

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Buenas prácticas empresariales

Contenidos

1

Conocimiento del marco normativo

2

Conceptos necesarios/aplicar

3

Análisis general de las características de la empresa

4

Orientación de medidas preventivas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Objetivos

1

Impulsar entornos laborales seguros.
Concienciar y sensibilizar

2

Proporcionar herramientas y conocimientos

3

Establecer y desarrollar los procedimientos internos

4

Analizar nuestros entornos laborales y plantear medidas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Marco normativo



Marco normativo

Internacional	Europeo
<ul style="list-style-type: none">• Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958	<ul style="list-style-type: none">• Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
<ul style="list-style-type: none">• Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019	<ul style="list-style-type: none">• Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro
<ul style="list-style-type: none">• Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N.º 19 y N.º 35	<ul style="list-style-type: none">• Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.
<ul style="list-style-type: none">• Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995	<ul style="list-style-type: none">• Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

Marco normativo

España

- **Constitución Española:** dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -de ser acoso sexual y/o por razón de sexo- (art.14), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art.15), la intimidad, honor y propia imagen (art.18).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**. El derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art.4.2. los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art.5; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art.17, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art.18, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art.50 -en ocasiones única tutela de la víctima- y el art.54, referente al despido disciplinario.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de **prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**; art.14 la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Marco normativo

Otras disposiciones

- **Criterio Técnico 69/2009** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003
- **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**
- **Criterio Técnico 104/2021** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.
- **Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007**, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008
- **Resolución de 21 de diciembre de 2007**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007)
- **V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva** aprobado el 10 de mayo de 2023
- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**



Marco normativo

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art.2.1 establece que **todas las empresas** comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla:

“deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.



Conceptos clave



MIW

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conductas constitutivas de acoso sexual

1. Definición

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

2. Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales: supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia

Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual ambiental: la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

1. Definición

De acuerdo con el art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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.

2. Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Ataques con medidas organizativas:

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 2) Ignorar la presencia de la persona.
- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- 1) Amenazas y agresiones físicas.
- 2) Amenazas verbales o por escrito.
- 3) Gritos y/o insultos.
- 4) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, (no es necesario que la persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial) estaremos hablando de violencia digital o ciberviolencia.

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información Privada (spyware)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing)	Bullying sexualizado	Ciberflashing	
Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico

