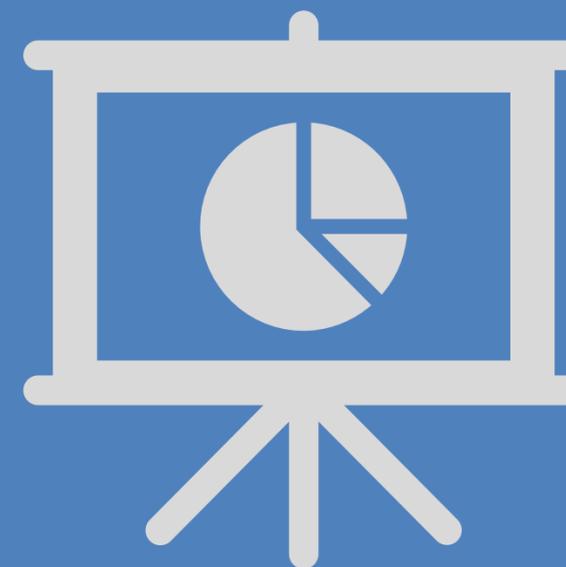




# Datos generales



Los datos recogidos en el informe proceden de las encuestas realizadas en 2021, por las tres entidades: Cámara de Madrid, UGT Madrid y CCOO de Madrid.

Las encuestas se remitieron por parte de Cámara de Madrid y de CCOO de Madrid a las personas que han participado desde 2018 a 2021 en las acciones formativas y de sensibilización que se han realizado dentro del Servicio Madrid Corresponsable. UGT Madrid, ha realizado el envío a través de las Federaciones.

El total de encuestas recibidas han sido:

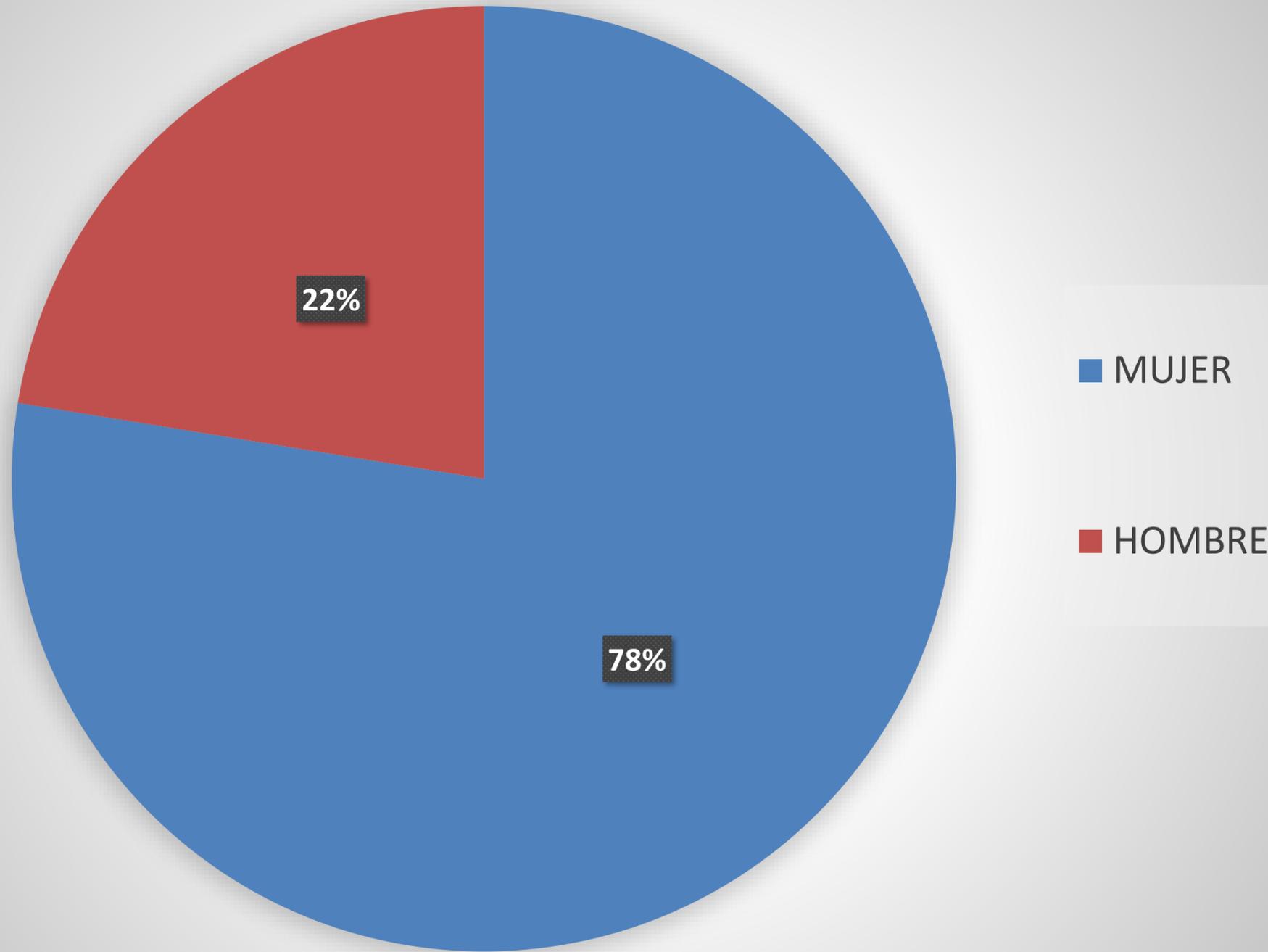
Cámara de Madrid: 299

UGT Madrid: 144

CCOO de Madrid: 181

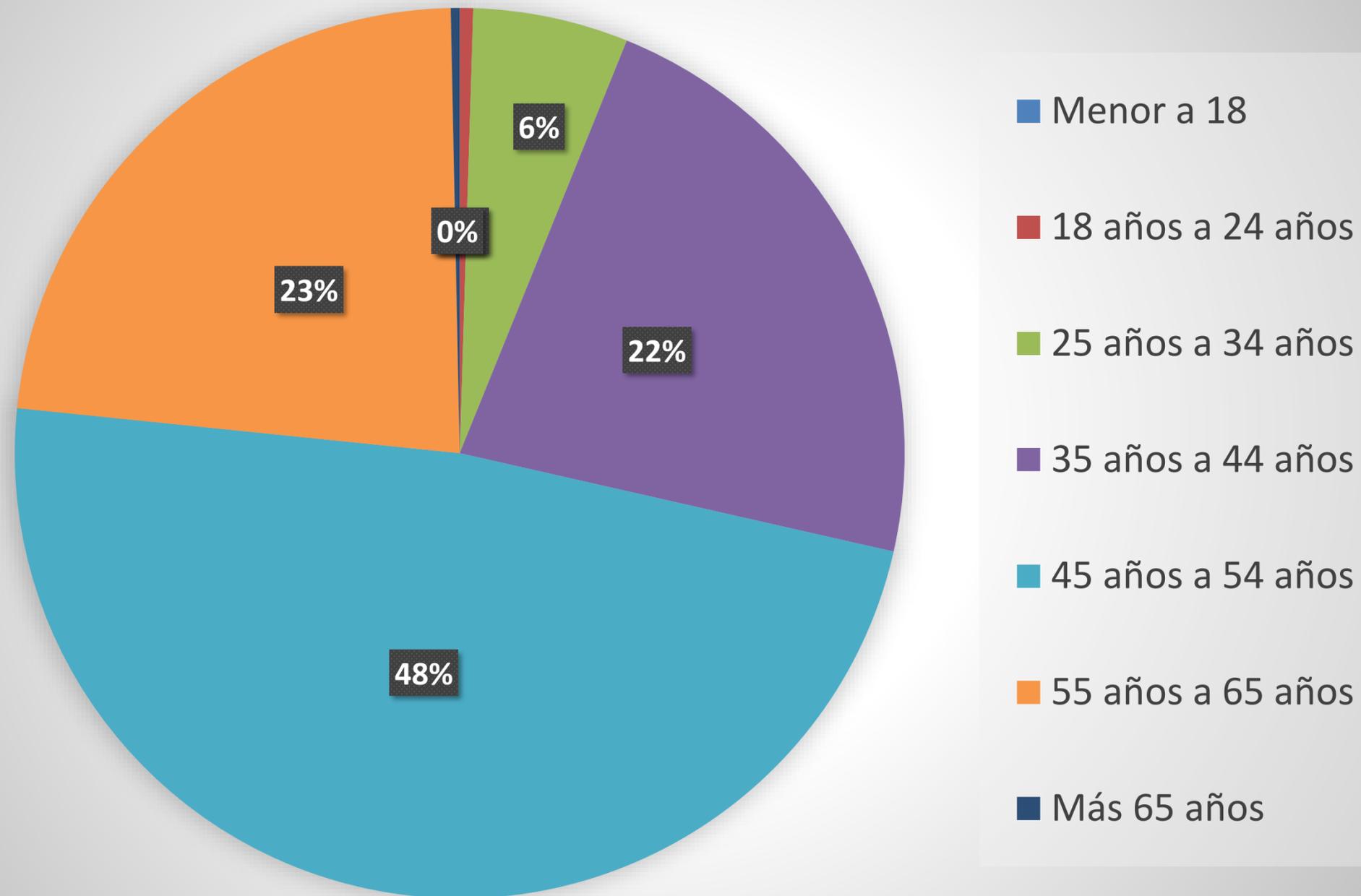
**TOTAL: 624**

# SEXO



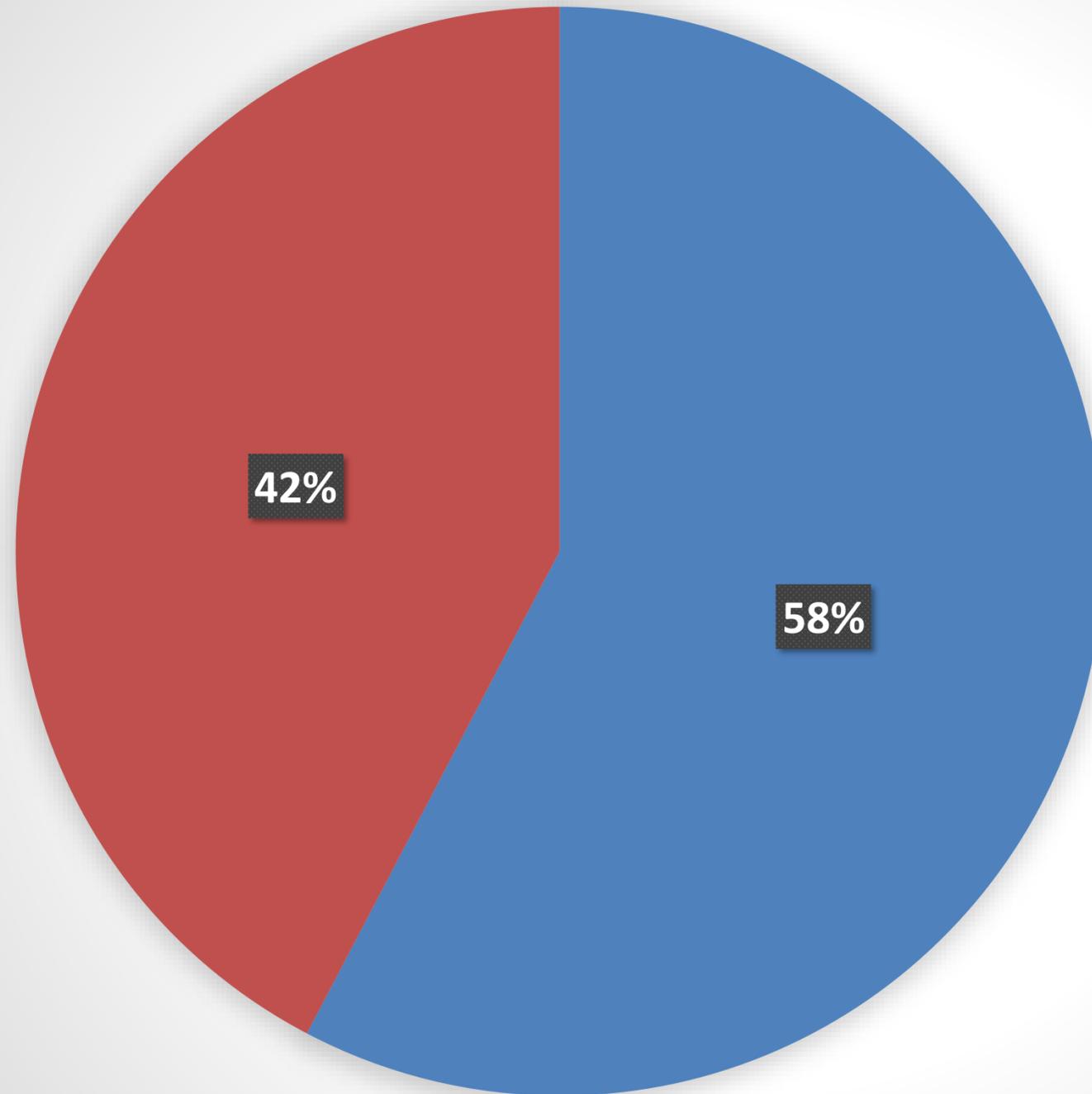
- Mujeres: 484
- Hombres: 140
- TOTAL: 624
  
- Los datos responden a que la participación de las mujeres en las acciones del Servicio siempre ha sido superior a la de los hombres.

