recogida de información sobre otras variables del acoso sexual en el lugar de trabajo (edad, sexo, sector, profesión), que pueden permitir una mayor comprensión del modo en que determinados factores exteriores influyen en el acoso sexual.
- Indicadores sobre medidas y prácticas: recogida de información sobre el número de empresas públicas y privadas que aplican medidas preventivas y han elaborado códigos de conducta y acuerdos conjuntos en relación con la nueva Directiva.

Al optar por los indicadores propuestos, la Presidencia neerlandesa ha tomado en consideración el hecho de que los indicadores deben ser significativos y resultar útiles, tanto a escala nacional como a escala de la UE. La Presidencia propone por ello un número limitado de indicadores que permitan a los Estados miembros seguir apoyándose en la información recogida por la Presidencia irlandesa.

Los indicadores propuestos, enumerados a continuación, corresponden a dos de las tres categorías indicadas (indicadores de evaluación comparativa e indicadores sobre medidas y prácticas) y se pretende que tengan carácter cuantitativo y cualitativo, y que se presenten desglosados por sexos.

### **III. Lista de indicadores en materia de acoso sexual**

#### **A. Indicadores de evaluación comparativa**

Con el fin de garantizar que el acoso sexual en el lugar de trabajo se convierta en un punto del programa político es importante poner de manifiesto con qué frecuencia se produce. Para poder hacerlo, es importante recopilar estadísticas sobre incidentes de acoso sexual comunicados. Además, es importante saber en qué medida pueden comunicar los trabajadores los episodios de acoso sexual relacionado con el trabajo.

- Número de trabajadores que comunican en su lugar de trabajo episodios de acoso sexual en el lugar de trabajo, expresado como porcentaje de la mano de obra total.

#### **B. Indicadores sobre medidas y prácticas**

Para que quede claramente de manifiesto hasta qué punto los Estados miembros adoptan medidas para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, es importante recopilar información estadística sobre medidas preventivas y sanciones.

- Número de empresas públicas y privadas que cuentan con medidas preventivas en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo comunicado en el marco de la actividad laboral, expresado como porcentaje del número total de empleadores.
- Número de empresas públicas y privadas que han establecido procedimientos de sanción contra los perpetradores de actos de acoso sexual en el lugar de trabajo comunicados en el marco de la actividad laboral, expresado como porcentaje el número total de empleadores.

#### **IV. Investigación en materia de acoso sexual**

Con objeto de crear una base para el desarrollo de posibles indicadores contextuales futuros, la Presidencia recomienda a los Estados miembros que lleven a cabo investigaciones con el fin de permitir una mejor comprensión de otras variables (edad, sexo, sector, profesión) que influyen en el acoso sexual en el lugar de trabajo. En consonancia con el estudio irlandés, cabe la posibilidad de distinguir las empresas por tamaño, basándose en su número de trabajadores: empresas pequeñas: 1-50 trabajadores; empresas medianas: 50-200 trabajadores; grandes empresas: 200 trabajadores o más.

---