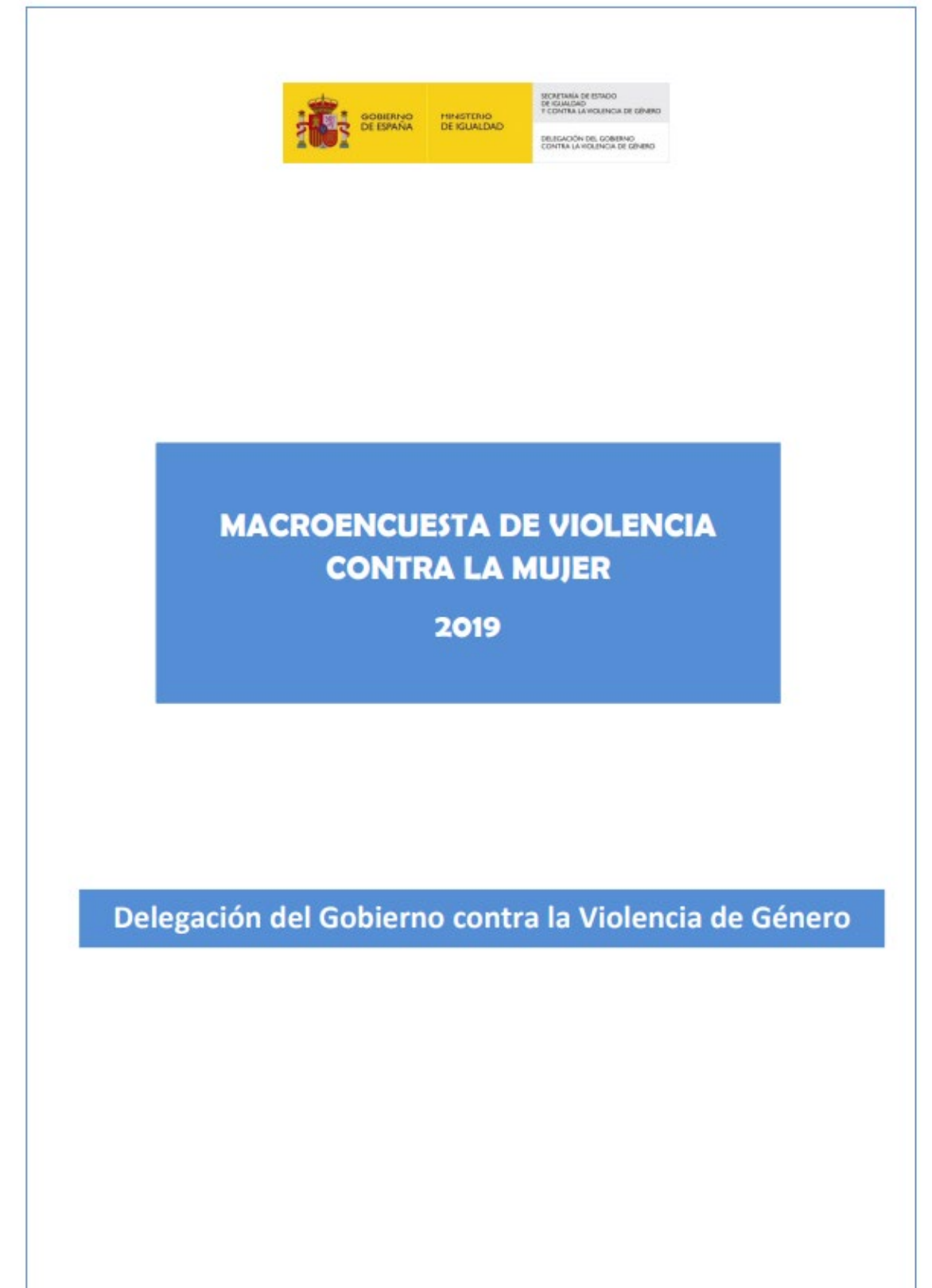
Violencia y acoso en el mundo laboral

-Según datos del 2019 extraídos de la [Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres](#), realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género:

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.

Una de cada cinco lo ha sufrido en el ámbito laboral. En total, serían más de 1,4 millones de mujeres”.

Un 17% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y por razón de sexo y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del **agresor**, **respondía que se trataba de alguien del trabajo** (6,5% jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,2% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo ”)



Violencia y acoso en el mundo laboral

Según [la Encuesta Europea de Violencia de Género 2022](#), primera encuesta sobre violencia contra las mujeres que se realiza dentro del marco del sistema estadístico europeo:

Se estima que del total de mujeres residentes en España que tienen entre 16 y 74 años y que ha trabajado alguna vez en su vida el **28,4%** (4.489.219) ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida.

Las conductas de acoso sexual en el trabajo que más sufren las mujeres son:

- las miradas insistentes o lascivas
- las bromas o comentarios indecentes u ofensivos sobre su cuerpo o vida privada.

Encuesta Europea de Violencia de Género 2022



MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Co-funded by
the European Union

eurostat



Violencia y acoso en el mundo laboral

[Encuesta Europea de Violencia de Género 2022](#)

Prevalencia del acoso sexual en el trabajo en la población de mujeres (16-74 años) que han trabajado alguna vez y distribución de las mujeres víctimas, según cuándo sucedió por última vez.

Cuándo sucedió por última vez	% sobre mujeres que han trabajado alguna vez	Número de mujeres	% sobre víctimas de acoso sexual en el trabajo
Últimos 12 meses	4,6	723.958	16,1
Últimos 5 años	12,1	1.913.470	42,6
Vida laboral	28,4	4.489.219	100,0



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Violencia y acoso en el mundo laboral

Radiografía del acoso en el trabajo: una lacra que solo el 3% de las víctimas denuncia



Decenas de personas durante una concentración en apoyo a las campeonas del mundo para reivindicar un deporte libre de violencias machistas, en Callao, Madrid. | Jesús Hellín / Europa Press