# EDAD



- El 70% de las personas que han respondido el cuestionario tienen más de 45 años.

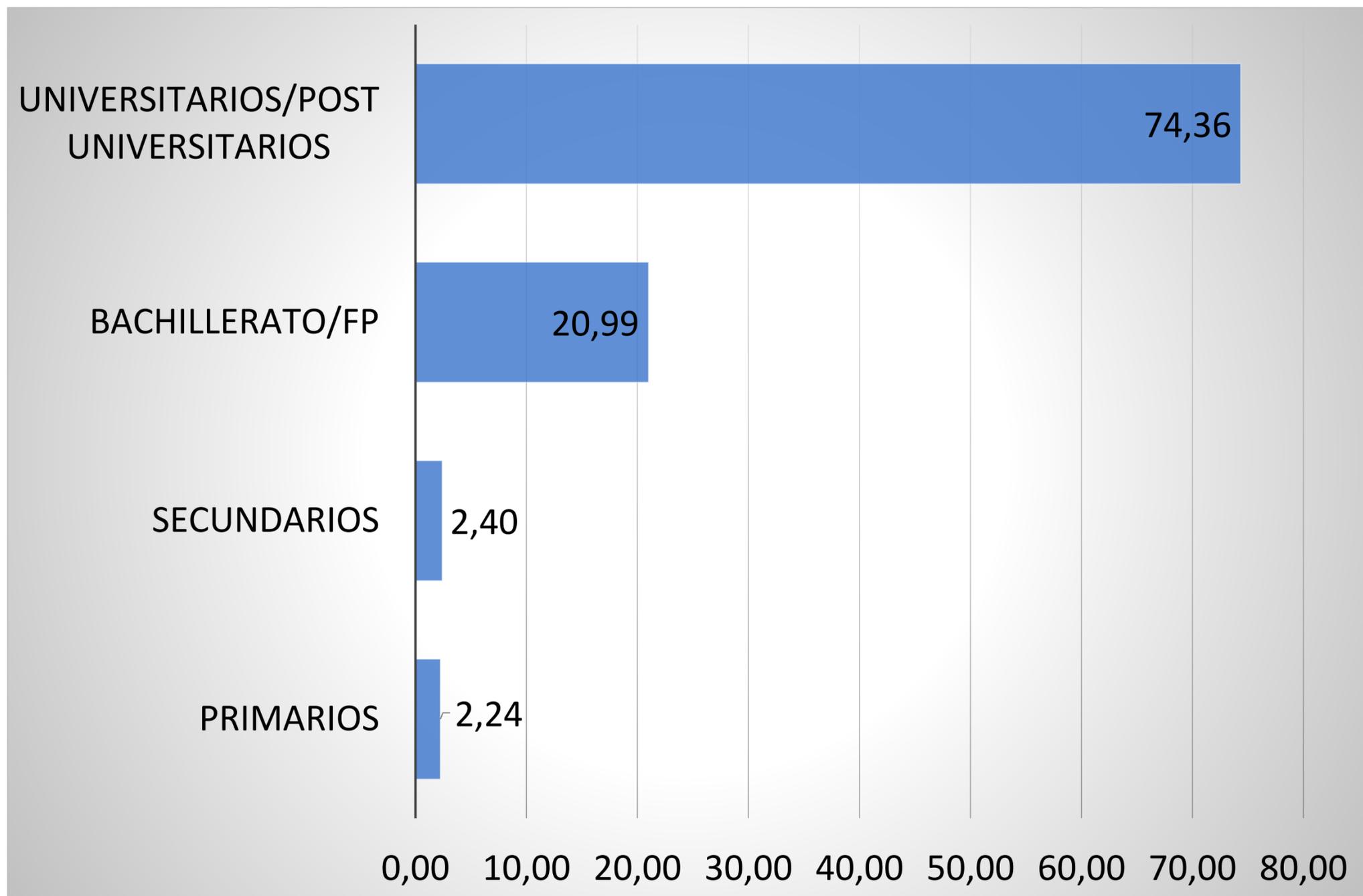
# LUGAR DE RESIDENCIA



■ MADRID

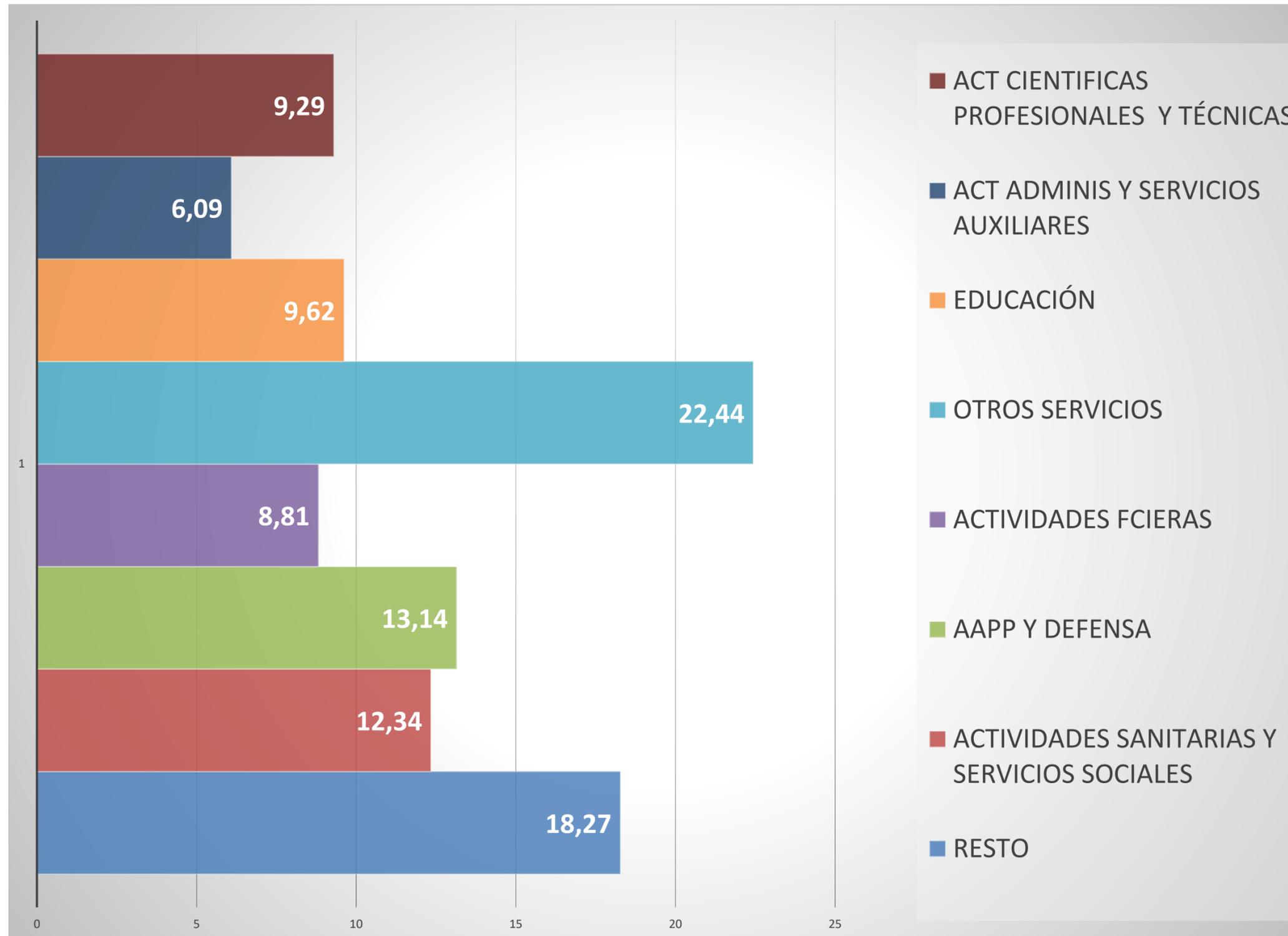
■ OTROS MUNICIPIOS

# NIVEL DE ESTUDIOS



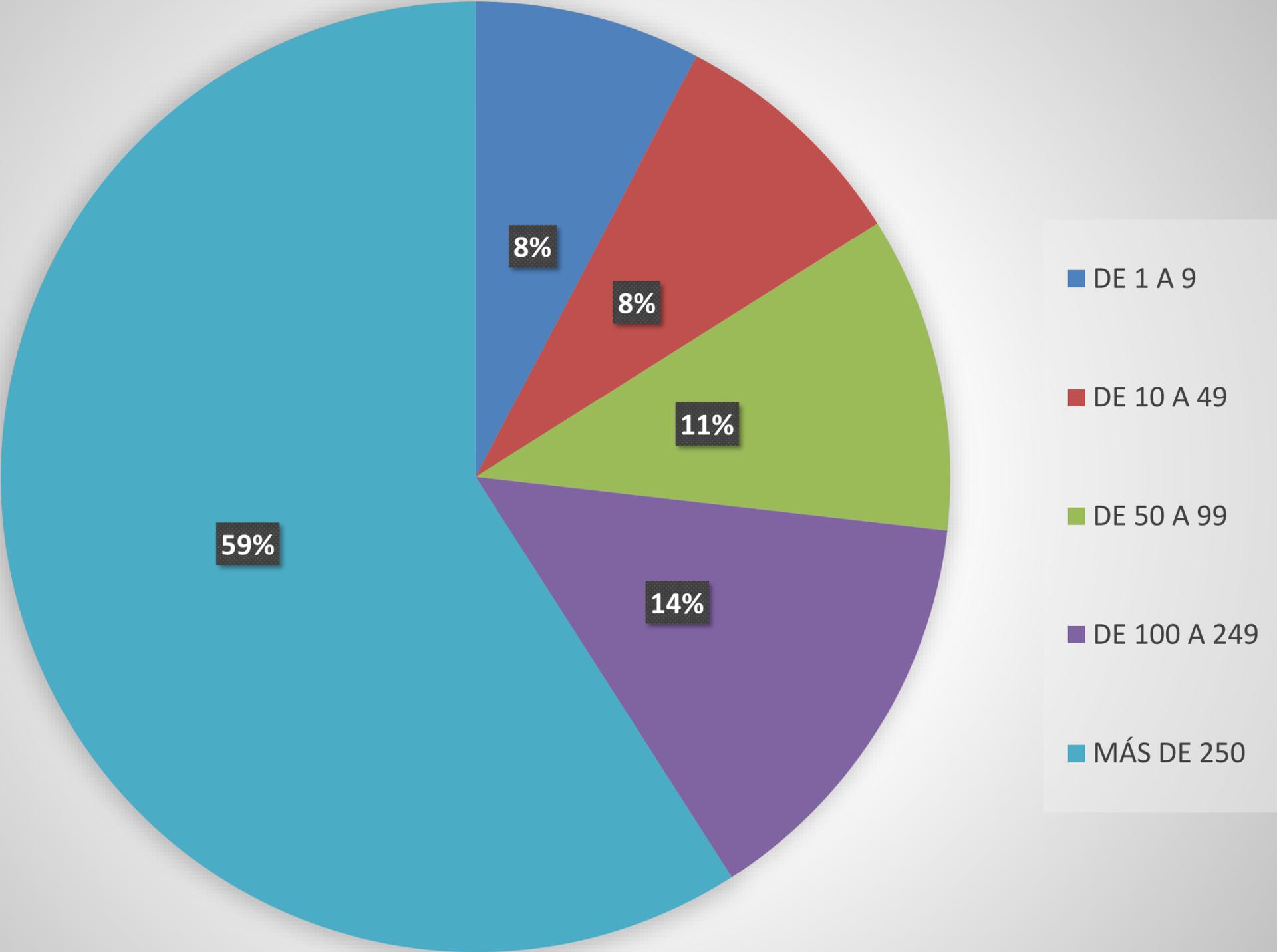
La mayoría de las personas que han respondido tienen estudios superiores de carácter universitario o post universitario. (464 personas). El 21% tiene nivel de estudios de bachillerato y/o FP (131 personas).

# SECTOR DE ACTIVIDAD



- A nivel de sector de actividad, el mayor porcentaje se localiza en el área de “Otros servicios”.
- A continuación destacan “AAPP y Defensa” y “Actividades Sanitarias y Servicios Sociales”.
- Es importante tener en cuenta los porcentajes de las “Actividades científicas profesionales y técnicas” y de “Actividades financieras”
- Esta variedad respecto a los sectores de actividad nos dotan de información sobre la realidad de la empresa privada y del ámbito público.

