

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

2021

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” ha sido 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. Congreso + Senado) que establece la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en las empresas, obligación ya contenida y expresada en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

- Por una parte, se ha realizado un cuestionario 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. Hay que resaltar que el 100% de la muestra está constituida por mujeres trabajadoras acosadas en algún momento de su vida. Debido al tipo de muestreo seguido, la muestra obtenida no es representativa a nivel estadístico y no pueden extrapolarse los resultados. De todas formas, el **análisis** que a continuación se realiza es **importante y necesario para dar visibilidad a la realidad del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en España**.
- Por otra parte, 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 con el objetivo de contrastar y extraer las conclusiones pertinentes respecto a las actuaciones respectivas que se siguen en las empresas ante casos de ambos acosos, in-

dar en buenas prácticas, elaborar orientaciones y actuaciones para la representación sindical y proponer medidas aplicables a todas las empresas y a todos los sectores. El tercer grupo estuvo formado por profesionales y especialistas en asistencia, asesoramiento y acompañamiento a mujeres víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, provenientes de distintas entidades y ámbitos de actuación (gabinetes jurídicos sindicales, agentes de igualdad, trabajadoras sociales, juristas, técnicas de inserción sociolaboral especializadas en atención a víctimas de violencia machista, y expertas en acoso sexual y acoso por razón de sexo). En cada uno de los grupos participó un número de entre 8 y 10 personas procedentes de diferentes CCAA.

El estudio está estructurado en los siguientes apartados:

- En primer lugar, se aborda el marco conceptual, aportando definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de sus conductas constitutivas. A continuación, se realiza un recorrido por las normas de ámbito internacional, en especial de ámbito europeo y de la normativa española. Seguidamente, se realiza una revisión de los datos existentes en Europa y en España. También se revisa la jurisprudencia española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de la actuación de la inspección laboral.
- En segundo lugar, se estudia el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la negociación colectiva, analizando su tratamiento en los convenios y planes de igualdad publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) durante los años 2018 y 2019.
- En tercer lugar, se analizan las características de las mujeres que sufren acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, su percepción y sus efectos, a partir de los datos obtenidos de las propias mujeres acosadas en la encuesta realizada y de la información aportada por delegadas sindicales, expertas y profesionales en el acompañamiento a mujeres víctimas a través de los grupos de discusión.

A continuación, se ofrece un breve resumen de los **PRINCIPALES RESULTADOS**. El estudio con los resultados detallados puede descargarse de la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

1. Qué es el acoso sexual y qué es el acoso por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como:

- **Acoso sexual:** “Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1).
- **Acoso por razón de sexo:** “Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2).

El acoso sexual comprende:

1) Conductas verbales: bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora. Comentarios sexuales obscenos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2) Conductas no verbales: uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3) Conductas de carácter físico: contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

El acoso por razón de sexo abarca: uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2. Extensión y percepción social del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

En el estudio del acoso sexual en el trabajo resulta de interés conocer la percepción que tiene la sociedad sobre dicho acoso. Esta percepción fue estudiada en la **encuesta sobre Percepción social de la violencia sexual realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en 2018**¹,

¹ En lo relativo al acoso sexual en el trabajo, esta encuesta analiza una serie de afirmaciones cuya intención es valorar la tolerancia entre la población hacia actitudes que de alguna forma pueden justificar el acoso sexual. Estas afirmaciones proceden de la escala Illinois de Aceptación del Mito del Acoso Sexual (ISHMA).

poniéndose de manifiesto el rechazo social mayoritario hacia este tipo de acciones, pero también que aún queda mucho trabajo de sensibilización por hacer.

Por una parte, un elevado porcentaje de la población muestra su desacuerdo con afirmaciones relativas a que las mujeres se inventan y/o promueven el acoso sexual en el trabajo. Por ejemplo:

- El 89,7% de las mujeres y el 83,9% de los hombres manifiestan algún grado de desacuerdo con la afirmación **“Si una mujer es acosada sexualmente en el lugar de trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo”**, rechazando por tanto el acoso sexual.
- El 84,5% de las mujeres y el 80,1% de los hombres muestran algún grado de desacuerdo con la afirmación **“Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo, probablemente se la han inventado”**, rechazando así el acoso sexual.

Cuando la afirmación es más indirecta, y se habla de exageración y no de invención, el porcentaje de personas que la rechazan es menor, sobre todo entre los hombres:

- El 74,5% de las mujeres y el 63,3% de los hombres muestran algún grado de desacuerdo con la afirmación **“Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo, normalmente suelen exagerar”**.