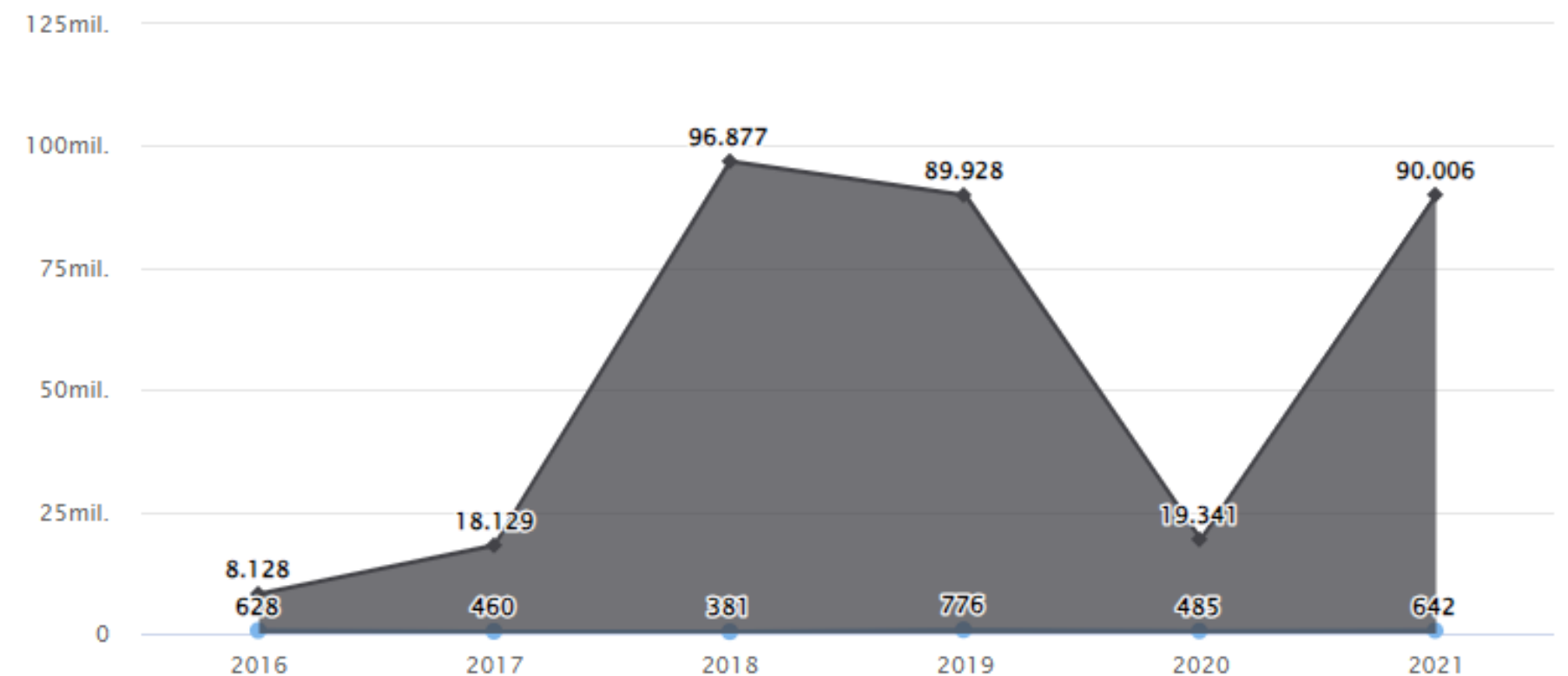
Alba Asenjo Domínguez

@AlbaAsenjo

02/09/23 00:01

Actuaciones de la Inspección de Trabajo por acoso sexual

Número de actuaciones e importe de las sanciones (en euros)



Ministerio de Trabajo y Economía Social



MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

<https://www.elindependiente.com/economia/2023/09/02/radiografia-del-acoso-en-el-trabajo-una-lacra-que-solo-el-3-de-las-victimas-denuncia/>

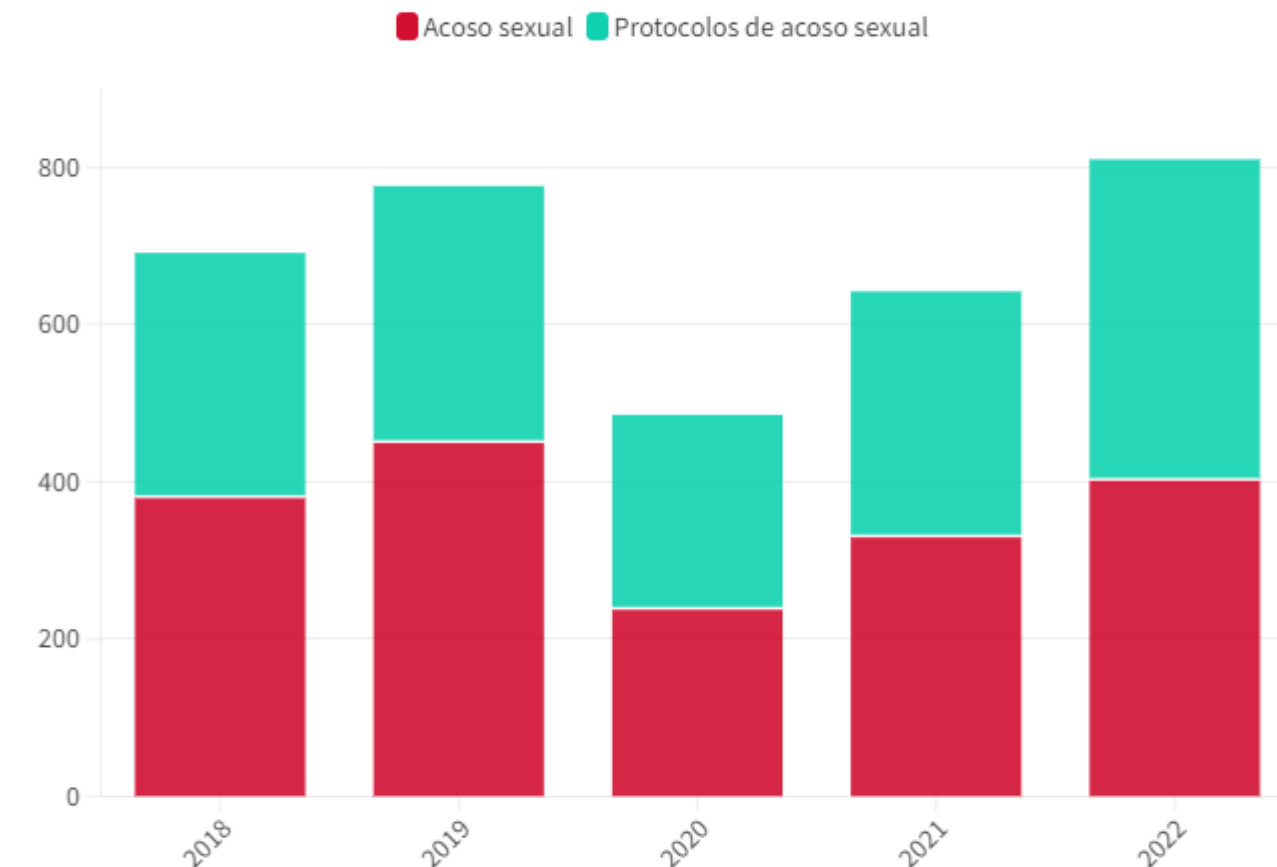
Violencia y acoso en el mundo laboral

Crece un 17% las inspecciones relacionadas con el acoso sexual: un tímido avance en una carrera de fondo

Entre 2018 y 2022, el cuerpo de inspectores de España ha realizado 3.404 actuaciones relacionadas con casos de acoso sexual y con infracciones en los protocolos que deben prevenir y dar respuesta a estos.