# TAMAÑO DE LA EMPRESA



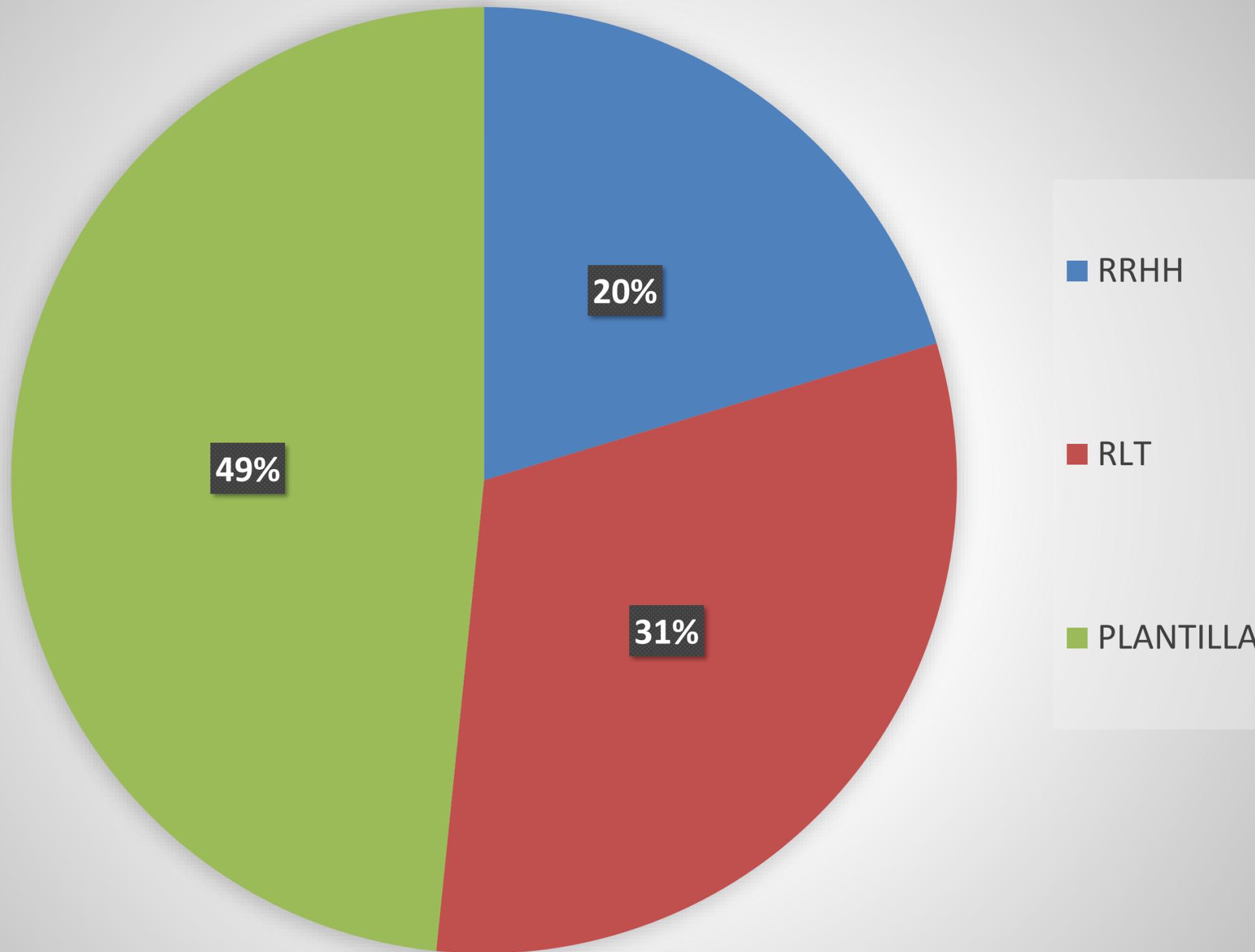
Casi el 60% de las respuestas pertenecen a personas que realizan su actividad en empresas de más de 250 trabajadores/as.

Le sigue con el 14% de las respuestas, empresas de más de 100 personas en plantilla.

El 11% corresponde a empresas entre 50 y 99 personas.

Tan solo el 16% de las respuestas pertenece a empresas de menos de 50 personas en plantilla.

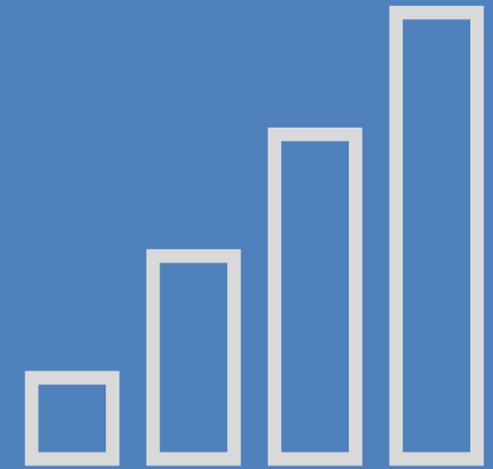
# PUESTO



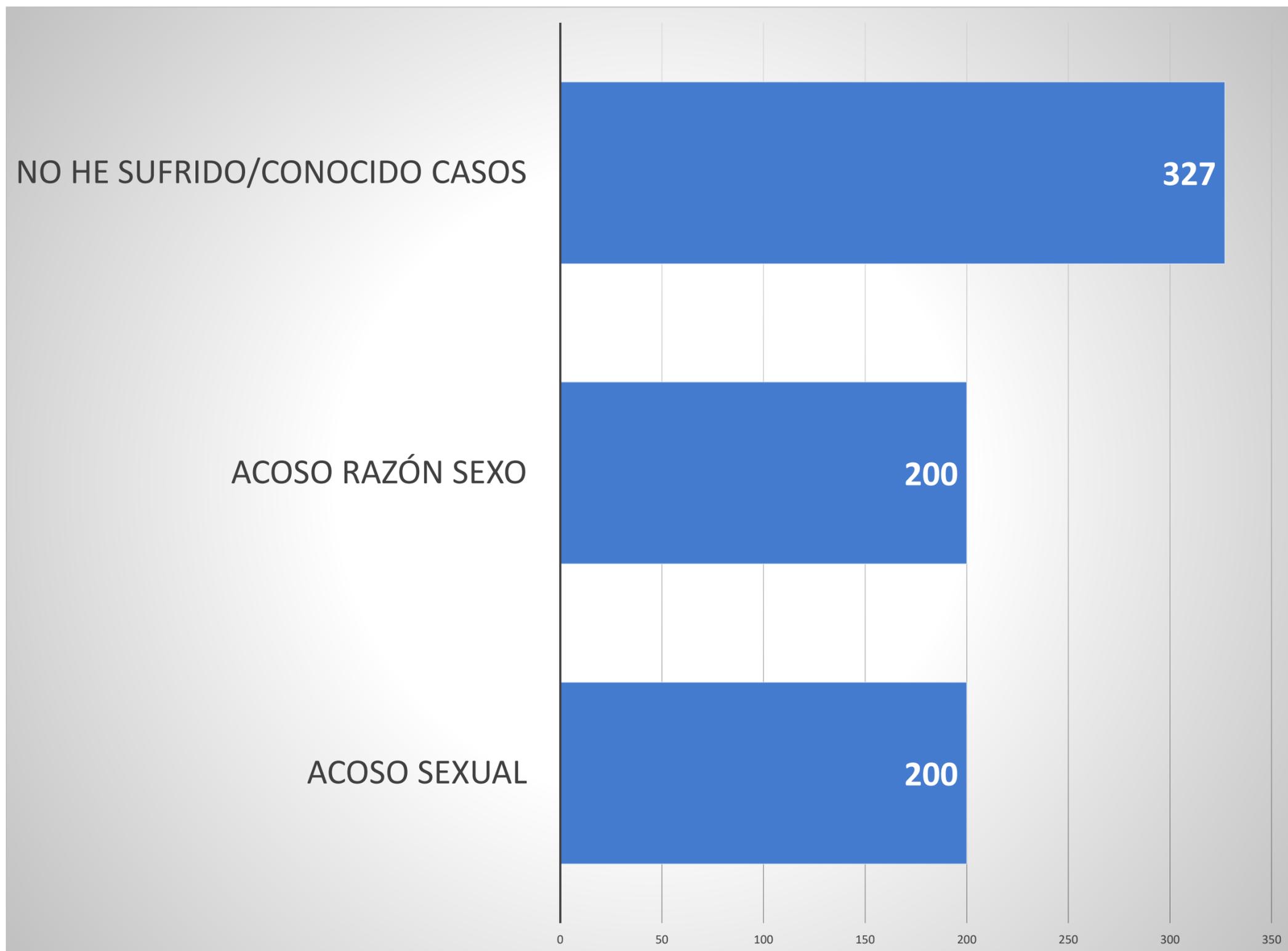
La mitad de las personas han respondido pertenecer a la plantilla.

Este dato podría deberse a que los/as encuestados/as que forman parte de la RLPT han podido contestar pertenecer a la plantilla en lugar de a su cargo sindical, por identificarse también como personas trabajadoras.

Situaciones  
vividas/conocidas  
de Acoso sexual y/o  
por razón de sexo

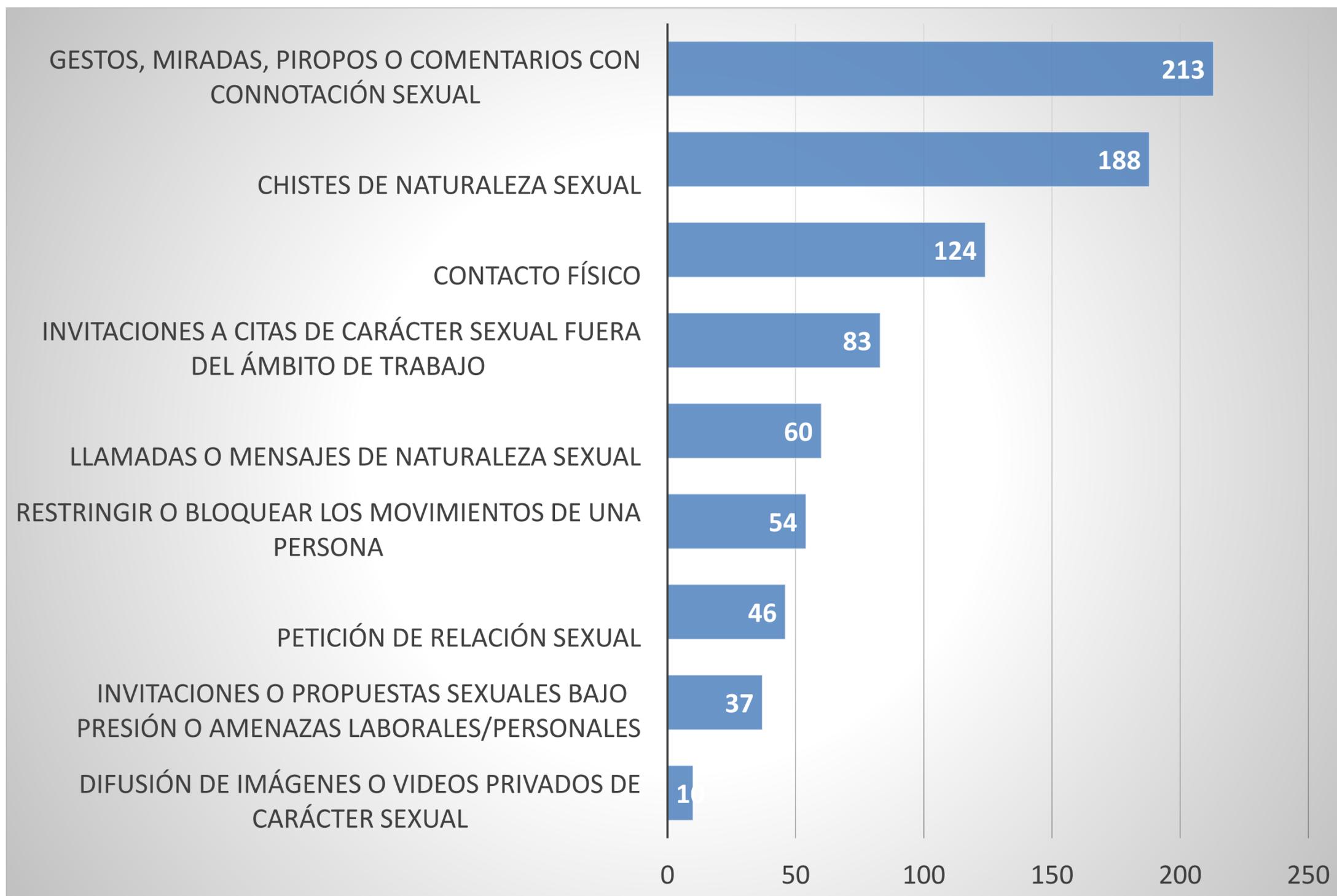


# ¿HAS SUFRIDO ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES...?



De las 624 personas que han respondido, aproximadamente la mitad afirma no haber sufrido/conocido casos de acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, hay un número elevado de personas que han contestado haber sufrido/conocido acoso por razón de sexo y/o sexual.

# SITUACIONES VIVIDAS. Acoso sexual



Por lo que respecta a las situaciones vividas en relación con el acoso sexual, la gran mayoría hace referencia a “gestos, miradas, piropos o comentarios con connotación sexual” a lo que habría que unir las respuestas sobre “chistes de naturaleza sexual”.

Hay que destacar el importante número de personas que afirman haber vivido/presenciado/conocido situaciones de contacto físico no deseado.

# VIVIDO/PRESENCIADO SITUACIONES ACOSO SEXUAL (respuestas preguntas abiertas)

---

## **HOSTIGAMIENTO/PERSECUCIÓN**

---

Seguimiento hasta domicilio/Visitas constantes al despacho/Dejaba notas en el parabrisas coche para quedar a cenar/ Insultos y acoso tras la negativa a mantener relaciones sexuales

## **REPRESALIAS/DESPIDOS**

Críticas a su trabajo y cambio de departamento a la acosada/Discriminación en la promoción profesional/Delimitar tareas quitando autonomía, relegarte a segundo plano y tareas de categoría inferior/Cambio de ubicación del puesto, vaciar de contenido, despreciar la calidad del trabajo/**Cambiar de puesto a la persona acosada en lugar de la persona que acosa/** Despido por no acceder a peticiones de índole sexual/Chantajos, calumnias

## **BURLAS/INSULTOS/FALTAS DE RESPETO**

---

Burlas, ninguneo, desprestigio, gestos violentos, cinismo, cuestionamiento/Faltas de respeto y forcejeos/Insultos y vejaciones/violencia verbal/Comentarios a otros hombres en tonos jocosos/Bromas introduciendo en un Excel de trabajo imágenes pornográficas; hacer montajes con imágenes de carácter sexual (todo en el ámbito del trabajo)

## **AISLAMIENTO**

Aislamiento con el resto del equipo/Ninguneo

## **COMENTARIOS SOBRE VESTUARIO O APARIENCIA FÍSICA**

---

Comentarios respecto al vestuario/Tacones, falda o maquillaje como uniforme para la mujer/Entrevista trabajo coordinador pidió que me diera la vuelta para ver si llevaba bragas o tanga

## **REGALOS/AGASAJAR**

Regalos con intención sexual

## **PREGUNTAS SOBRE VIDA PERSONAL**

Preguntar en una entrevista si tienes novio

---

# SITUACIONES VIVIDAS. Acoso por razón de sexo



- En este apartado destacan los “Comentarios ofensivos por razón de sexo” y los “Comentarios paternalistas”.
- Importante resaltar las conductas que afectan al desarrollo profesional de la víctima, tanto en la limitación a la promoción , como a la asignación de tareas y responsabilidades inferiores al perfil profesional o a desbordar de carga de trabajo.

# VIVIDO/PRESENCIADO SITUACIONES ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (respuestas preguntas abiertas)

---

## COMENTARIOS SEXISTAS

Las mujeres al ir al ginecólogo cogen más horas médicas/  
Minusvalorar las capacidades/Comentarios ofensivos por menstruar/  
Comentarios machistas/Comentarios sobre el físico y la valía de algunas compañeras

## MATERNIDAD

Comentarios sobre reducción la reducción de jornada para el cuidado de hijos/as/Cuestionar las baja médicas si están relacionadas con la maternidad o con el hecho de ser mujer/  
Acoso por la situación de embarazo, maternidad/Preguntas sobre la posibilidad de tener hijos/as de cara a conseguir un empleo como a promocionar/  
Comentarios de que un embarazo no es una enfermedad cuando la trabajadora comenta su estado a su superior/Asignar tareas urgentes a última hora a aquellas personas que tienen reducción de jornada

## MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO/REPRESALIAS

Discriminación salarial/Diferencia tareas por sexo a personas de la misma categoría profesional/  
Cambiar de condiciones de trabajo unilateralmente.  
Empeorar el trabajo y la especialización para obligarte a abandonar el puesto/Asunción de responsabilidades no acordes a mi puesto y sin remuneración/Salario inferior según sexo y diferencia de retribución en primas para proyectos  
Asignación de menor capacidad intelectual o física por ser mujer  
Presión para abandonar las condiciones pactadas en flexibilidad y teletrabajo

## COMENTARIOS HOMÓFOBOS

Desprecio por ser GAY/Comentarios homófobos

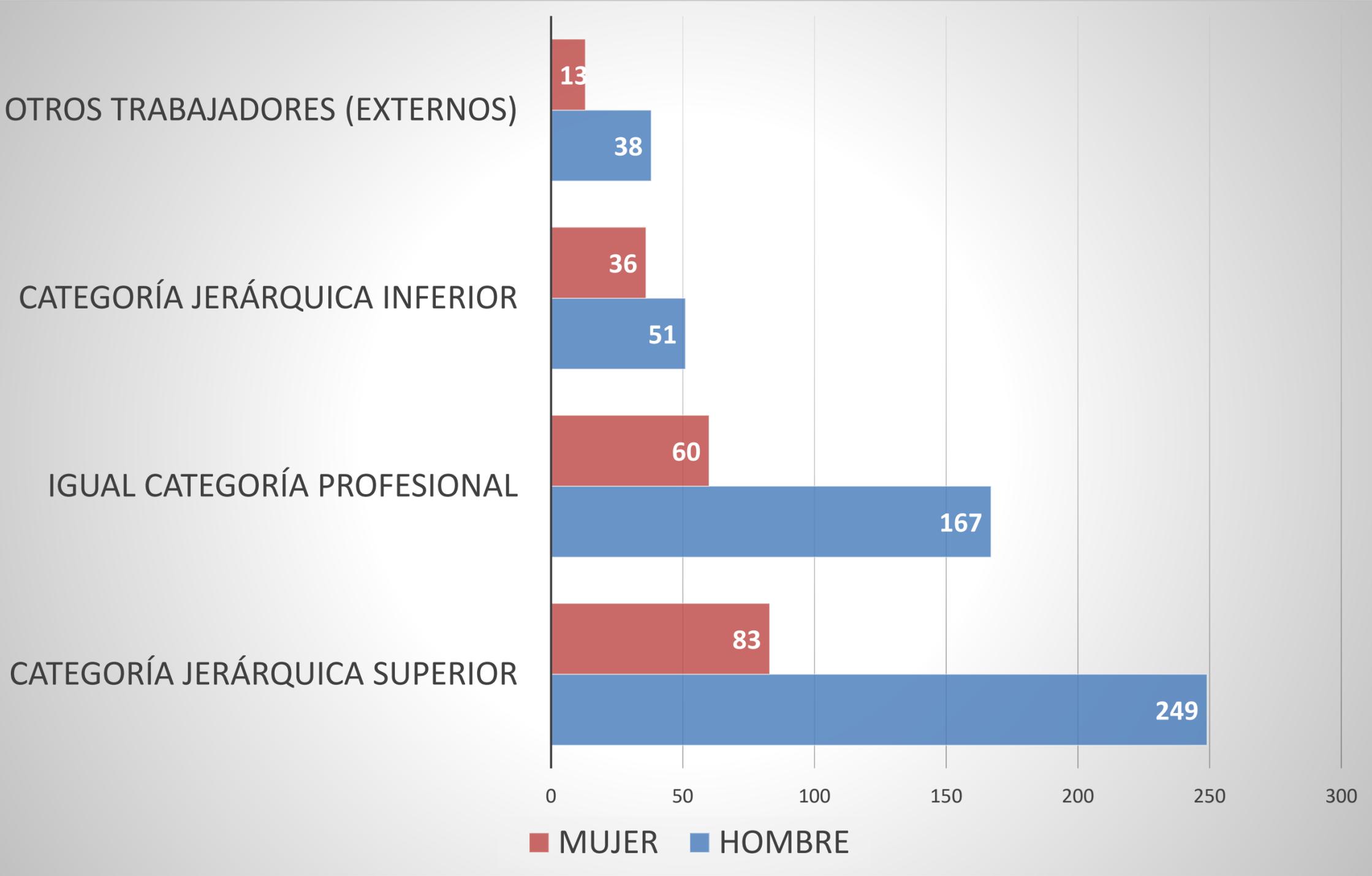
## ENTORPECER EL TRABAJO

Ignorar tus opiniones o propuestas/Cambiar de lugar los informes sin avisar acusándome de irregularidades en el trabajo/Infravalorar mi opinión y de forma paralela apropiarse de mis ideas.  
Ridiculizarme/  
Negativas a atender las instrucciones dadas por jefa mujer/

## UTILIZAR A LA MUJER COMO COMPLEMENTO/ADORNO

La dirección de la empresa no permitía a la compañera más capacitada asistir con él a reuniones porque no era muy agraciada físicamente. En su lugar llevaba a otra persona con menores competencias técnicas.

# COMPARATIVA PERSONA ACOSADORA HOMBRE/ PERSONA ACOSADORA MUJER



- Las personas encuestadas afirman haber sufrido/conocido una situación de acoso por parte de un hombre en un número muy superior a las personas que han respondido haberlo sufrido/conocido por parte de una mujer.
- En su gran mayoría han sido hombres de categoría jerárquica superior a la víctima.
- En el caso de las mujeres existe una mayor similitud entre los datos correspondientes a una categoría jerárquica superior e igual categoría profesional.

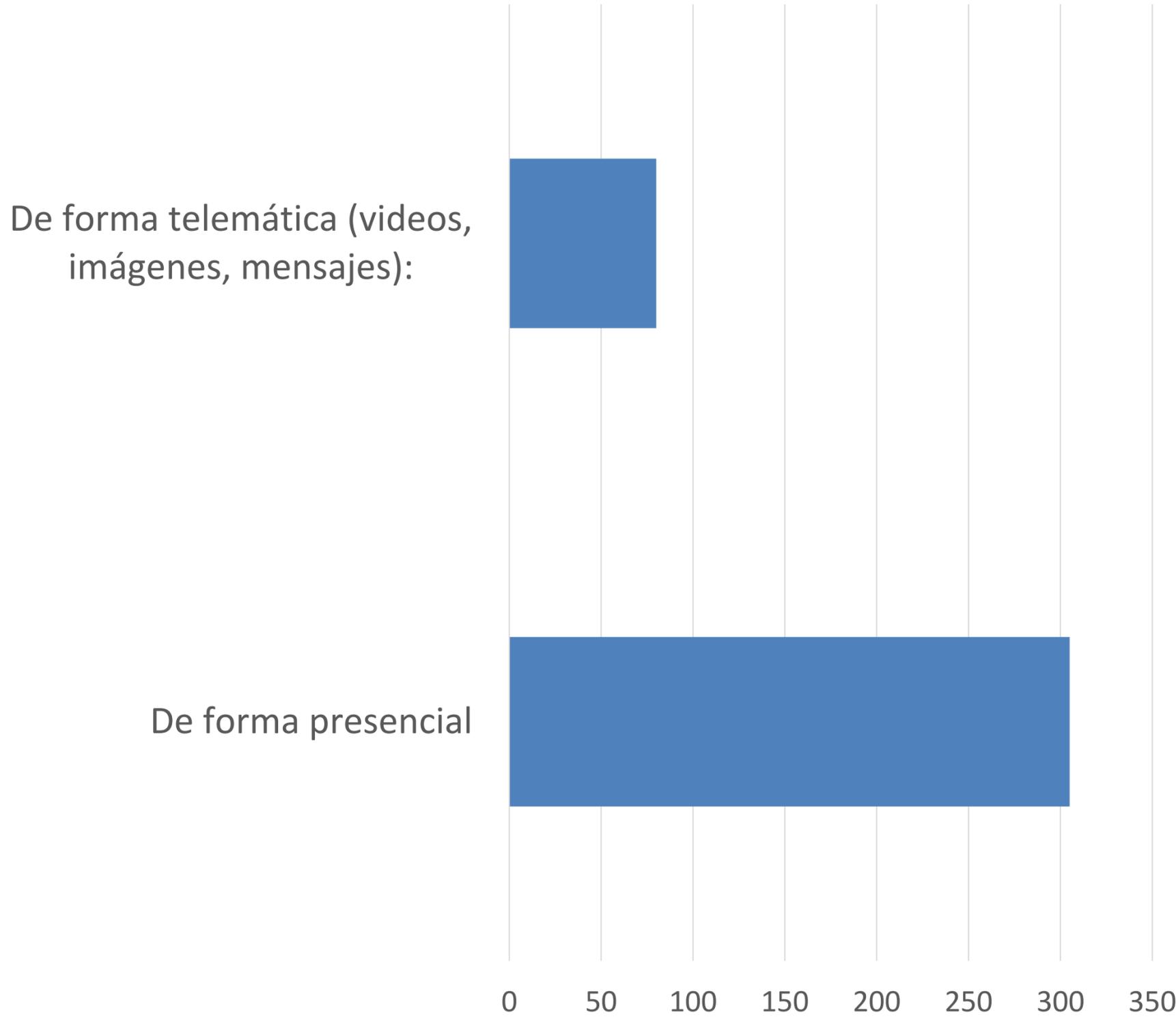
# OTROS TRABAJADORES/PERSONAS EXTERNAS HOMBRES QUE HAN ACOSADO

- Clientes/ Llamada clientes con connotaciones sexuales al escuchar una voz femenina/Cliente que ofrece a cambio una adjudicación de un concurso público
- Colaboradores
- Consultores
- Estudiantes
- Directores de otros centros
- Parejas
- Proveedores
- Albañiles/fontaneros y personal externo
- Ciudadanos
- Pacientes
- Visitantes para asistir a reuniones

# OTRAS TRABAJADORAS/PERSONAS EXTERNAS MUJERES QUE HAN ACOSADO

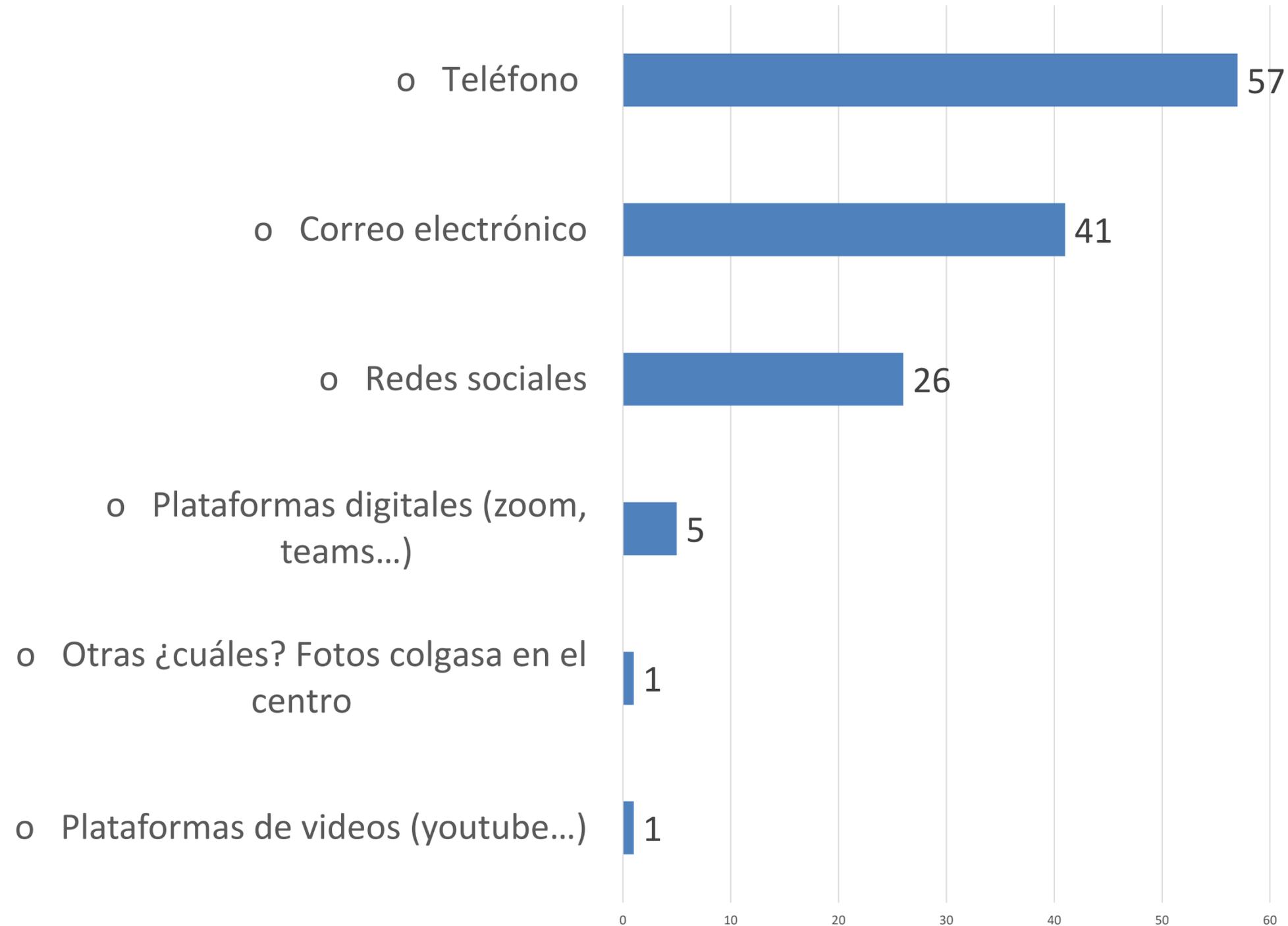
- Madres de alumnado y visitas de otros tipos
- Mujeres con responsabilidad que han comparado su situación personal/familiar con la persona afectada.

# Las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se han producido:



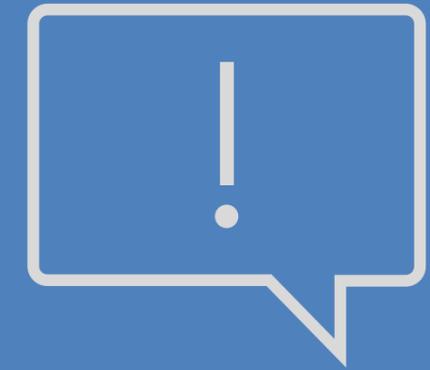
- Las situaciones de acoso se producen mayoritariamente de forma presencial frente al acoso realizado de forma telemática.

# Las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo de forma telemática se han producido:

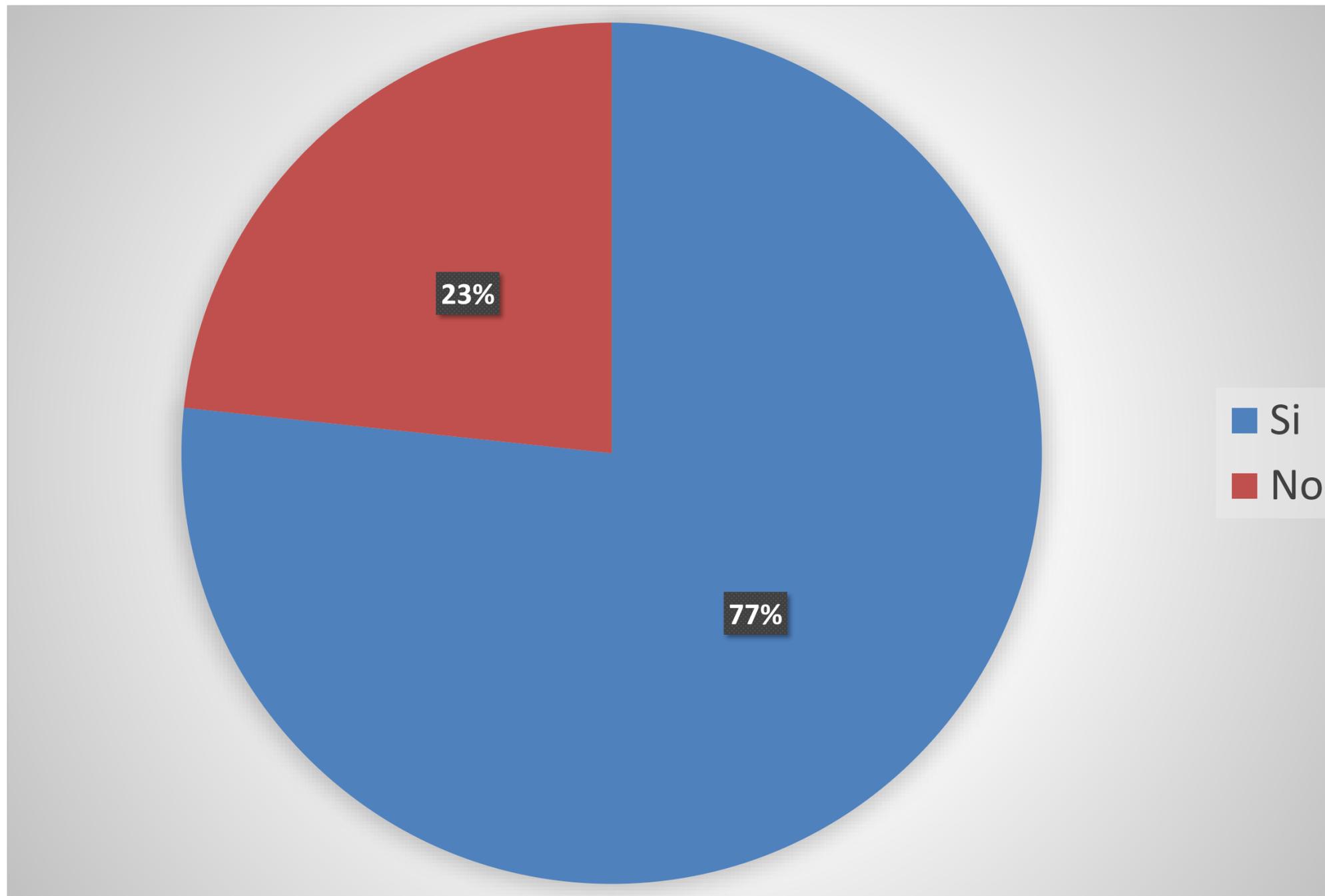


- El acoso realizado de forma telemática tiene como principales instrumentos el teléfono y el correo electrónico.
- Las redes sociales no tienen un excesivo peso, cuando hablamos de acoso sexual o por razón de sexo, en el ámbito laboral.

# Grado de sensibilización

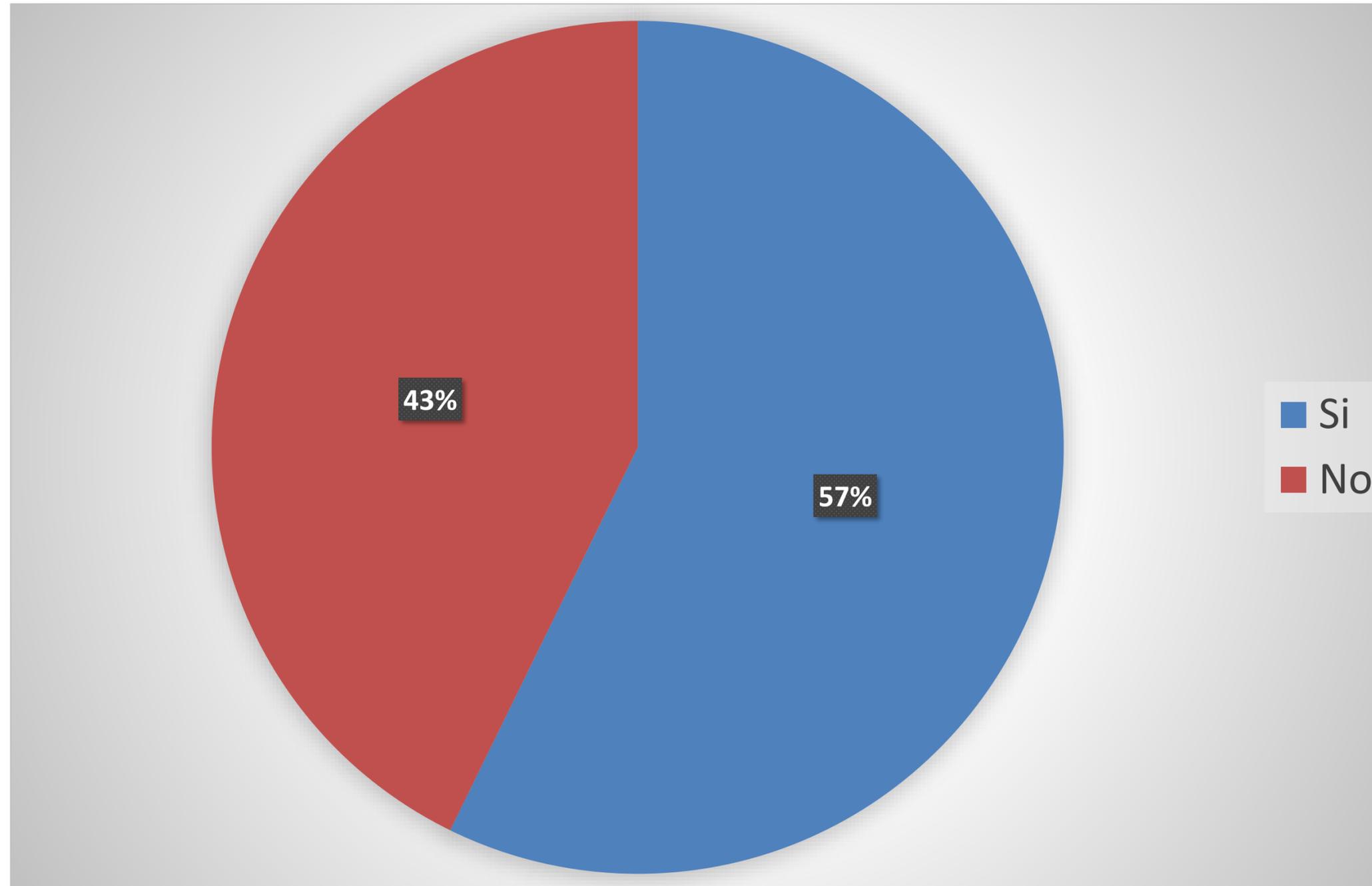


## En una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo ¿sabrías qué procedimiento seguir?



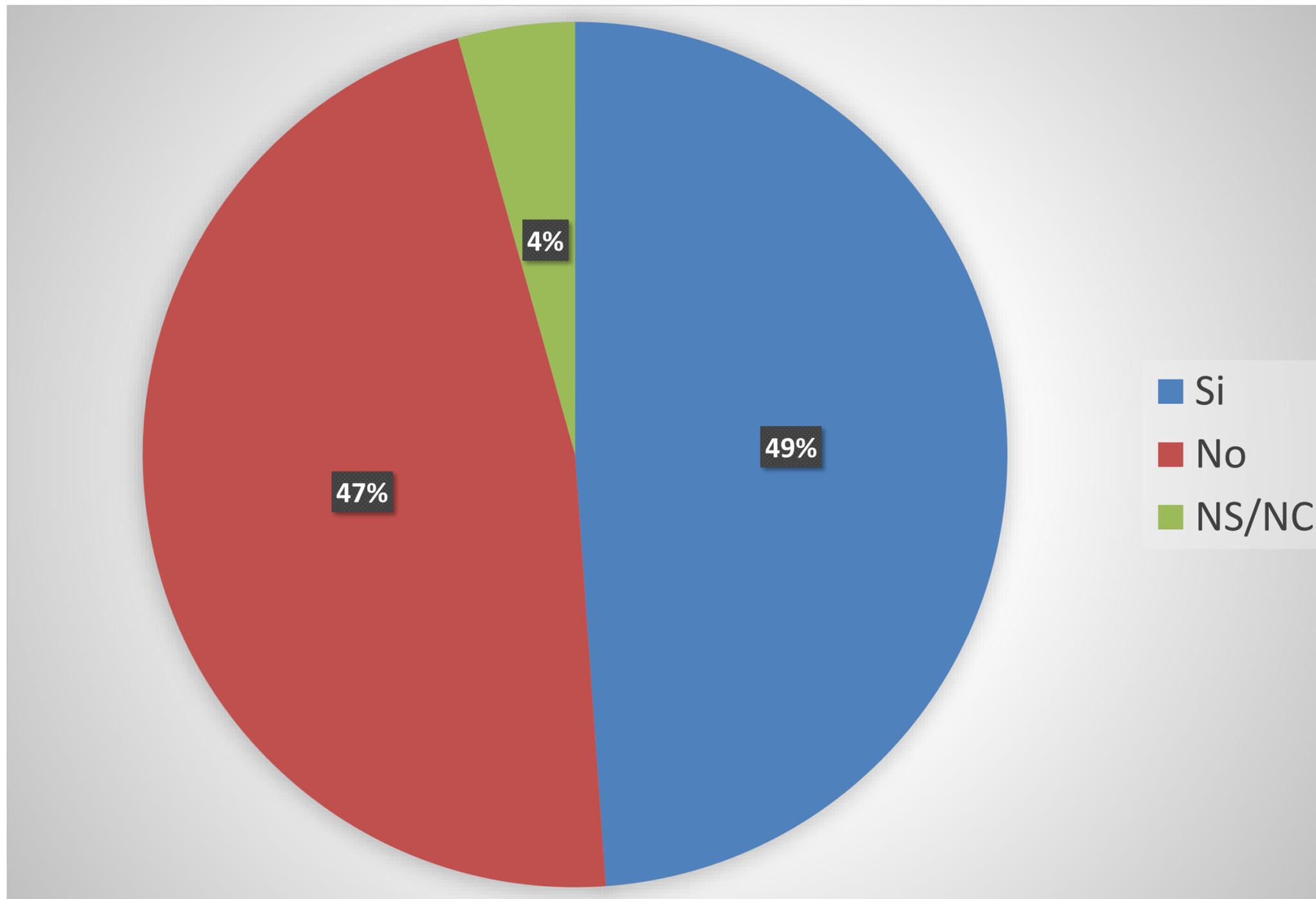
- Casi un 80% de las personas encuestadas afirma conocer el procedimiento a seguir en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## ¿Consideras que los/as trabajadores/as de tu empresa sabrían que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo?



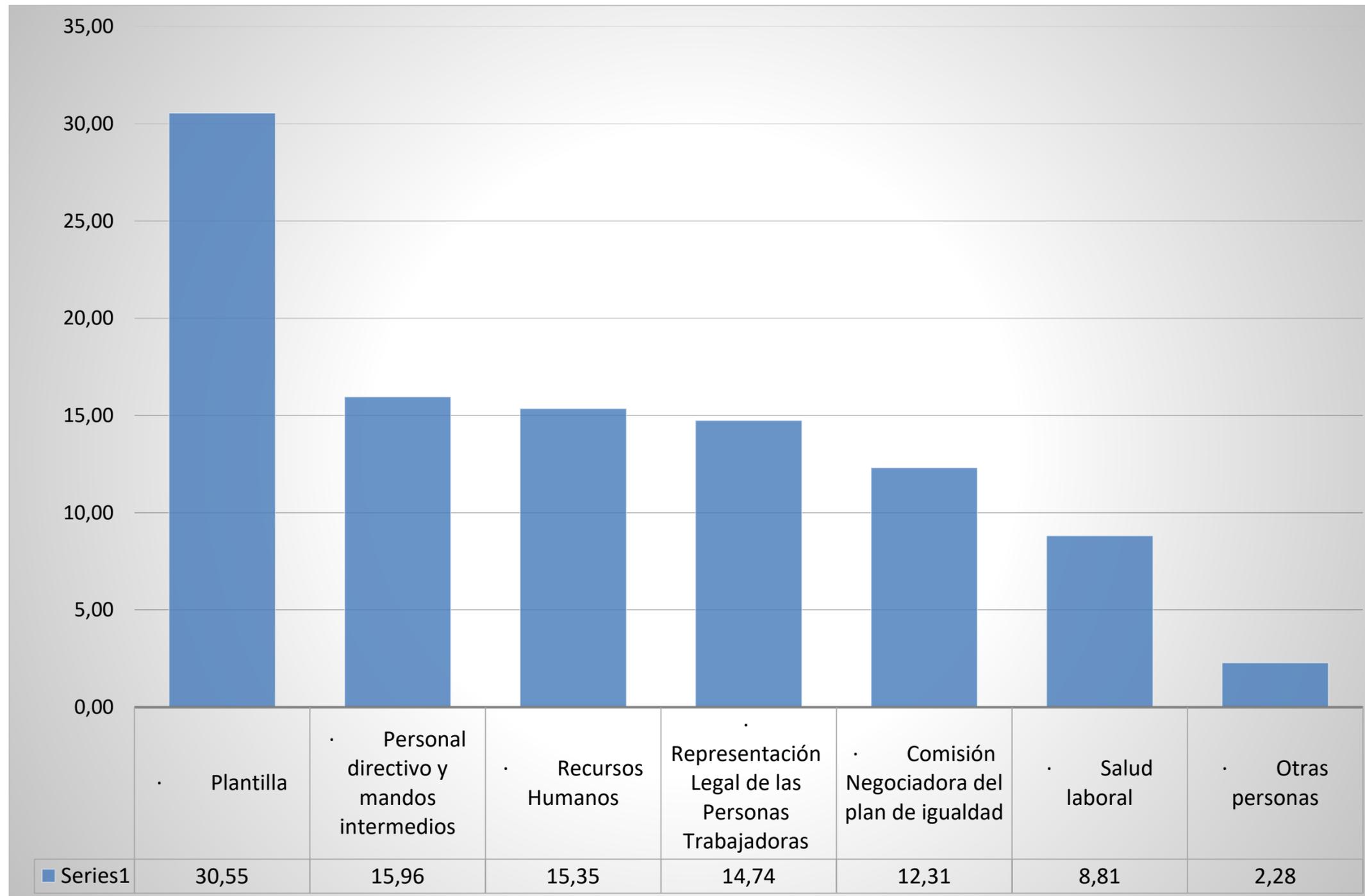
- Aunque las personas que han respondido afirman conocer el procedimiento a seguir, consideran que una parte significativa de plantilla (43%) no sabría qué hacer ni a quién dirigirse. Estamos hablando de casi la mitad de las respuestas.

## ¿Existen acciones de información, formación o sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo?



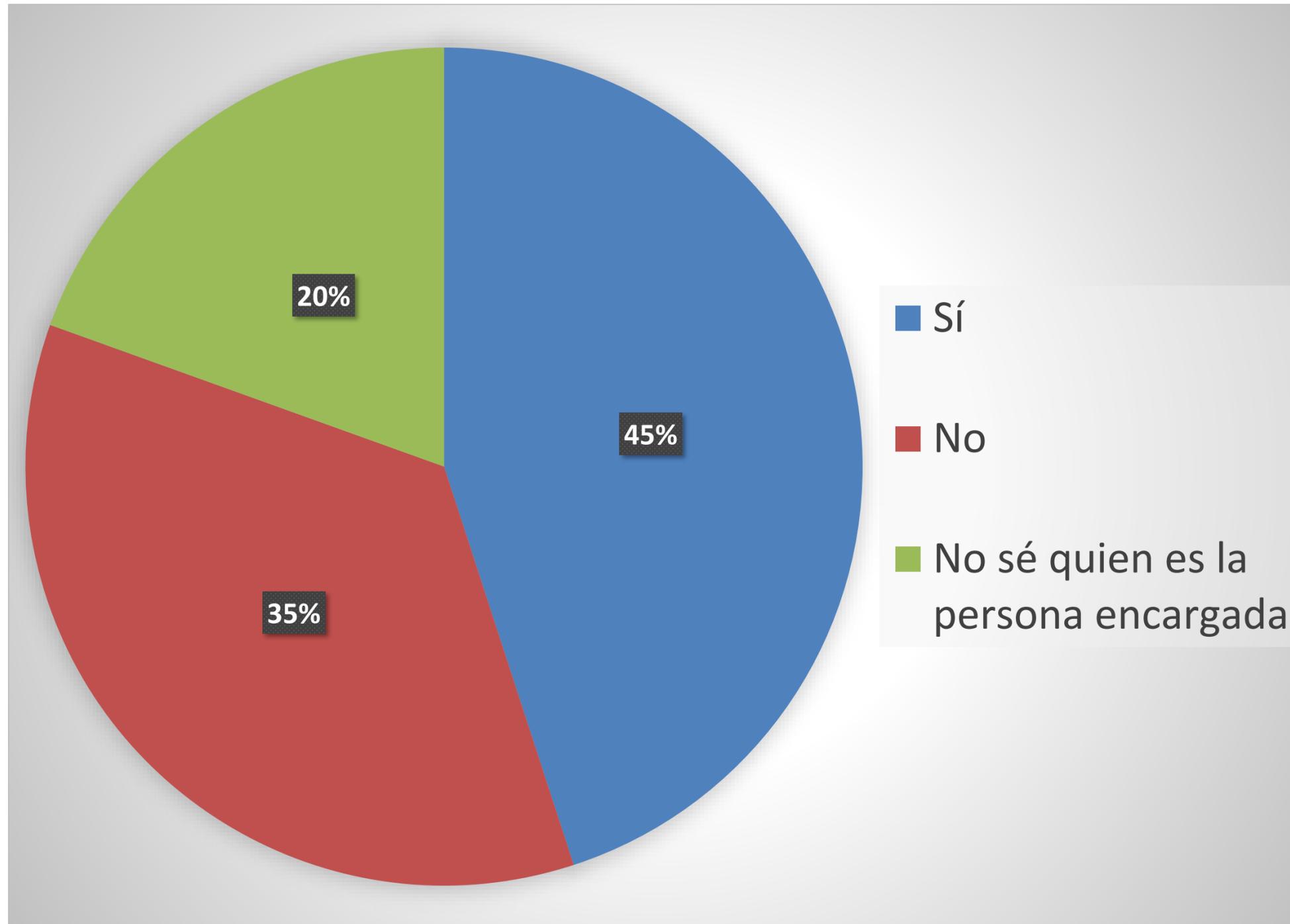
- Es importante destacar que prácticamente en la mitad de las empresas no existen acciones de información/formación/sensibilización en la materia.

# En caso afirmativo ¿a quién se dirigen estas acciones?



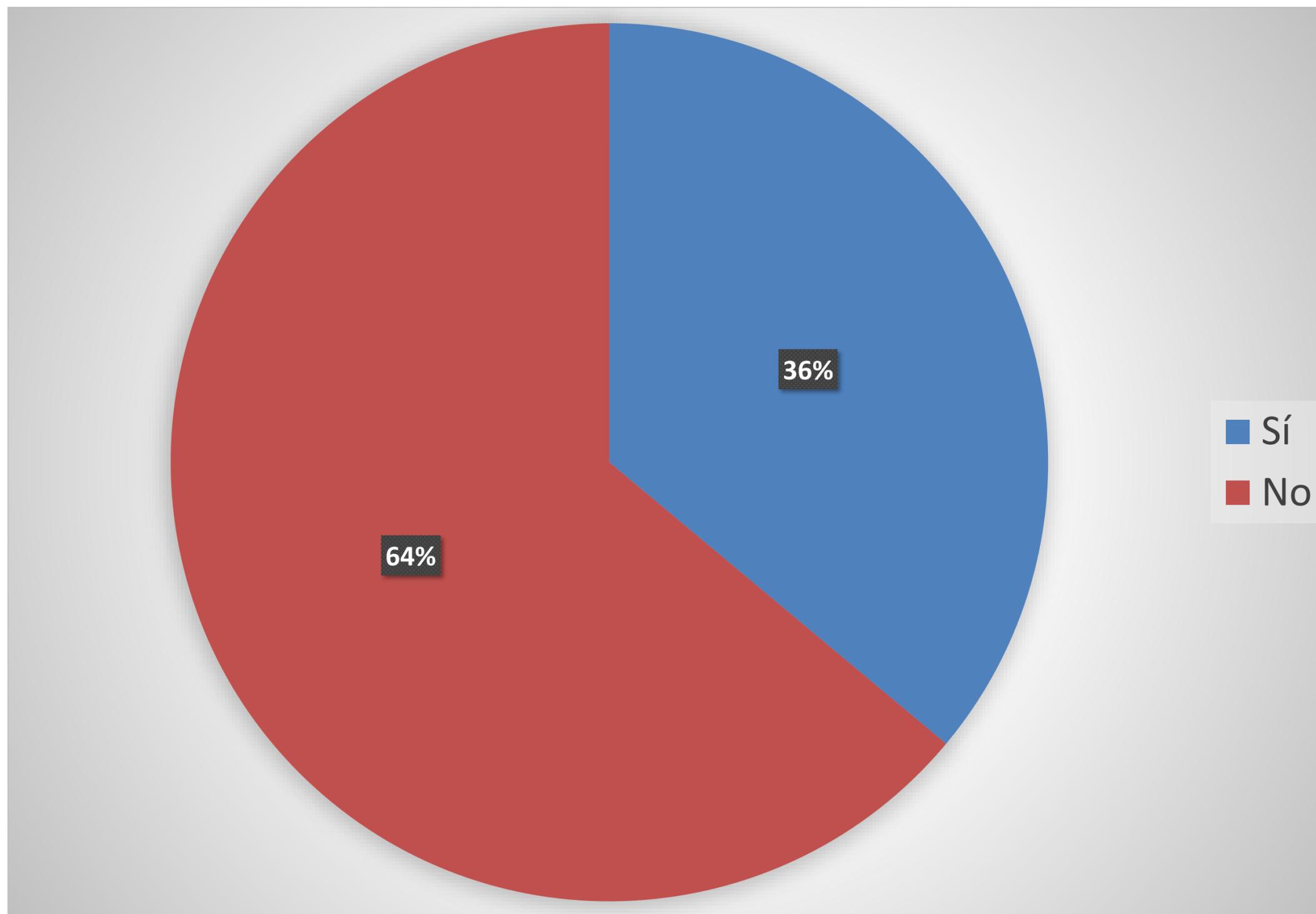
- Las acciones se dirigen mayoritariamente a la plantilla.
- De forma similar en un porcentaje inferior, personal directivo, RRHH y RLPT.

En el caso de haber presenciado o sufrido alguna situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo ¿lo has puesto en conocimiento de las personas encargadas de esta materia en la empresa?



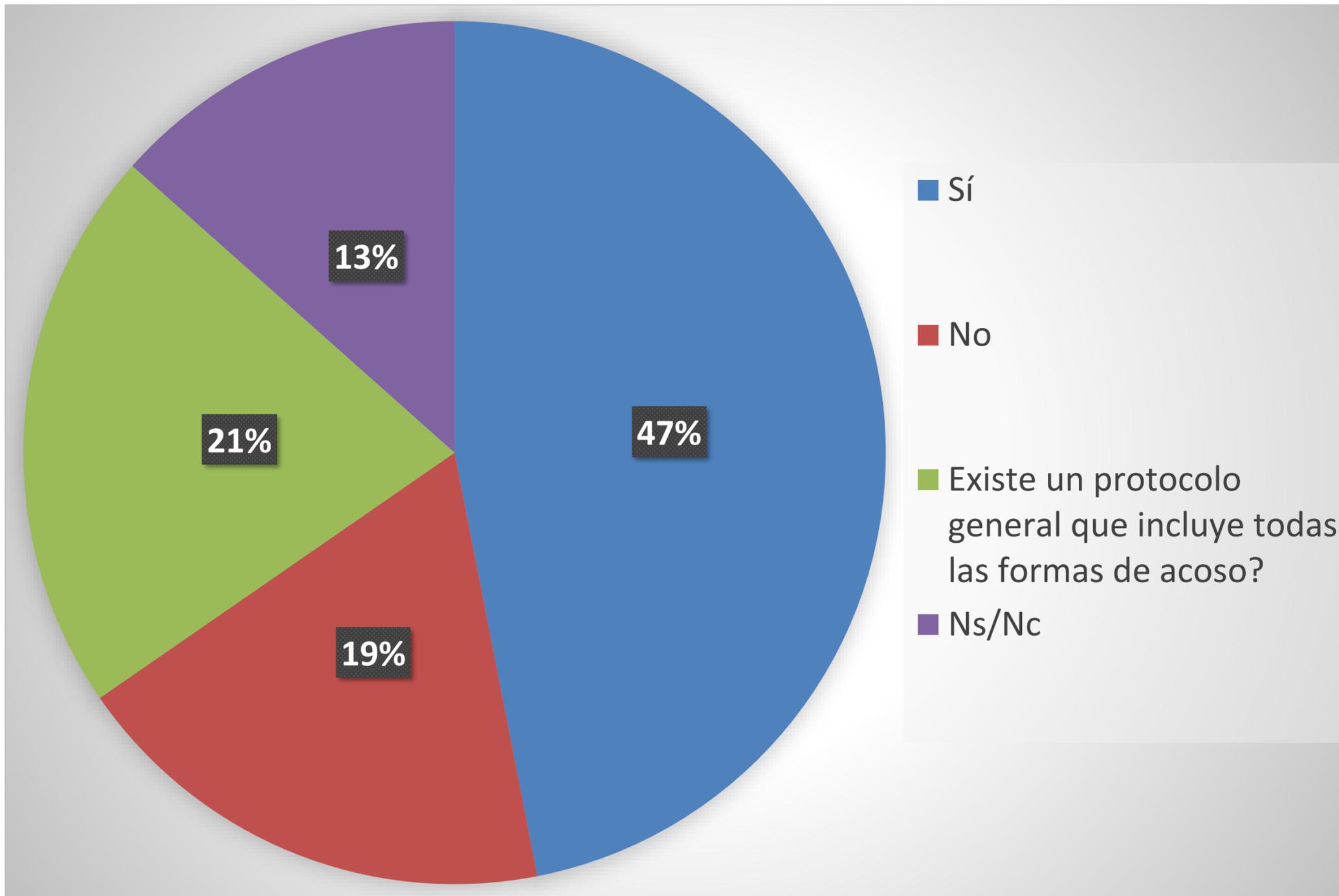
- El 55% de las personas no lo han puesto en conocimiento, bien por desconocer quién era la persona encargada o por otras razones.

¿Te has sentido apoyado/a o respaldado/a ante la situación vivida?



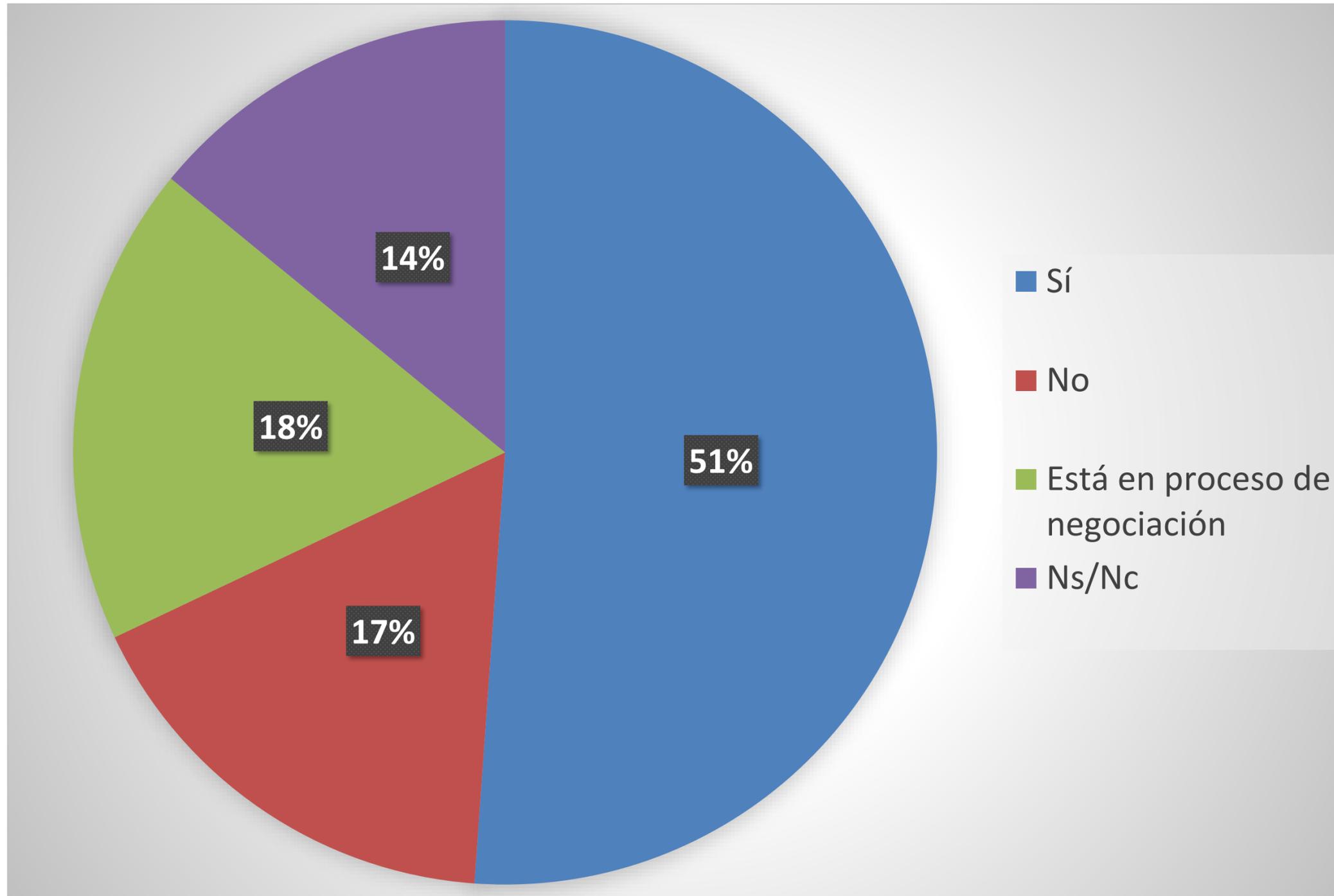
- El 64% de las personas encuestadas no se han sentido apoyadas o respaldadas. Es un porcentaje elevado.

## ¿Sabes si existe un Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo en la organización?



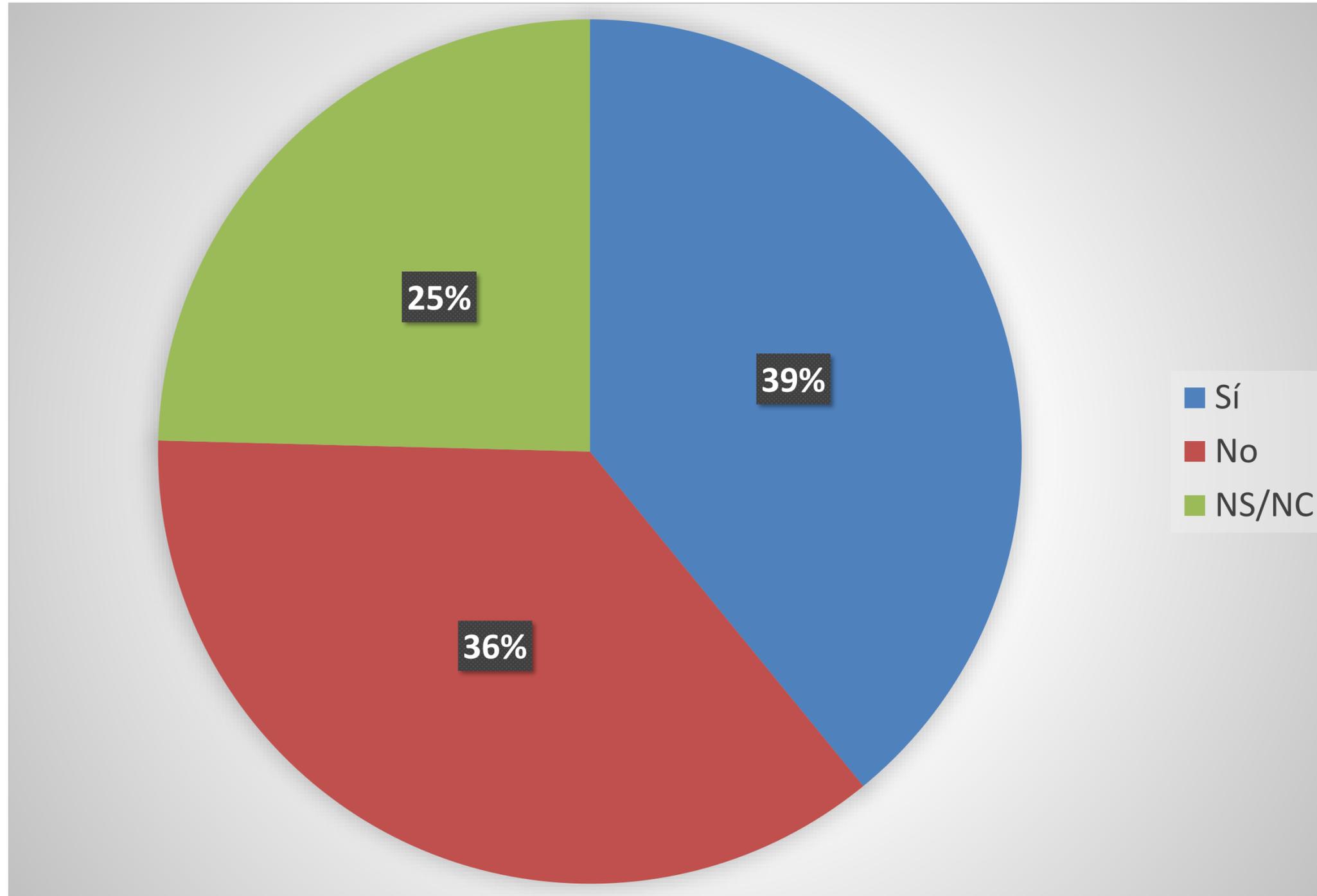
- Cerca del 70% de las personas encuestadas afirman que en sus centros de trabajo existe un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, bien sea específico o incluido dentro de un protocolo de acoso general.

## ¿Existe plan de igualdad en la empresa?



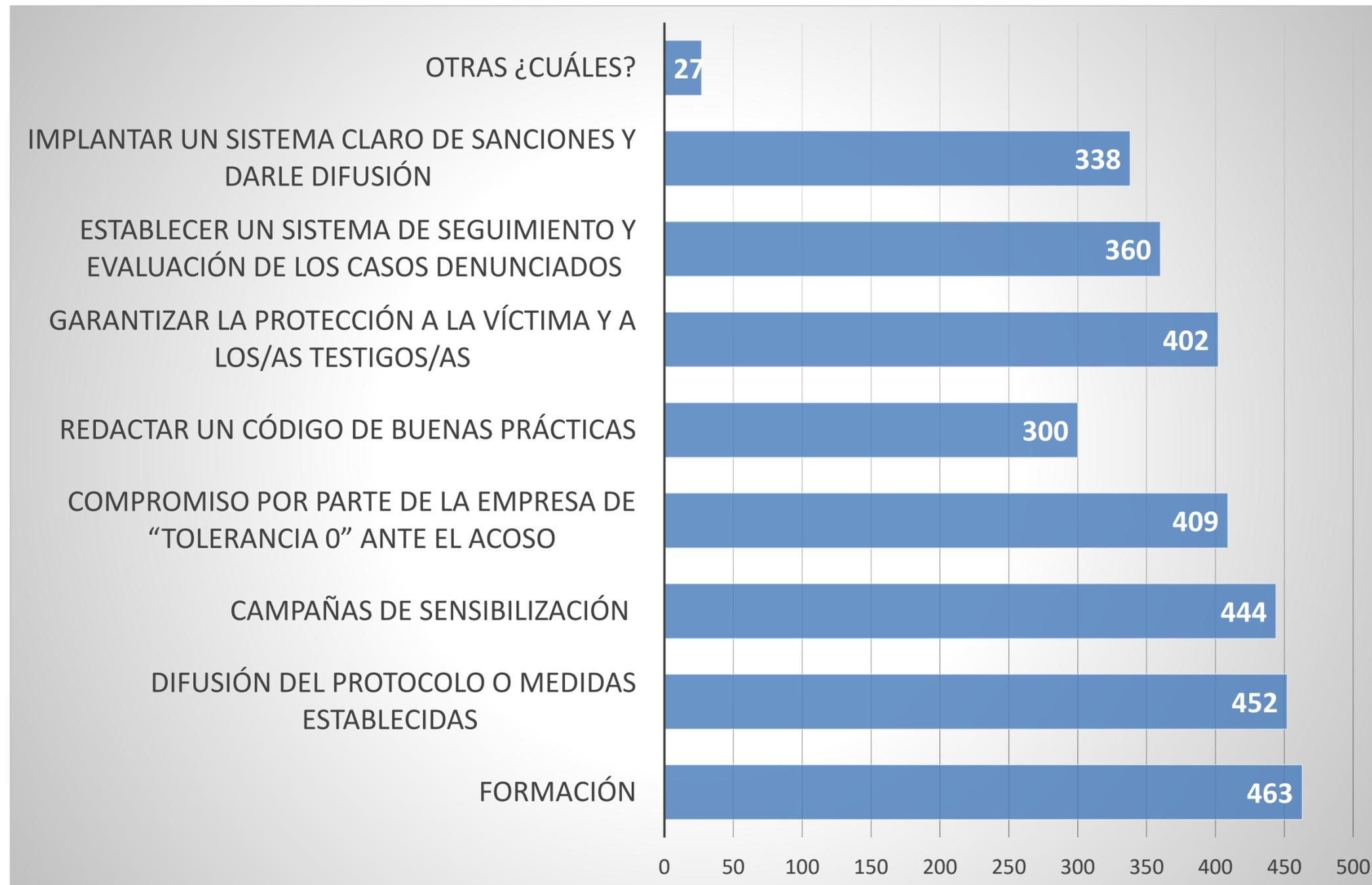
- Teniendo en cuenta que el 85% de las personas que han respondido pertenecen a empresa de más de 50 trabajadores/as, y por tanto obligadas a tener plan de igualdad, existe un incumplimiento legal respecto a los datos obtenidos en esta pregunta. Solo el 69% de estas empresas tienen plan de igualdad o están en proceso de negociarlo.

¿Se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa?



- Esta pregunta no es concluyente porque hay un porcentaje significativo de NS/NC que podría sumar tanto en el sí como en el no.

# ¿Qué propondrías para mejorar la forma de combatir de manera efectiva el acoso sexual o por razón de sexo en tu empresa?



- Las personas que han respondido consideran importantes todas las acciones que se puedan hacer en esta materia. Tanto las relacionadas con la formación y sensibilización como con el compromiso de la empresa.
- Destacar la petición que se hace para garantizar la protección a las víctimas y a los testigos.

# OTRAS FORMAS

## ¿CUÁLES?

---

---

PROTECCIÓN VÍCTIMA

MAYOR SENSIBILIDAD POR PARTE DE LA SOCIEDAD

---

REPRESALIAS A LA PERSONA ACOSADORA

---

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN.SENSIBILIZACIÓN. VIDEOS CON TIPS CLAROS CÓMO ACTUAR Y A QUIÉN RECURRIR

COMPROMISO REAL POR PARTE DE LA EMPRESA

EMPODERAR A LA MUJER

---

PERSONAS EXPERTAS A NIVEL DE TRATAMIENTO PSICÓLOGICO/SALUD LABORAL

---

PERSONAS EXPERTAS EN EL TEMA AJENAS A LA EMPRESA

TRABAJAR EL TEMA DEL ACOSO EN PYMES Y MICROPYMES

DAR UN ESPACIO SEGURO DE CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

---

# Conclusiones



## DATOS GENERALES

- El número de mujeres que han respondido el cuestionario ha sido superior al de los hombres. Esto se debe al hecho de que es mayor el número de mujeres que participan en las acciones formativas y de sensibilización del Servicio Madrid Corresponsable, en parte debido al interés que suscita el tema de la igualdad en la población femenina frente a la masculina. También reseñar que en los departamentos de RRHH, RSC y Comisiones negociadoras de Igualdad son las mujeres las que tienen mayor presencia.
- El perfil de los/as participantes corresponde a personas de más de 45 años, con estudios universitarios o post-universitarios, empleadas en empresas medianas y grandes de distintos sectores de actividad, y que residen tanto en el municipio de Madrid como en otros municipios.
- Las personas que han cumplimentado el cuestionario pertenecen a la plantilla, RLPT y RRHH.

# SITUACIONES VIVIDAS/CONOCIDAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- Aproximadamente la mitad de las personas que han respondido afirman no haber sufrido/conocido casos de acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, hay un número elevado que afirma haber vivido/conocido alguna de estas situaciones. **Esto nos confirma que se están produciendo situaciones de acoso en los centros de trabajo.**
- **Las respuestas ponen de manifiesto la confusión que existe entre los términos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.** No se identifican de forma correcta las actitudes o comportamiento que definen cada tipo de acoso.
- La gran mayoría de las situaciones de acoso sexual hacen referencia a un **acoso ambiental** como “gestos, miradas, piropos o comentarios con connotación sexual” o “chistes de naturaleza sexual”. Destaca asimismo el importante número de personas que aluden a situaciones de **contacto físico no deseado**.
- Dentro de las respuestas abiertas, los comentarios más repetidos hacen referencia a: hostigamiento y persecución; represalias contra la víctima y despidos; faltas de respeto y burlas; aislamiento; comentarios sobre apariencia física y vestuario; regalos y agasajar; y preguntas sobre vida personal.

- **Las situaciones vividas/conocidas de acoso por razón de sexo hacen referencia en su mayoría a comentarios ofensivos y paternalistas.** Importante resaltar las conductas que afectan al desarrollo profesional de la víctima, tanto en la limitación a la promoción, como a la asignación de tareas y responsabilidades inferiores al perfil profesional o a desbordar de carga de trabajo.
- En las preguntas abiertas un importante número de respuestas están relacionadas con la **maternidad y la biología/fisiología del cuerpo de la mujer**, tales como la menstruación o visitas ginecológicas.
- También son destacables los comentarios sexistas; modificación de condiciones de trabajo y represalias; utilización de la mujer como complemento o adorno; y entorpecimiento de su trabajo.
- **Las situaciones de acoso se producen principalmente de forma presencial.** El perfil de la persona acosadora es mayoritariamente **hombres y de categoría profesional superior a la de la víctima.** También se producen situaciones de acoso por parte de clientes, personal de mantenimiento externo, proveedores, alumnado, etc.

## GRADO DE SENSIBILIZACIÓN

- Aunque las personas que responden el cuestionario afirman conocer el procedimiento a seguir en caso de acoso sexual/por razón de sexo, reconocen que **una parte importante de la plantilla no sabría a quién dirigirse ni qué hacer.**
- Por lo que respecta a las acciones de sensibilización y formación es elevado el número de empresas que carecen de ellas, pese a la obligatoriedad legal de contar con acciones de prevención en materia de acoso.
- Las acciones que se realizan se dirigen principalmente a la plantilla en general. También al personal directivos y mandos intermedios, RRHH y RLPT.
- **Más de la mitad de las personas que han sufrido/conocido una situación de acoso no lo han puesto en conocimiento de nadie en la empresa,** bien por desconocer quién era la persona encargada de gestionar el tema o por otras razones. Y **dos de cada tres personas que han vivido estas situaciones, no se han sentido respaldadas.**
- En la mayoría de las empresas existe protocolo de acoso (se incluye no solo las que tienen protocolo de acoso por razón de sexo/sexual, sino también las que tiene un protocolo de acoso general).

- Teniendo en cuenta que el 85% de las personas que han respondido pertenecen a empresa de más de 50 trabajadores/as, y por tanto obligadas a tener plan de igualdad, **existe un incumplimiento legal** respecto a los datos obtenidos en esta pregunta. **Solo el 69% de estas empresas tienen plan de igualdad o están en proceso de negociarlo.**
- En cuanto a la demanda de acciones para combatir desde la empresa el acoso sexual y/o por razón de sexo, las personas que han respondido consideran importantes todas aquellas que se puedan hacer en esta materia, tanto las relacionadas con la formación y sensibilización como con afianzar el compromiso real de la empresa. Destacar la petición que se hace para **garantizar la protección a las víctimas y a las personas testigos, y contar con personal experto en temas de acoso para la resolución de este tipo de situaciones.**
- En esta línea de trabajo se considera prioritario reforzar las acciones de formación, sensibilización y difusión como mecanismo fundamental para prevenir las situaciones de acoso que se están produciendo en las empresas.