✓ **Uno de cada cuatro hombres (25,8%) y algo más de una de cada seis mujeres (17,7%) muestra algún grado de acuerdo con la afirmación.**

Por otra parte, en lo relativo a afirmaciones destinadas a evaluar 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, según la Encuesta de Percepción Social de la Violencia Sexual:

- El 72,7% de las mujeres y el 61,0% de los hombres manifiestan algún grado de desacuerdo con la afirmación **“La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas”**, rechazando así hipotéticas situaciones de acoso sexual.
- El 82,4% de las mujeres y el 74,1% de los hombres manifiestan algún grado de desacuerdo con la afirmación **“La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan sexualmente”**, rechazando así el acoso sexual.

Finalmente, dicha encuesta también evaluaba la **creencia relativa a que la responsabilidad de controlar el acoso sexual recae en la mujer acosada** a través del ítem **“Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare”**. Esta afirmación es,

de todas las empleadas en la encuesta para medir el acoso sexual, **con el que mayor porcentaje de la población muestra algún grado de acuerdo** (37,0%). Este dato resulta preocupante por sus implicaciones en lo relativo a la tolerancia al acoso sexual en el trabajo. Desagregando el dato por sexo, 4 de cada 10 hombres (40,9%) y 1 de cada 3 mujeres (33,4%) muestran algún grado de acuerdo con la afirmación.

En cuanto a la prevalencia del acoso sexual, la **Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019** realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género aporta los datos más recientes sobre los que contextualizar el presente estudio. Según la *Macroencuesta 2019*, del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, el 18,1% ha sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y el 10,2% han sufrido este acoso en los últimos 12 meses. Extrapolando estas cifras a la población, se estima que 8.240.537 mujeres residentes en España de 16 o más años han sufrido acoso sexual en algún momento de sus vidas, 3.703.252 han sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y 2.071.764 han sufrido este acoso en los últimos 12 meses.

En el caso concreto del acoso sexual en el trabajo, un 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor señalaba a alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo), lo que implica que **prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral**.

Respecto a la prevalencia del acoso reiterado (o *stalking*, siguiendo la terminología anglosajona) la *Macroencuesta 2019* revela que el 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido *stalking* en algún momento de su vida. De los resultados se infiere que también este tipo de acoso encuentra en el trabajo uno de sus escenarios: al ser preguntadas las mujeres víctimas por el tipo de vínculo que mantenían con el agresor, el 4,1% señala a su jefe o supervisor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre).

Una vez contextualizado el problema con las encuestas realizadas por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se procede a analizar los resultados de la encuesta realizada por CCOO para el presente estudio cuyos resultados permiten escuchar las experiencias de las mujeres acosadas. El perfil sociodemográfico de la muestra es 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.

3. Sobre los factores susceptibles de incrementar el riesgo de acoso sexual o acoso por razón de sexo

El acoso sexual y acoso por razón de sexo son manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres que se producen en sociedades en las que aún perviven, pese a la igualdad formal, desigualdades de facto entre mujeres y hombres de carácter estructural. No son fenómenos en los que el género de las personas no sea un factor relevante. De manera sistemática, la persona acosadora mayoritariamente es un hombre y la persona acosada, mayoritariamente, una mujer.

Si bien cualquier mujer trabajadora puede sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, estudios previos han mostrado que hay mayor riesgo de sufrir acoso entre las mujeres que se encuentran en alguna de las situaciones siguientes: si son jóvenes, si no tienen pareja estable, si trabajan en entornos muy masculinizados o en los que predomina una cultura de grupo marcadamente sexista, si están en situaciones laborales, sociales y económicas especialmente precarias, informales o inestables, si son migrantes, etc.

4. Sobre el perfil de acosador

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.

5. Sobre las conductas constitutivas de acoso sexual

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 resultan especialmente degradantes y dan cuenta de una realidad oculta que no siempre se identifica como constituyente de acoso sexual:

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

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

“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 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).

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”.

En cambio, en muchas otras ocasiones quien efectúa este tipo de acciones guarda relación directa con el proceso de investigación a seguir en caso de denuncia:

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

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

6. Sobre conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

8 de cada 10 mujeres encuestadas (80,4%) señalan haberse sentido discriminadas en el trabajo². 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.

² Es necesario recordar que la totalidad de la muestra está formada por mujeres víctimas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

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

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 en las empresas es el desconocimiento e inaplicación de la normativa en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A menudo las empresas no reconocen que existan casos ni que puedan producirse. A veces miran para otro lado, como expresa una participante del grupo de discusión de delegadas sindicales:

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

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

- miedo a que tus compañeros te señalen.
- por vergüenza.
- recibí críticas por parte de compañeros al ponerlo en conocimiento de la empresa.
- hay una cantidad de impedimentos para que una mujer no denuncie en su entorno laboral, teme ser juzgada, tiene sentimiento de culpa, la pueden juzgar sus compañeros.

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

“Fui víctima, denuncié y perdí el trabajo”.

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

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

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, no sólo se esconden, sino que incluso no se comparten con otras personas del entorno laboral. Esta falta de comunicación genera que este tipo de experiencias permanezcan inscritas en la historia de las mujeres como una realidad del mundo laboral, inherente a las relaciones de dominación que imponen los hombres a las mujeres, frente a la cual cada mujer, individualmente tiene que aprender a convivir y a afrontar.

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

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

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. Así lo expresan las delegadas sindicales y las expertas de los grupos de discusión:

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

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

“Por miedo a los compañeros... ir en contra de alguien que es popular y que se

Lleva muy bien con todo el mundo puede suponer que te aíslen. Y ella ahora mismo está aislada”.

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

En lo relativo a la existencia de medidas destinadas a prevenir y eliminar el acoso, así como saber si en las empresas existen protocolos contra dichos acosos, 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. Aun así, la existencia de protocolo no representa una garantía para las mujeres en múltiples ocasiones.

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, en los que se señala su utilidad tanto como medida de prevención para disuadir las posibles agresiones como una garantía para que las mujeres sepan identificar y nombrar estas conductas como constitutivas de ambos acosos ya que, tanto por estudios previos como por la actuación sindical habitual, se sabe que a veces las propias trabajadoras afectadas no se reconocen como víctimas de acoso sexual. Hay que tener en cuenta de que se trata, muchas veces, de conductas naturalizadas y toleradas socialmente.

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

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

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

“Los protocolos son importantísimos, las leyes son importantes pero cómo se aplican es lo que nos diferencia, son necesarias pero no las estamos aplicando adecuadamente”.

Una vez que se ha producido algún caso, sea de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la eficacia de las medidas que se llevan a cabo parece diferir en función del tamaño de las empresas. Las delegadas de pequeñas empresas denuncian, a raíz de su experiencia, mayores dificultades para abordar estas situaciones, por ejemplo, a la hora de salvaguardar el derecho a la intimidad de la víctima o de implementar medidas como los traslados de centro de trabajo. Los traslados de centro de trabajo sí parecen más factibles en empresas grandes, si bien se recoge a menudo la crítica de esta última interviniente en el sentido de que se puede producir una revictimización cuando es a la persona acosada a quien se traslada.

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

8. Sobre las consecuencias o efectos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen efectos importantes sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece, 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. Esta permanencia en el trabajo puede tener efectos negativos sobre la salud de las mujeres afectadas.

Además de los efectos sobre la salud de la trabajadora afectada, no son inferiores los efectos laborales y económicos. Hay mujeres que han dejado el empleo o han sido despedidas al denunciar la situación de acoso que padecían.

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

“El acosador era mi propio jefe. Me despidió”.

“Yo me fui, perdí mi puesto de trabajo en el cual era fija, por no querer volver

a ver a estas personas”.

9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en la negociación colectiva (convenios colectivos y planes de igualdad)

Se han analizado un total de 234 convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) durante el periodo 2018-2019, siendo predominantes 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 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 hecho de que los convenios no incluyan los protocolos ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo no implica que las empresas no dispongan de ellos, dado que pueden estar anexados al plan de igualdad o pueden haber sido negociados en un momento distinto. Sin embargo, se recomienda vincular el protocolo de acoso al convenio colectivo, debido a que el plan de igualdad no suele tener la misma difusión, y va vinculado a una vigencia temporal limitada y con frecuencia distinta.

10. Referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo en los planes de igualdad publicados en el Boletín Oficial del Estado en el periodo 2018-2019

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. Esta ausencia no deja de ser significativa cuando la ley de igualdad, desde su aprobación, recoge de forma expresa que los planes de igualdad podrán contemplar entre otras materias la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Tal y como ha quedado de manifiesto en este estudio, tanto la prevención como la detección y el tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo adolecen de enormes carencias que requieren de acciones positivas para su mejora. Este estudio viene acompañado de una **'Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral'** que profundiza y detalla las posibles mejoras a implementar, especialmente en los convenios colectivos y los planes de igualdad.

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 tanto en la detección de los casos como en su resolución serían fruto de los avances normativos, que se valoran positivamente, pero también de la acción sindical y de la propia evolución de la sociedad, dos factores que estarían forzando a las empresas a involucrarse más. No obstante, también coinciden en señalar que la conciencia sobre estos problemas continúa siendo absolutamente insuficiente, denunciando que se trata de situaciones y comportamientos a menudo muy normalizados. Por eso son tan necesarias las **acciones de sensibilización y formación** tanto en el conjunto de la sociedad como en el seno de las empresas. Estas campañas no solo podrían contribuir a la prevención, sino también a la propia identificación de lo que les está sucediendo a las mujeres víctimas. También sería importante el aspecto práctico, que 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.