Entre 2018 y 2022, las inspecciones de trabajo motivadas por incumplimientos de los protocolos de acoso sexual se incrementaron un 23,8%, alcanzando su máximo en 2022, con 407 actuaciones. Detrás de este incremento está la aprobación del [Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#), que desde 2022 obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a incluir estos protocolos en sus planes de igualdad.

Inspecciones de trabajo relacionadas con acoso sexual entre 2018 y 2022



Fuente: Informes anuales del ITSS entre el 2018 y el 2022 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

<https://www.publico.es/mujer/crecen-17-inspecciones-relacionadas-acoso-sexual-timido-avance-carrera-fondo.html>

https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

Análisis general de las características de la empresa



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Violencia y acoso en un mundo laboral cambiante

La violencia y el acoso en el ámbito laboral generan un **impacto multinivel** en nuestro entorno:

- En la salud, el bienestar y las condiciones de vida de las personas trabajadoras.
- Afecta negativamente al entorno laboral, generando conflictividad en la plantilla y dando la posibilidad a bajas, traslados, reemplazo del personal, jubilaciones anticipadas y deterioro de la imagen corporativa.
- En cuanto a la sociedad, se traduce en la pérdida de personas trabajadoras y un aumento en la demanda de servicios del estado de bienestar.
- A futuro, este problema podría empeorar debido a varios factores que están transformando la naturaleza del trabajo, como las nuevas modalidades contractuales, el envejecimiento de la fuerza laboral, la intensificación de las tareas, la vigilancia digital y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Violencia y acoso en un mundo laboral cambiante

El **acoso sexual y/o por razón de sexo** en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un **efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres**. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen **discriminación por razón de sexo**, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

[Manual de referencia del Instituto de las Mujeres](#)

Marco de actuación: Prevención

[El marco de la Seguridad y la Salud en el Trabajo \(SST\) como una de las estrategias clave para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#)

En el Convenio núm. 190 de la OIT se subraya la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las **consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo** (artículo 4). Además, se especifican algunas medidas preventivas (artículo 9), destacando (entre otras cosas) la necesidad de **abordar los riesgos psicosociales en el trabajo**. La violencia y el acoso en el trabajo y los riesgos psicosociales se potencian entre sí. Es decir, diversos factores individuales, sociales y organizativos pueden inducir situaciones de violencia y acoso, pero hay evidencia empírica de que existe un círculo vicioso, en tanto en cuanto los riesgos psicosociales actúan como causa coadyuvante de violencia y acoso, y viceversa. La violencia y el acoso se sitúan en la intersección de los factores individuales (subjetivos) y los factores colectivos (organización del trabajo). Habida cuenta de esta interrelación, mientras no se aborden **los factores de carácter organizativo y demás causas subyacentes de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo**, este fenómeno seguirá constituyendo un reto para el mundo del trabajo.

[Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud](#)



► **Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud**



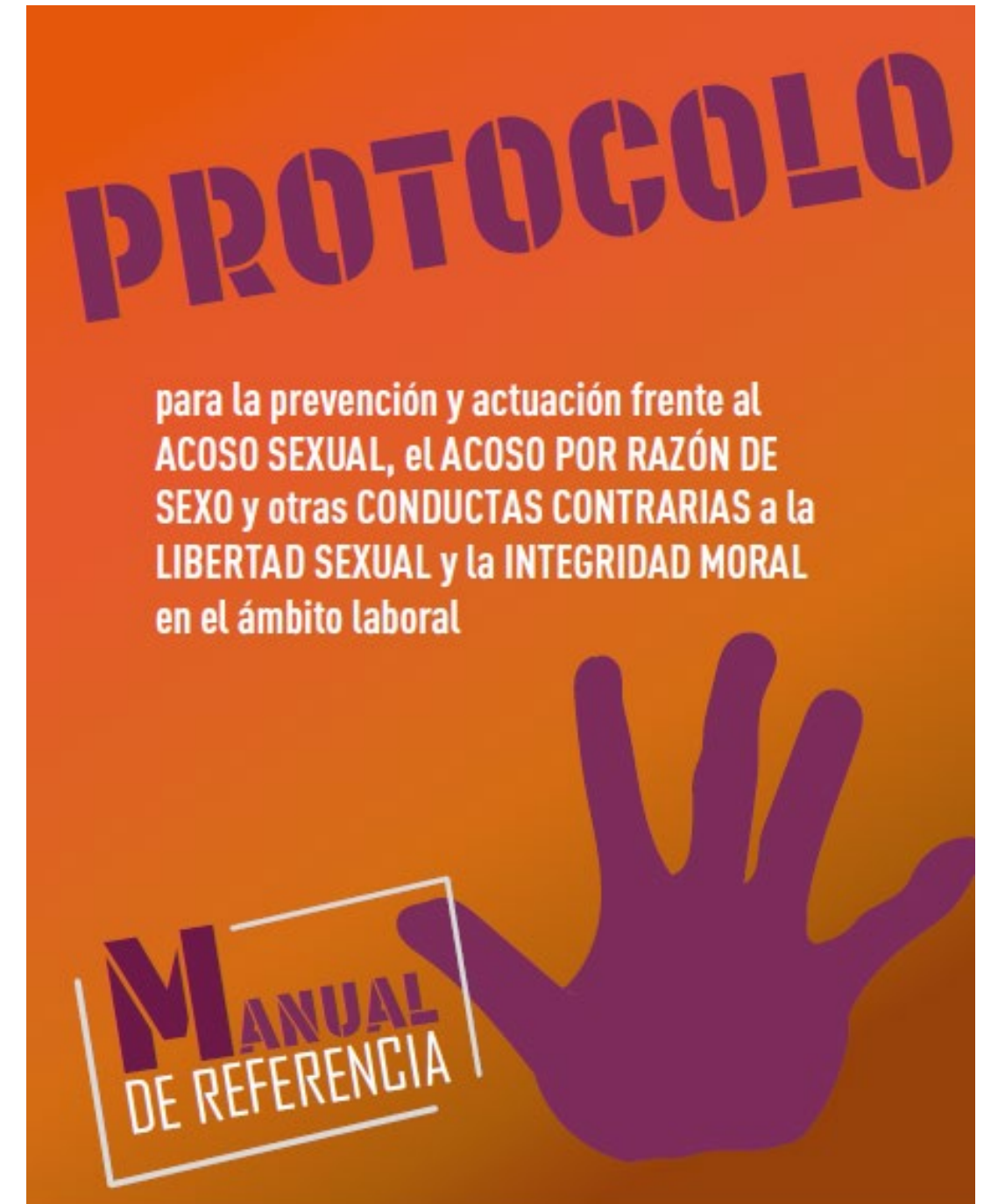
Marco de actuación: Compromiso empresarial

[Una empresa debe adoptar un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo o medidas preventivas](#)

Con la adopción del protocolo, la empresa subraya su **compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a los arts. 46 y 48 de la LOI , al art.12 de la LOGILS, así como a lo dispuesto en los arts.7, 8 y en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en el art.14 de la LPRL.

La empresa, al comprometerse manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una **actitud proactiva en la prevención** de cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, **informa** de comportamientos no tolerados por la empresa y muestra su voluntad de erradicar cualquier conducta o comportamiento que en ese sentido pueda producirse mediante la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

[Manual de referencia del Instituto de las Mujeres](#)



Identificación de factores psicosociales que puedan favorecer el riesgo de Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

Los factores desencadenantes del riesgo psicosocial de acoso sexual y por razón de sexo debemos buscarlos en el **grado de igualdad/desigualdad en la cultura de la empresa**, en las **condiciones laborales organizacionales**, en la **política y gestión de personas y recursos económicos**, en cómo se gestionan y resuelven los **conflictos**, y en si se dispone de métodos y **procedimientos preventivos** eficaces para ello, así como de buenas prácticas empresariales en esta materia.

En todo caso, **la identificación de los factores** de riesgo exige una exhaustiva recogida de información y análisis del clima, las condiciones laborales y organizacionales de la empresa, así como de las posibles situaciones de riesgo psicosocial que se hayan producido y los daños derivados, que se debe llevar a cabo contando con la participación del personal delegado de prevención.

Puede haber factores de riesgo y condiciones psicosociales que interaccionan como precipitantes o favorecedoras de la aparición del acoso sexual y por razón de sexo, como son:



Identificación de factores psicosociales que puedan favorecer el riesgo de Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

FACTORES INTERNOS

• GESTIÓN

- ❖ Ausencia de una política de igualdad estructurada y objetivos sin control de los sesgos de género.
- ❖ Ausencia de una política de personal con procedimientos claros y transparentes.
- ❖ Sistemas de selección poco transparentes.
- ❖ Sistemas de promoción con mucha competencia para el ascenso y con sesgos de género.
- ❖ Sistemas de asignación salarial poco transparentes y con sesgos de género.
- ❖ Segregación horizontal: desigual presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas, departamentos y/o puestos de la empresa.
- ❖ Segregación vertical: escasa presencia de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones.
- ❖ Sistemas de comunicación ineficaces (unidireccionales). Poco o nulo flujo de información en la empresa.
- ❖ Inexistencia de políticas de resolución de conflictos con perspectiva de género.
- ❖ Inexistencia de un protocolo de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- ❖ Falta de intervención y resolución de las comunicaciones y denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y falta de políticas sancionadoras o de penalización por parte de la dirección de la organización ante estas situaciones.

[Orientaciones para prevenir el acoso Sexual y por razón de sexo en el ámbito Laboral](#)

Identificación de factores psicosociales que puedan favorecer el riesgo de Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

FACTORES INTERNOS

• ORGANIZATIVOS

- ❖ Inadecuado diseño de los puestos de trabajo, así como falta de definición de las funciones y tareas y de valoración de los puestos con perspectiva de género.
- ❖ Niveles extremos de exigencias laborales o entornos con sobrecarga de trabajo (por ejemplo, presión temporal).
- ❖ Falta de apoyo a una política de conciliación corresponsable.
- ❖ Establecimiento de diferentes turnos cambiantes, que puede suponer una mayor dificultad para entablar relaciones interpersonales duraderas y un menor apoyo social.
- ❖ Contextos de cambios organizativos (cambios repentinos en la organización, inestabilidad y reestructuraciones).
- ❖ Deficiencias en la organización del trabajo, con problemas prolongados y no resueltos.

Identificación de factores psicosociales que puedan favorecer el riesgo de Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

FACTORES INTERNOS

• CULTURALES

- ❖ Permisividad por parte de la organización con comentarios machistas, con usos sexistas del lenguaje, con imágenes inadecuadas y con actitudes y conductas de infravaloración de las mujeres.
- ❖ Atribución de puestos, tareas, responsabilidades, ámbitos diferentes a mujeres y hombres en función de creencias sexistas.
- ❖ Infravaloración de las personas empleadas por parte de la organización por otras razones como la edad, la orientación sexual, la religión, la procedencia...
- ❖ Ausencia de participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y participación desigual de mujeres y hombres.
- ❖ Negación o incredulidad por parte de las personas responsables de la organización respecto al acoso sexual y por razón de sexo.
- ❖ Malas relaciones entre personal empleado y dirección.
- ❖ Malas relaciones entre personas trabajadoras. Conflictos interpersonales.
- ❖ Falta de colaboración en el desarrollo del trabajo.
- ❖ Actitudes de individualismo generalizado.
- ❖ Comunicación inadecuada, negativa o nula entre compañeros y compañeras.
- ❖ Clima social laboral negativo.
- ❖ Organizaciones que no desapruaban los comportamientos de violencia psicológica.

Identificación de factores psicosociales que puedan favorecer el riesgo de Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

FACTORES INTERNOS

• LIDERAZGO

- ❖ Falta de sensibilización y formación en materia de igualdad.
- ❖ Modelos de liderazgo con estilos de mando autoritarios o laissez-faire (se abdica de las responsabilidades de dirección). Existencia de múltiples jerarquías.
- ❖ Lugares de trabajo con un alto grado de estrés y presión por parte de mandos y superiores.
- ❖ Liderazgo caracterizado por valores tradicionalmente masculinos: orientado a la acción, con alto presentismo, sin responsabilidades de cuidado...

Identificación de factores psicosociales que puedan favorecer el riesgo de Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

FACTORES EXTERNOS

- El conjunto de valores y normas de la sociedad que, a pesar de los avances, siguen siendo sexistas y ejercen una influencia negativa en la cultura de la organización.
- Fuerte competencia económica de las sociedades actuales. Mayor exigencia de competitividad y falta de corresponsabilidad en los cuidados y en el trabajo doméstico por parte de los hombres y de las instituciones, que afectan a la posición de las mujeres en el empleo.
- Menor estabilidad en el empleo y situación laboral más precaria de las mujeres que las sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad.

Orientación de Medidas preventivas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Planificación e implantación de las medidas preventivas

CULTURA PREVENTIVA

- **Incluir contenidos para la información, sensibilización y formación respecto a la influencia del género y a la igualdad de mujeres y hombres en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, personal Delegado de Prevención o representante de las personas trabajadoras, mandos intermedios, y toda la plantilla.**
- **La dirección y las personas responsables de la empresa deben comprometerse y contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y por la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación. Elaborar una declaración sobre ello y difundirla de forma general lo más ampliamente posible, y en todos los procedimientos de acogida de nuevo personal o de relación con otras empresas clientes y proveedoras.**

[Orientaciones para prevenir el acoso Sexual y por razón de sexo en el ámbito Laboral](#)

Planificación e implantación de las medidas preventivas

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

- Para la selección de la modalidad de organización preventiva, **considerar la formación y experiencia que tienen las personas**, bien de la plantilla propia o de una entidad externa, para integrar la perspectiva de género en la prevención.
- **Representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mando** y entre las personas que toman decisiones y asumen responsabilidades de prevención.
- **Analizar el organigrama de la empresa desagregado por sexo para identificar desequilibrios** que, en sí mismos, constituyen un factor de riesgo psicosocial, en la medida que las mujeres perciben la discriminación en el desarrollo de la carrera profesional.
- **Implantación de un plan para la igualdad en la empresa** o, si el tamaño de ésta así lo aconseja, una batería de medidas encaminadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres y a combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Planificación e implantación de las medidas preventivas

POLÍTICA Y OBJETIVOS

- La política de la empresa en materia de seguridad y de salud laboral debe mencionar la **integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva y establecer valores de igualdad** de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Deben marcarse **objetivos encaminados a la eliminación de las desigualdades**, entendiendo que constituyen un factor de riesgo de acoso sexual y por razón de sexo, y al fomento del clima de respeto y tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Planificación e implantación de las medidas preventivas

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en el comité de seguridad y salud y entre el personal Delegado de Prevención o que represente al colectivo trabajador.
- Promover la comunicación de cualquier situación de riesgo laboral o conducta discriminatoria.
- Plantear, entre los temas a **consultar al personal**, cuestiones para identificar situaciones de desigualdad y, en particular, de acoso sexual y por razón de sexo.
- La **consulta y participación debe abarcar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras**, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo o tienen jornada reducida.
- Promover la **participación del sexo que esté subrepresentado**, en su caso, así como de colectivos minoritarios o con especiales dificultades para la participación por escasa disponibilidad o baja formación, haciendo los horarios más flexibles y compatibles, simplificando los mensajes y formatos, ofreciendo varias interlocuciones.
- **Buscar espacios de propuestas propios para las trabajadoras**, hacer esfuerzos para integrarlas plenamente en los procesos informativos y formativos, incluyendo en ellos problemas específicos de género.

Planificación e implantación de las medidas preventivas

ANÁLISIS GENERAL DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

- En la recogida y el análisis de información sobre las condiciones de trabajo y los aspectos que tienen impacto en la prevención de riesgos laborales de la empresa **incluir los indicadores y mecanismos necesarios para conocer la incidencia de las variables, cuya concurrencia puede generar situaciones de riesgo de acoso sexual y por razón de sexo o incrementar las existentes.**
- Respecto a las personas que integran la plantilla de la empresa, **conocer sus condiciones laborales y sus características personales, las tareas que desempeñan y las condiciones de realización de las mismas.**
- **No olvidar las tareas auxiliares, de ajuste, mantenimiento, limpieza, etc.,** cuya ejecución esporádica conlleva que se omita considerarlas como parte de las actividades de la empresa.
- **Identificar situaciones diferenciales entre hombres y mujeres en áreas clave de la empresa** a la vista de las cifras, en la medida que las desigualdades pueden constituir factores de riesgo de discriminación y ésta puede propiciar el acoso: diferencias salariales, mayor presencia de las mujeres en el empleo a tiempo parcial, temporal y precario, desarrollo de carrera en base a la edad, las cualificaciones, la antigüedad en el empleo y las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- **Atender a la diversidad para identificar posibles situaciones de mayor vulnerabilidad** (personas solas con responsabilidades familiares, personas con diversidad funcional, migrantes o pertenecientes a minorías étnicas, diversidad en la orientación sexual, identidad de género, con mayor precariedad laboral...).

Planificación e implantación de las medidas preventivas

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

- **Garantizar la participación activa de las mujeres y la expresión de sus experiencias y percepciones** en las fases de identificación de peligros y valoración de riesgos, establecimiento de prioridades, elección e implementación de las soluciones preventivas.
- **Identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras**, basándose en un enfoque integral y holístico para detectar las diferencias de género (discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar).
- **Evitar ideas preconcebidas sobre los riesgos**, quién se encuentra en situación de riesgo y qué puede ser trivial. Los trabajos típicamente realizados por mujeres pueden tener exposiciones específicas que escapen a la atención del personal técnico. Evitar tópicos sobre lo ligero del trabajo de las mujeres y evaluar a fondo la exposición laboral.

Planificación e implantación de las medidas preventivas

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

- Al plantear cambios en la organización de trabajo, tener en cuenta su impacto desde la perspectiva de género y las interacciones entre el trabajo y la vida privada.
- **Constituir equipos y grupos de trabajo con presencia lo más equilibrada posible**, favorecer relaciones sociales, fomentar cultura de igualdad,...
- **Vigilancia y control para conseguir que los riesgos se mantengan dentro de unos niveles tolerables**, mediante inspecciones, mediciones, etc. Realizar programas específicos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Utilizar como referente las experiencias ya conocidas y exitosas de intervención preventiva del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Proponer y aplicar medidas preventivas específicas**, huyendo de soluciones cómodas y poco efectivas, y contando con la participación de las mujeres trabajadoras.
- **Elaborar e implantar protocolos** para prevención y actuación frente al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y formar a las personas que han de intervenir en esos casos.
- **Elaborar un modelo de denuncia formal de acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Desarrollar procedimientos específicos para investigar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

Planificación e implantación de las medidas preventivas

INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

- Al informar de los riesgos del puesto de trabajo, **contemplar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo** que se haya identificado en la ER y que normalmente afecta de forma diferente a hombres y mujeres.
- **Difundir a toda la plantilla las pautas que se deben adoptar ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo.** La información debe llegar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo.
- En la información facilitada, tanto verbalmente como en soportes gráficos o audiovisuales (carteles, señales, folletos, vídeos,...) **evitar los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y cuidar el uso no sexista del lenguaje.**
- **Incluir campañas informativas y de sensibilización para detectar y prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.**

Planificación e implantación de las medidas preventivas

FORMACIÓN

- Evitar estereotipos de género en los programas formativos y en el material didáctico, y hacer un uso no sexista del lenguaje.
- Incluir formación específica en igualdad, empezando por la normativa que rige en materia de igualdad y que no se conoce suficientemente. Desarrollar, así mismo, una formación específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo dirigida a la dirección y a la plantilla.
- Facilitar la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación.
- Incluir indicadores de género en el seguimiento y evaluación de las actividades formativas; evaluar los cambios de actitud frente a los principios de igualdad, no discriminación o conductas sexistas en el ámbito laboral.
- Exigir a la empresa formadora que acredite su compromiso con la igualdad mediante personal con formación en igualdad, planes para la igualdad, protocolos propios contra el acoso y por razón de sexo, política de conciliación, etc.
- Toda persona que se incorpore por primera vez a la empresa, independientemente de su cargo o condiciones contractuales, debe **recibir una formación de acogida**, en la que se debe destacar el compromiso de la empresa con la no tolerancia ante comportamientos o actitudes discriminatorias, de acoso o violencia –en particular ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo- e informar de los medios o procedimientos existentes en la empresa para prevenir y afrontar estas situaciones.

Planificación e implantación de las medidas preventivas

VIGILANCIA DE LA SALUD

- **Los exámenes de salud incluirán una historia clínico-laboral**, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y **estudios complementarios en función de los riesgos**, debe recogerse información que permita detectar situaciones de desigualdad o precariedad laboral (tipo de contrato, jornada, ...) **de las mujeres, así como otras características de especial vulnerabilidad** como edad, diversidad funcional, orientación sexual, personas pertenecientes a minorías étnicas,...
- **Tener en cuenta los roles de género en las actividades laborales** y extralaborales que puedan incrementar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Identificar signos tempranos de estrés**, pasando, por ejemplo, un cuestionario para identificar posibles somatizaciones (malestar, mareos, cefaleas, dolor u opresión en el pecho, palpitaciones), alteraciones del apetito, oscilaciones de peso, insomnio, toma de medicamentos (ansiolíticos, hipnóticos), falta de control emocional (llanto frecuente, reacciones emocionales extremas, ...). En caso de identificarse estos factores se podría preguntar directamente a la persona si ha sufrido o está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo.
- **Las incapacidades temporales, bajas reincidentes o prolongadas pueden actuar como indicios de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.**

Planificación e implantación de las medidas preventivas

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- Entre los criterios de selección de empresas contratistas o prestadoras de servicios, **primar a las empresas que tengan implantadas medidas para la igualdad y que acrediten su actividad destinada a incidir positivamente en la igualdad** de mujeres y hombres y específicamente que cuenten con medidas preventivas y de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Prever los **mecanismos de coordinación y cooperación** con otras empresas que compartan el mismo lugar o centro de trabajo cuando las situaciones de riesgo psicosocial y de acoso sexual y por razón de sexo en particular afecten a personas trabajadoras de más de una empresa.
- Considerar los **aspectos organizativos que puedan influir positiva o negativamente en la igualdad de mujeres y hombres**, los factores psicosociales asociados a un posible clima “sexista”, la eventualidad de violencia interna o externa, la posibilidad de acoso sexual o por razón de sexo,...
- No rebajar el nivel de **protección frente a la discriminación o el acoso sexual o por razón de sexo** por el hecho de que el personal no sea propio o desempeñe su labor en un centro de trabajo ajeno.
- La información y, en su caso, formación, a las personas **trabajadoras propias y ajenas** sobre los aspectos de **prevención pertinentes** relacionados con los trabajos a ejecutar, debe hacer un uso no sexista del lenguaje y, además de referirse a los riesgos y medidas preventivas, puede contener los principios y valores de la empresa que deben ser respetados por el personal de las empresas concurrentes, entre los que pueden encontrarse la igualdad de mujeres y hombres, la no tolerancia ante conductas discriminatorias o acosos, y los protocolos o pautas a seguir de producirse o conocerse algún caso.
- **Hacer pedagogía entre el resto de empresas concurrentes**, demostrando que la igualdad de mujeres y hombres es una prioridad, que se exige y valora a la clientela, contratistas y entidades proveedoras de servicios.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Planificación e implantación de las medidas preventivas

CONTRATACIÓN DE PERSONAL O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

- **Sistematizar y estructurar de forma transparente todo el proceso de selección y promoción y cada una de sus fases y elementos, para garantizar que no sea discriminatorio y sujeto a intereses de favor.**
- **Disponer de procedimientos claros en las políticas de formación, conciliación y transparencia en la política salarial, sujetos a criterios objetivos y debidamente contrastados para que no tengan sesgos de género.**
- Valorar como **criterios** de selección de las personas para cubrir puestos de trabajo de la empresa los siguientes:
- Formación, conocimientos, experiencia de las personas candidatas respecto a la igualdad de mujeres y hombres.
- Diversidad. Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. Es deseable un equilibrio entre mujeres y hombres también en centros de trabajo, departamentos, equipos o unidades funcionales, siempre considerando la proporción de mujeres y hombres con formación y experiencia en las disciplinas requeridas por la empresa.
- Favorecer las relaciones sociales de las personas trabajadoras de la empresa, romper dinámicas perjudiciales, evitar discriminaciones.

Bibliografía

- [Manual de referencia del Instituto de las Mujeres](#)
- [Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres](#)
- [Encuesta Europea de Violencia de Género 2022](#)
- <https://www.elindependiente.com/economia/2023/09/02/radiografia-del-acoso-en-el-trabajo-una-lacra-que-solo-el-3-de-las-victimas-denuncia/>
- <https://www.publico.es/mujer/crecen-17-inspecciones-relacionadas-acoso-sexual-timido-avance-carrera-fondo.html>
- https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html
- [Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud](#)
- [Orientaciones para prevenir el acoso Sexual y por razón de sexo en el ámbito Laboral](#)

GRACIAS

Contacto

Correo electrónico

Contacto@madridcorresponsable.es

Teléfono

[+34 914 670 640](tel:+34914670640)

Visítanos

madridcorresponsable.es



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable