PreViSe

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXISTA

INFORME ANUAL EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2023

Instituto de la Mujer CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

Concilia2 Fundación

Financiado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, organismo adscrito a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Ejecutado por Fundación Concilia2.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad contemporánea, la equidad de género y el respeto hacia la diversidad son fundamentales para construir entornos laborales saludables y productivos. Sin embargo, el acoso sexual y por razón de género persiste como una preocupación significativa en numerosas organizaciones. Este estudio tiene como objetivo visibilizar la prevalencia y las manifestaciones del acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral de la región de Castilla La Mancha, mediante la recopilación de datos a través de encuestas dirigidas a empresas.

El acoso sexual y por razón de género constituye una violación de los derechos fundamentales de las personas y, además, socava la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Este fenómeno no solo impacta negativamente en el bienestar de las afectadas, sino que también tiene repercusiones significativas en la moral, la productividad y la reputación de las empresas.

El presente informe muestra los resultados del estudio realizado por Fundación Concilia2 durante el último trimestre de 2023, en el marco del programa PreVise.

Debemos tener en cuenta en todo momento que el acoso sexual y por razón de género no se limita a conductas explícitas o incidentes aislados, sino que también puede manifestarse de manera sutil, como comentarios inapropiados, discriminación encubierta y desigualdades sistémicas. Por lo tanto, este estudio busca visibilizar y poner en contexto de cuáles son las medidas que se están desarrollando en las organizaciones para prevenir y actuar frente a este tipo de acoso, reconociendo la complejidad del problema.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación se centra en la recopilación de datos a través de encuestas enviadas a empresas de Castilla – La Mancha, de diversos sectores y tamaños. Las encuestas han sido respondidas principalmente por dirección general, gerencia y/o responsables de recursos humanos.

OBJETIVOS

Esperamos que estos datos sirvan para:

- Aumentar la conciencia sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Mostrar una radiografía sobre la implementación de medidas, planes y políticas para su prevención, midiendo variables.
- Verificar la correcta aplicación de la actual normativa vigente.
- Proponer recomendaciones a las organizaciones para prevenir y actuar frente a este tipo de actuaciones discriminatorias.

Este pequeño estudio también nos permite proporcionar a la administración regional datos empíricos que le permita abordar eficazmente esta problemática. Al detectar cuáles son realmente las medidas y políticas que se están implementando, nos encontramos en una posición más sólida para seguir promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y seguro.

Las conclusiones y recomendaciones se van exponiendo en cada apartado de manera diferenciada, intentando aportar agilidad y operatividad a la lectura y comprensión del informe.

Además, desde Fundación Concilia2 esperamos que este informe contribuya al cuerpo de conocimientos existentes sobre los avances en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, y sirva como base para futuros estudios y acciones orientadas a erradicar estas prácticas discriminatorias.

II. APROXIMACIÓN NORMATIVA

A través de la presente revisión normativa se pretende analizar cómo se recoge la prevención del acoso en las políticas públicas y en la legislación de referencia en el marco estatal y autonómico en el ámbito de la lucha contra las violencias machistas:

ÁMBITO NACIONAL

1

Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Esta ley establece medidas para lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre otros aspectos. Contiene disposiciones relacionadas con el acoso sexual y por razón de género.

2

Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de las empresas de garantizar la integridad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo la protección contra el acoso laboral.

3

Código Penal: En el Código Penal español se tipifican los delitos relacionados con el acoso sexual, estableciendo las sanciones correspondientes.

II. APROXIMACIÓN NORMATIVA

ÁMBITO DE CASTILLA-LA MANCHA

1. **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 14.1** establece el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. **Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas en Castilla-La Mancha:** Esta ley establece medidas para la prevención y erradicación de la violencia de género, incluyendo disposiciones relacionadas con el acoso sexual.

3. **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha:** Esta ley busca garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la región, y puede contener disposiciones específicas relacionadas con el acoso sexual y por razón de género.

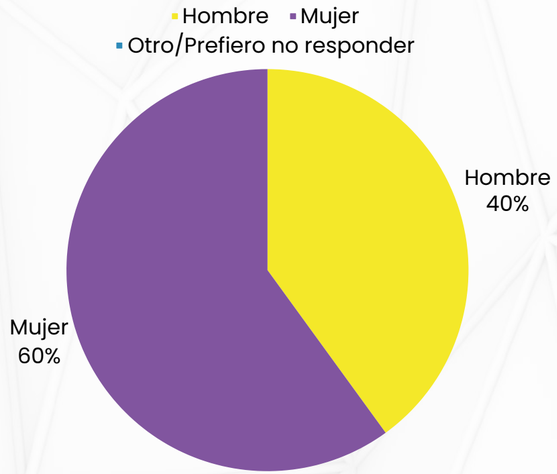
4. **Ley 7/2010, de 23 de diciembre, de Simplificación y Mejora del Entorno Empresarial de Castilla-La Mancha:** Esta ley contempla medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral.

5. **II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha 2019 – 2024:** Contempla en uno de sus ejes la prevención y acción contra la violencia de género.

6. **Convenios Colectivos:** En algunos sectores o empresas, los convenios colectivos pueden contener disposiciones específicas sobre la prevención y sanción del acoso laboral. Es importante revisar el convenio correspondiente al ámbito laboral en cuestión.

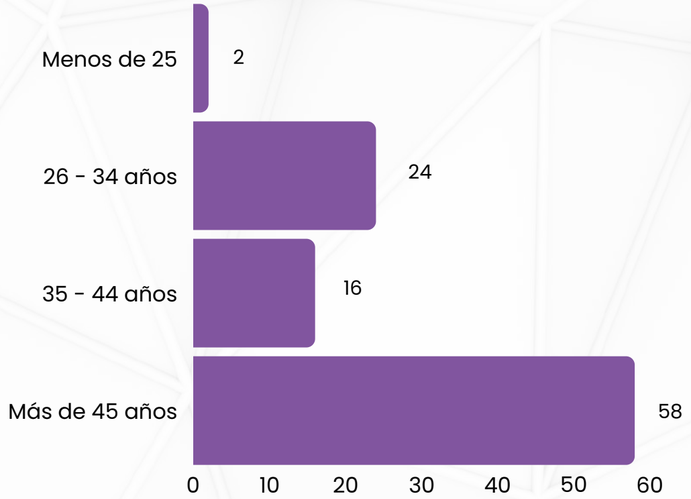
III. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

ENTIDADES PARTICIPANTES



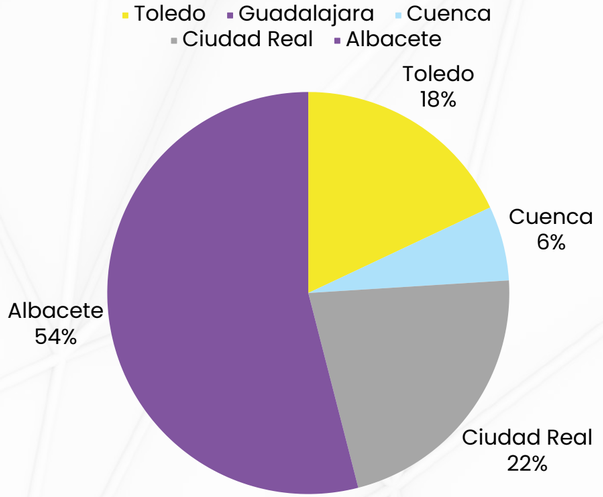
SEGÚN EL SEXO (%)

Del total de 50 participantes en el estudio, un 60% son mujeres y un 40% son hombres.



SEGÚN LA EDAD

La mayoría de la muestra se sitúa en un rango de edad de más de 45 años.



SEGÚN LA PROVINCIA (%)

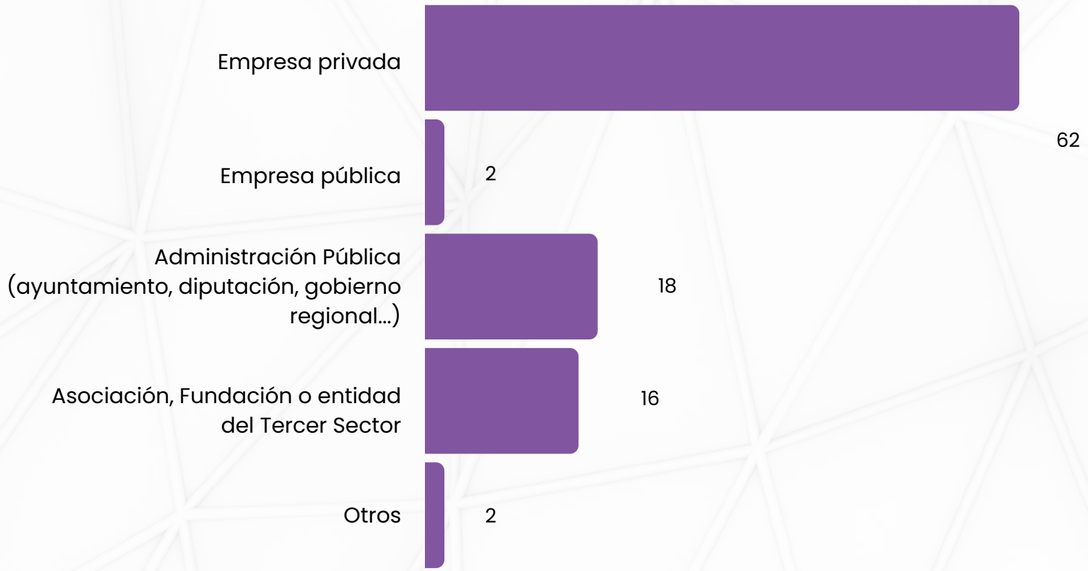
El 54% de las entidades participantes están ubicadas en Albacete, seguido de un 22% de empresas de Ciudad real, un 18% de Toledo, un 6% de Cuenca y ninguna de Guadalajara.

III. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

ENTIDADES PARTICIPANTES

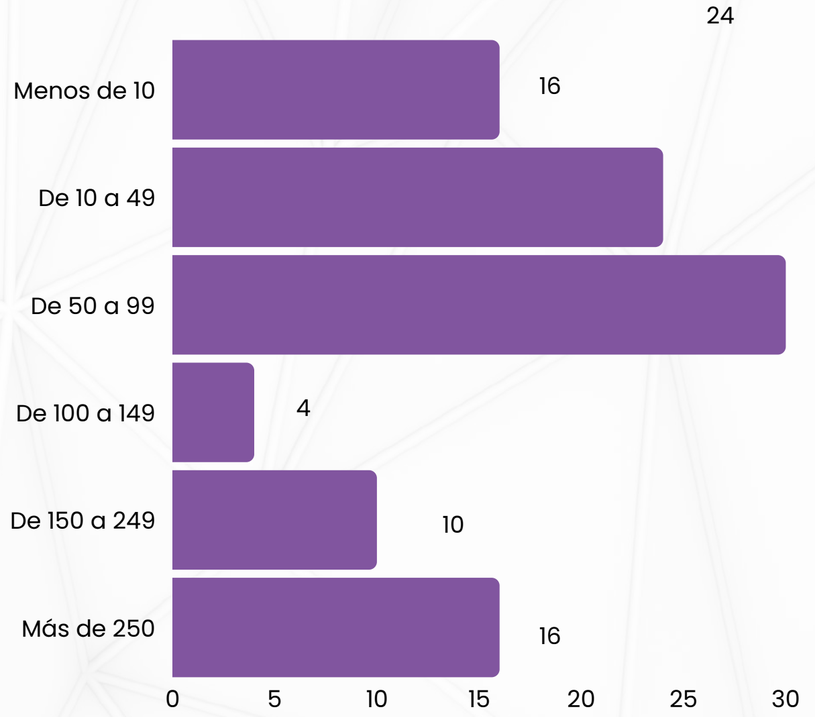
TIPO DE ENTIDADES (%)

La mayoría de las entidades participantes han sido empresas privadas (62%)



Nº DE PERSONAS EN PLANTILLA

El 60% de las entidades participantes cuentan con un volumen de plantilla que supera las 50 personas contratadas.

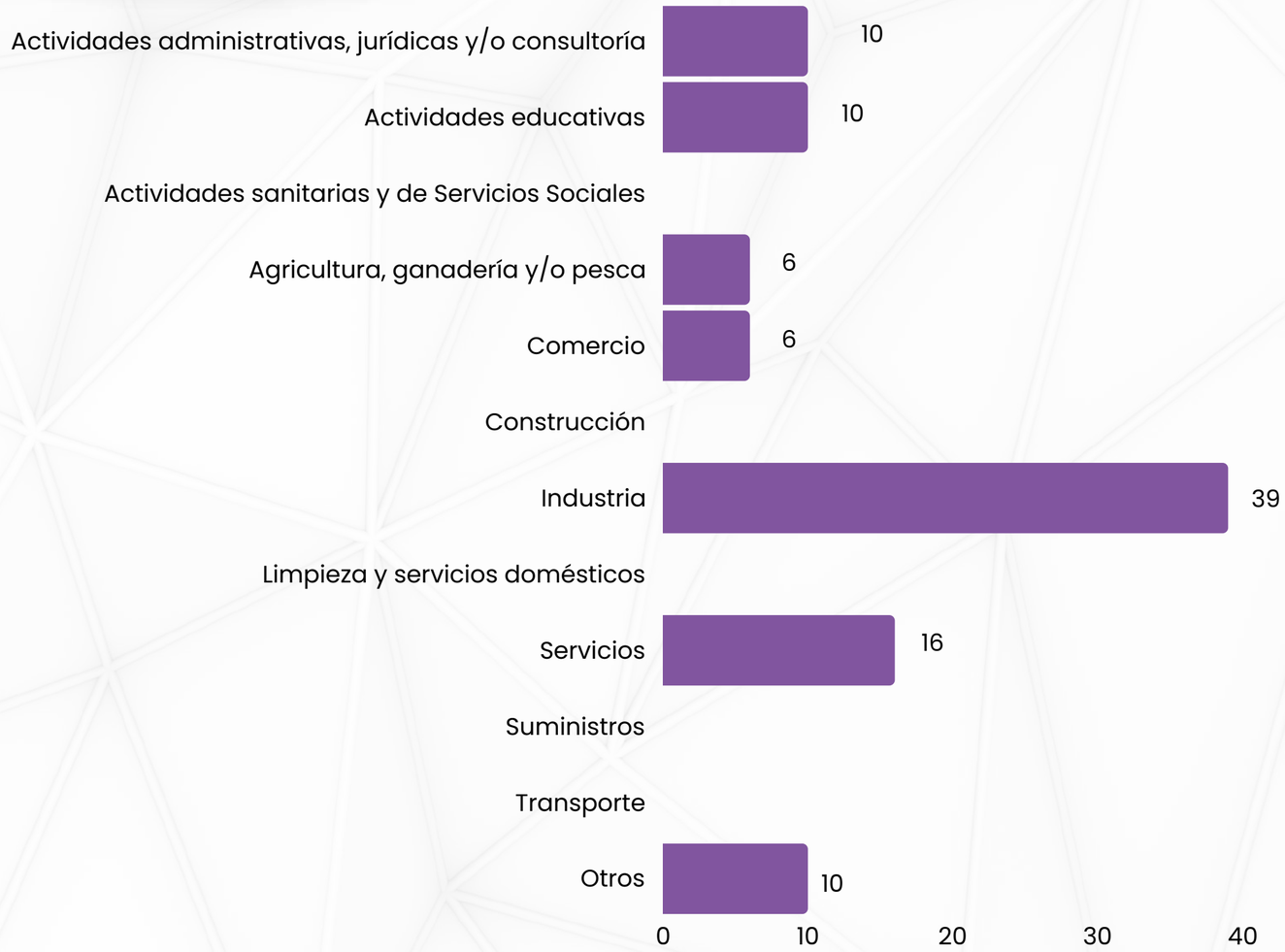


III. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

ENTIDADES PARTICIPANTES

SECTOR DE LAS EMPRESAS O ENTIDADES

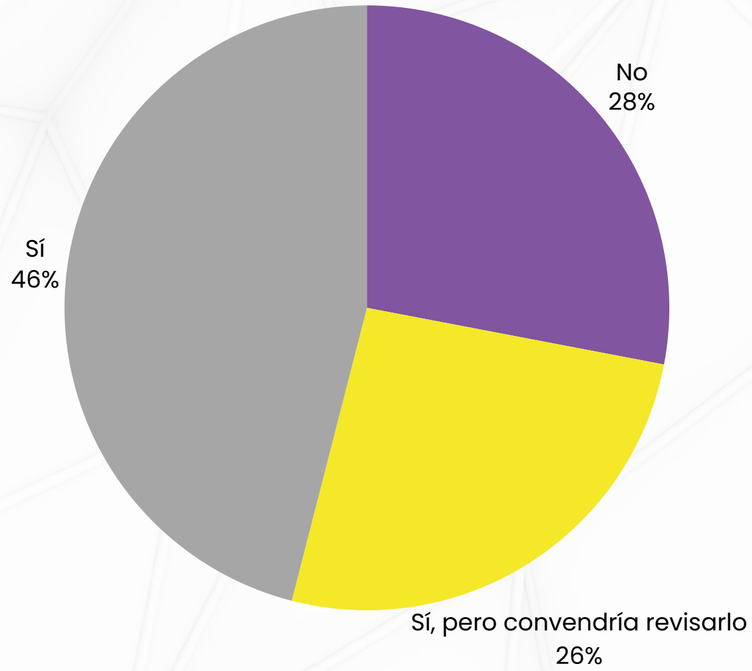
La mayoría de las empresas participantes pertenecen al sector de la Industria (39%), seguido del sector servicios (16%)



IV. EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN CIFRAS

Un 28% de las empresas no cuentan con protocolos de actuación frente al acoso, pese a ser una obligación para todas, con independencia del tamaño, según la Ley 10/2022.

Además, otro 26% afirma contar con protocolo, pero convendría revisar su contenido.



¿POR QUÉ ES NECESARIO CONTAR CON PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Un protocolo de actuación establece pautas claras de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Proporciona información y sensibilización a la plantilla sobre lo que constituye el acoso y cómo prevenirlo.

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA PLANTILLA
La prevención de riesgos es un derecho de las personas trabajadoras según la Ley de PRL. El protocolo es una garantía de estos derechos.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN
Define un proceso claro para la investigación de las denuncias recibidas. Esto incluye cómo se llevará a cabo la investigación, quiénes estarán involucrados y qué acciones se tomarán en caso de que se confirme la veracidad de los hechos denunciados.

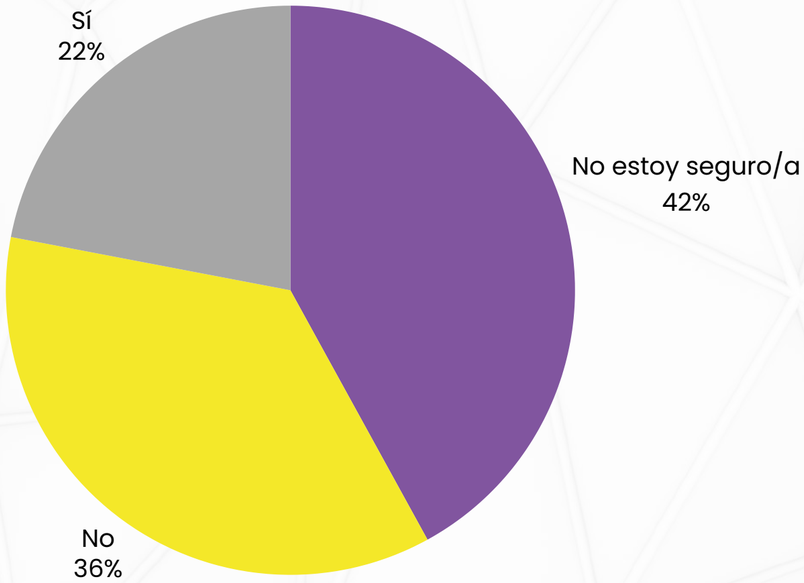
CULTURA DEL RESPETO
Contribuye al desarrollo de una cultura de respeto en la empresa. Un protocolo de actuación efectivo refleja el compromiso de la empresa con el bienestar y la seguridad de su plantilla.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO
A través de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, es obligatorio para las empresas arbitrar procedimientos específicos de prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueden formular las víctimas de estas conductas, incluidas específicamente las sufridas en el ámbito digital.

PROTOCOLOS REGISTRADOS EN REGCON

De las empresas que cuentan con protocolo, solo un 22% lo han registrado en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos del Trabajo y Planes de Igualdad.

El 36% no lo ha registrado y un 42% lo desconoce.

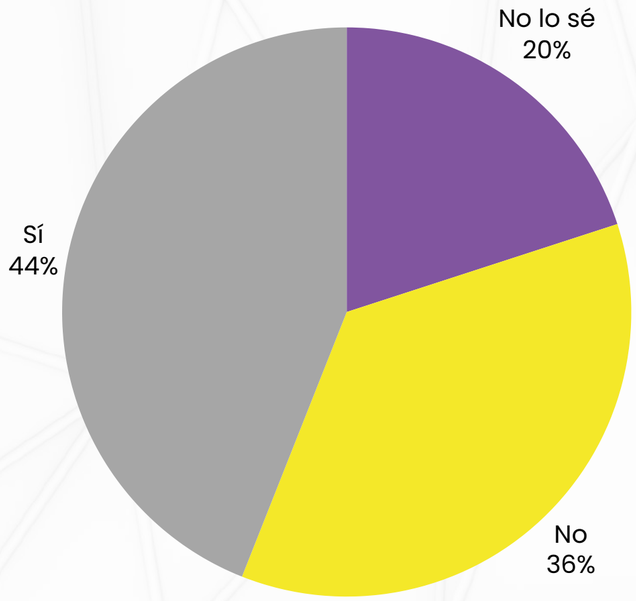


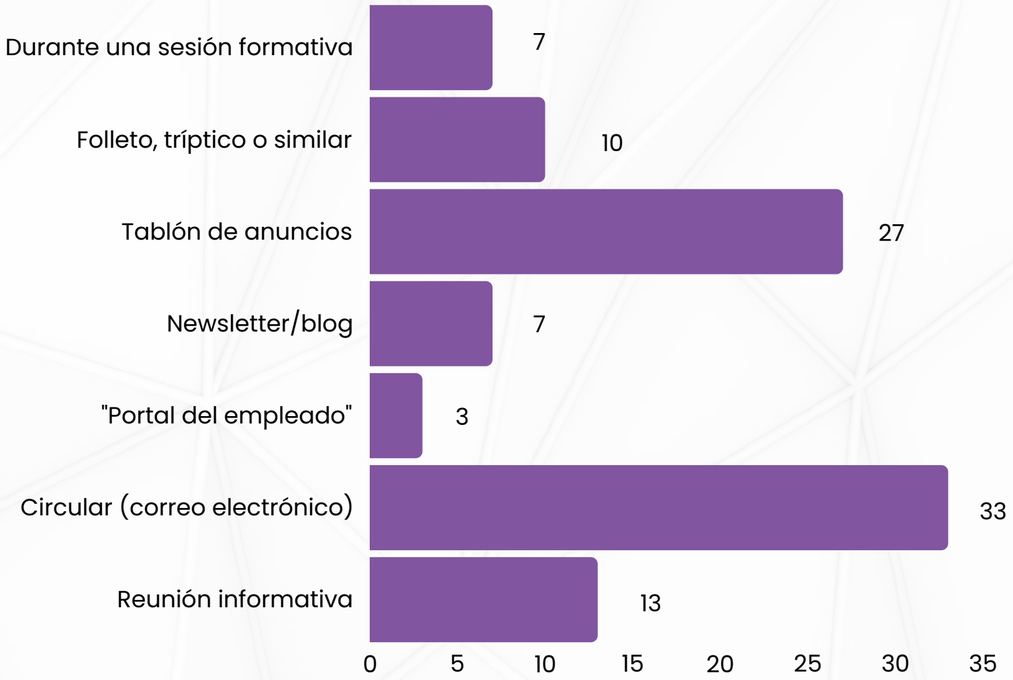
Según el artículo 11 del RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro, el depósito de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo es voluntario.

DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El 44% de las empresas afirma haber dado difusión al protocolo entre sus trabajadores y trabajadoras, mientras que un 36% de las empresas no han difundido su contenido y un 20% no lo saben.

Los canales más utilizados son el correo electrónico y los tablones de anuncios.

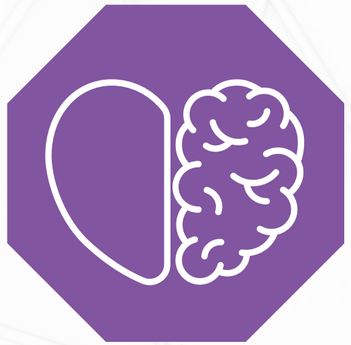




¿DE QUÉ SIRVE CONTAR CON UN PROTOCOLO SI NO LO DIFUNDIMOS?

Si damos difusión a nuestro protocolo contribuiremos no solo a su efectividad, sino también al éxito de las medidas preventivas y de actuación.

¡Recuerda!



CONCIENCIACIÓN Y PREVENCIÓN

INFORMACIÓN ACCESIBLE

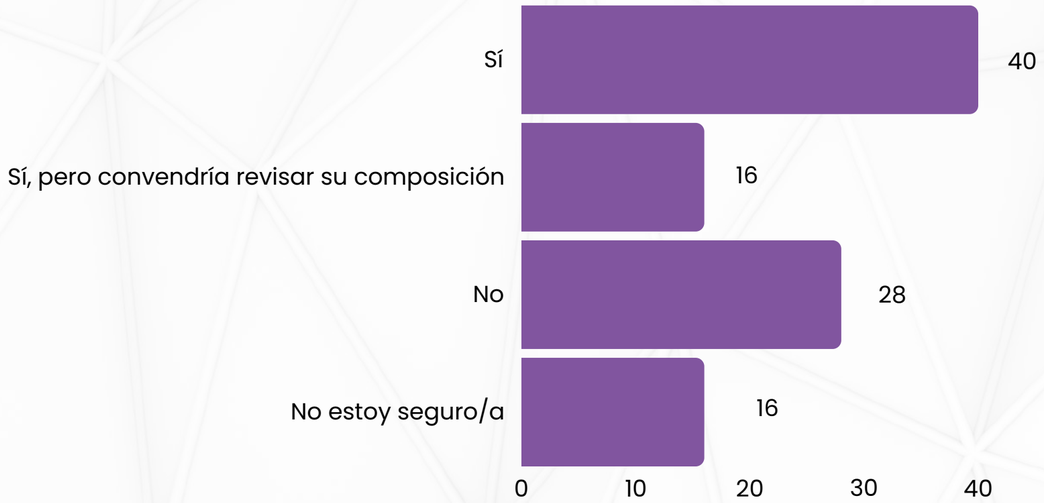
PROMOCIÓN DE UN AMBIENTE IGUALITARIO

TRANSPARENCIA

EMPODERAMIENTO DE LAS EMPLEADAS

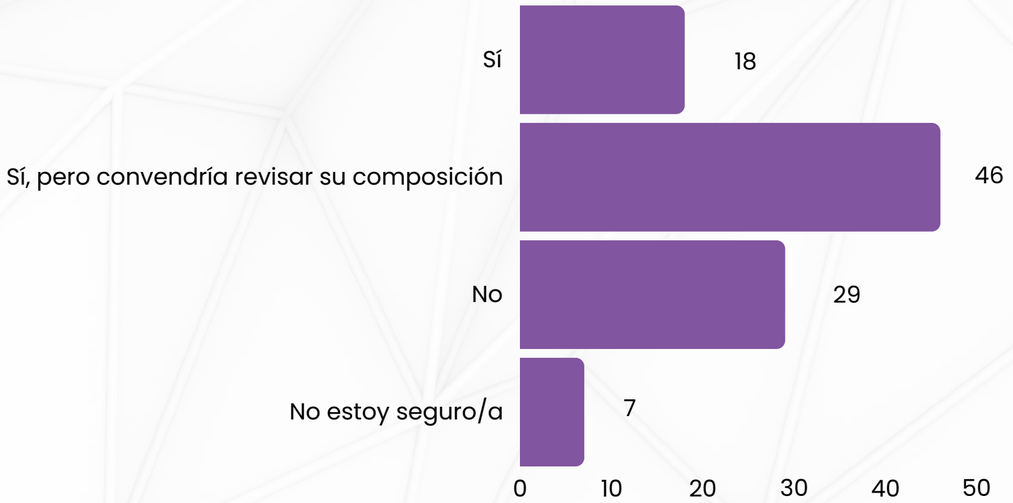
CULTURA DE RESPETO Y TOLERANCIA CERO

COMISIONES U ÓRGANOS INSTRUCTORES



El 56% de las empresas o entidades afirman haber realizado un nombramiento de responsables, órganos o comisiones instructoras para atender los casos de acoso en la organización, aunque un 16% de estas consideran que convendría revisar su composición.

Un 28% de las empresas no han nombrado responsables para atender situaciones de acoso y un 16% no lo saben.



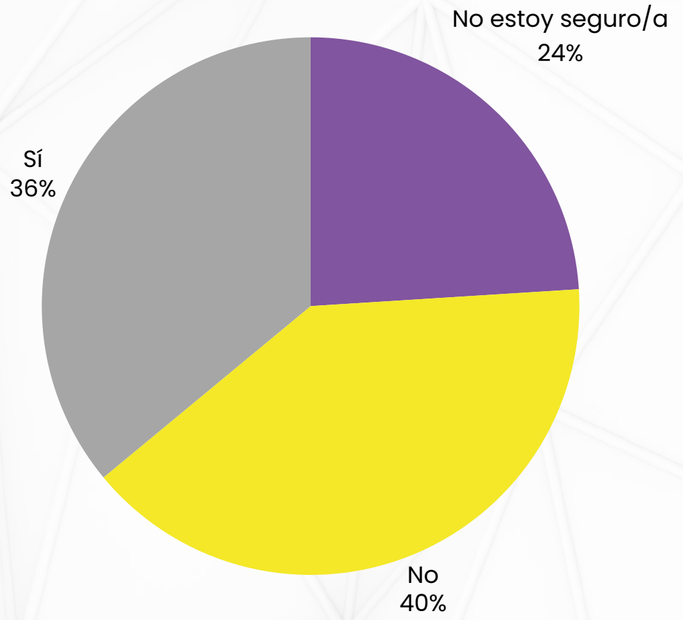
El 64% de estos/as responsables cuentan con formación en la materia (aunque un 46% afirma que convendría realizar más formación).

El 29% de los responsables o integrantes de estas comisiones no tienen formación en materia de acoso para poder activar los protocolos.

No contar con responsables o que éstos/as no tengan una formación adecuada puede derivar en una falta de claridad sobre quién y qué medidas tomar, confusión entre la plantilla, retraso en la efectiva respuesta ante situaciones de acoso, etc.

Estamos ante un riesgo de inacción pues, sin responsables designados o sin capacitación en la materia, el personal probablemente habrá menos inclinación a informar sobre estos casos, lo cual deteriora el ambiente laboral, ocasiona incumplimientos legales y aumenta el riesgo de que se produzcan y/o perpetúen este tipo de actitudes violentas y discriminatorias.

CANAL DE DENUNCIAS



El 40% de las empresas no cuentan con un canal para poder registrar y atender las denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Otro 24% no lo saben.

Por tanto, podemos decir que solo un 36% de las empresas canalizan las denuncias por acoso o al menos cuentan con un canal para ello.

Es necesario que las empresas implementen en el marco de sus protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo un canal de denuncias para abordar situaciones de acoso, discriminación u otras conductas inapropiadas en el lugar de trabajo. Estos canales permiten a los empleados y empleadas informar de manera confidencial sobre incidentes que han presenciado o experimentado.

Se puede contar con un canal interno de denuncia, gestionado por el departamento de recursos humanos o el equipo designado para ello. Se puede habilitar un chat o formulario que permita presentar una denuncia, y que esté disponible a través de un portal seguro y accesible a todo el personal de la organización.

También se puede contratar un servicio externo especializado para la gestión el canal de denuncias.

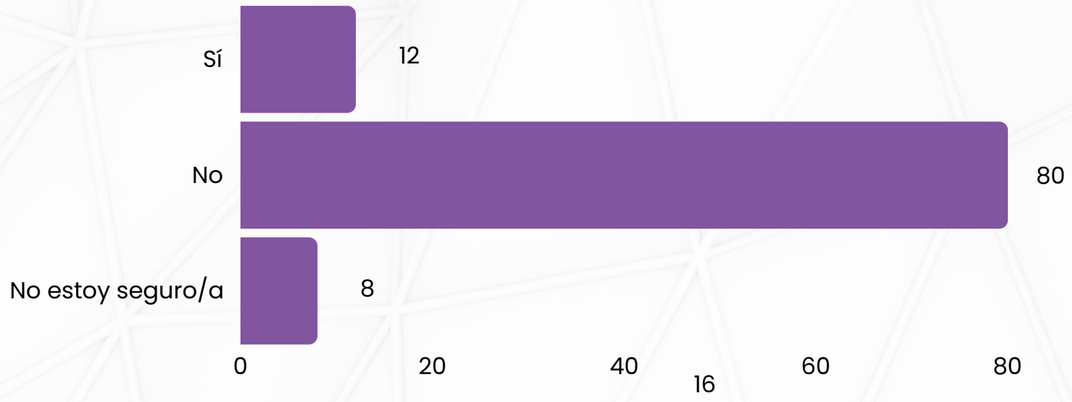
Los canales de denuncia deben proporcionar protección contra represalias. Es importante que los trabajadores y trabajadoras sientan seguridad al informar sobre situaciones problemáticas y que no teman consecuencias negativas por hacerlo.

¿QUÉ EMPRESAS Y ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A TENER UN CANAL DE DENUNCIAS?

Desde la entrada en vigor de la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (trasposición Directiva 2019/1937), todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras —y todas las entidades jurídicas del sector público— están obligadas a poner en marcha un canal de denuncias.

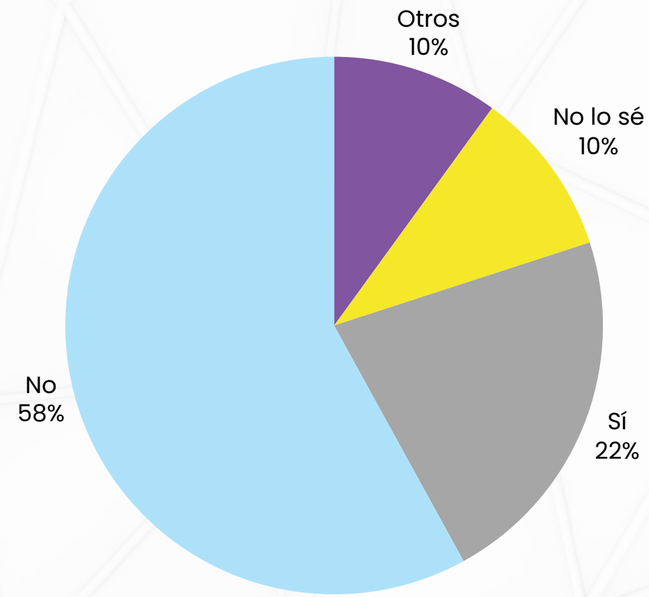
DENUNCIAS Y/O RECLAMACIONES

El 80% de las organizaciones establecen que en ninguna ocasión han tenido que poner en marcha algún procedimiento para atender un conflicto o situación que podría ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Sin embargo, un 12% indican lo contrario.



FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Solo un 22% de las empresas afirman haber impartido formación a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



La falta de formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral puede tener diversas consecuencias negativas tanto para las personas trabajadoras como para la empresa en general.

Algunas de las posibles repercusiones incluyen:

1

RIESGO DE ACOSO

Sin formación, el personal puede no ser consciente de lo que constituye el acoso, lo que aumenta el riesgo de que se den comportamientos que pueden ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

2

INSEGURIDAD

La ausencia de formación puede contribuir a la creación de un ambiente laboral hostil, donde el personal puede sentirse inseguros o incómodos.

3

ROTACIONES

Si el personal, y sobre todo las trabajadoras, que son quienes suelen estar expuesta a este tipo de acoso, experimentan este tipo de situaciones, pueden optar por abandonar la empresa, lo que puede llevar a una rotación de personal no deseada y los costes asociados con la contratación y capacitación.

4

REPUTACIÓN DE LA EMPRESA

Las entidades que no abordan adecuadamente este tema se pueden enfrentar daños significativos a su reputación, ya que la percepción pública de la empresa puede verse afectada negativamente.

5

PRODUCTIVIDAD

La presencia de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo afecta a la salud del personal trabajador, ya que pueden experimentar distracciones y disminución en el rendimiento debido al estrés y la ansiedad asociados con el acoso.

6

COSTES LEGALES Y FINANCIEROS

La falta de formación y otras medidas preventivas puede dar lugar a demandas legales por parte del personal que haya sufrido o percibido acoso. Estos casos pueden resultar en costes legales significativos y posiblemente indemnizaciones.

A través de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual es obligatorio promover la sensibilización y ofrecer formación sobre violencia sexual a todo el personal al servicio de la empresa.

Para evitar estas consecuencias, es fundamental que las organizaciones, públicas y privadas implementen programas de formación efectivos sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Estos programas deben educar a la plantilla sobre lo que constituye el acoso sexual y por razón de sexo (así como otros tipos de acoso), cómo reportarlo, y cómo la empresa previene y, en su caso, aborda estos comportamientos.

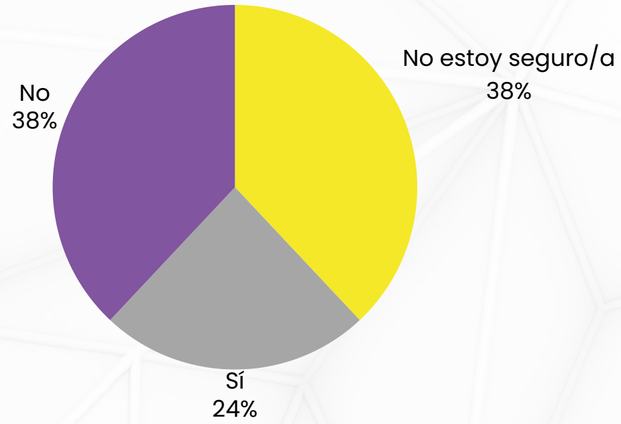
Además, es importante establecer políticas claras y canales de denuncia confidenciales para fomentar un entorno laboral seguro y respetuoso.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

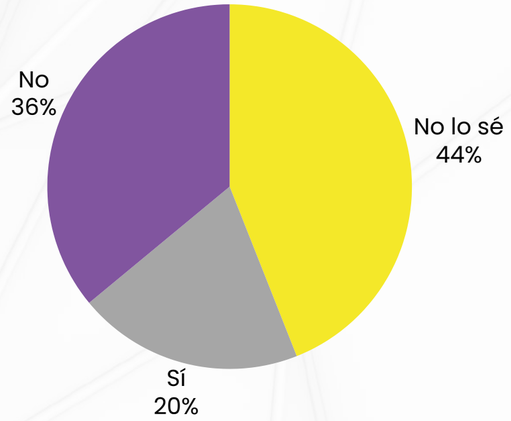
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

No solo a través de los planes de igualdad podemos diagnosticar situaciones de discriminación y proponer e implementar medidas para combatirlas. Las evaluaciones de riesgos psicosociales es una herramienta o instrumento que puede ser fundamental prevenir el acoso en las organizaciones.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de ser un riesgo laboral, es un tipo de discriminación directa que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, y que puede tener efectos negativos en la salud metal, emocional y física de las trabajadoras.



Solo un 24% de las empresas cuentan con evaluación de riesgos psicosociales.



Sin embargo, solo en el 20% de las empresas se contempla en la evaluación de riesgos la violencia sexual entre todos los riesgos concurrentes.
El 44% de las organizaciones son lo saben y un 36% no lo contempla.

¿POR QUÉ DEBEMOS CONTAR CON UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

1

IDENTIFICAR EL RIESGO
Permite identificar factores en el entorno laboral que podrían contribuir al acoso, como altos niveles de estrés, falta de apoyo social, carga de trabajo excesiva o falta de control sobre las tareas.

2

PREVENCIÓN PROACTIVA
Al identificar los factores de riesgo antes de que se conviertan en problemas significativos, la empresa puede tomar medidas proactivas para prevenir cualquier tipo de acoso. Esto incluye implementar cambios en las políticas, procedimientos y prácticas laborales para abordar los riesgos psicosociales.

3

CLIMA LABORAL
Contribuye sin duda a la creación de un clima laboral positivo y saludable. Un entorno laboral que valora la salud mental y emocional de los/as empleados/as es menos propenso a tolerar o generar situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

4

FOMENTO DE LA COMUNICACIÓN
La evaluación puede mejorar la comunicación dentro de la empresa al crear un espacio para que el personal contratado exprese sus preocupaciones y experiencias. Una comunicación abierta facilita la identificación temprana de posibles conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

5

ADAPTACIÓN DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS
Con base en los resultados de la evaluación, la empresa puede adaptar sus políticas y procedimientos para abordar el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Esto puede incluir la mejora de los mecanismos de denuncia, la capacitación y la promoción de un liderazgo que fomente un ambiente respetuoso.

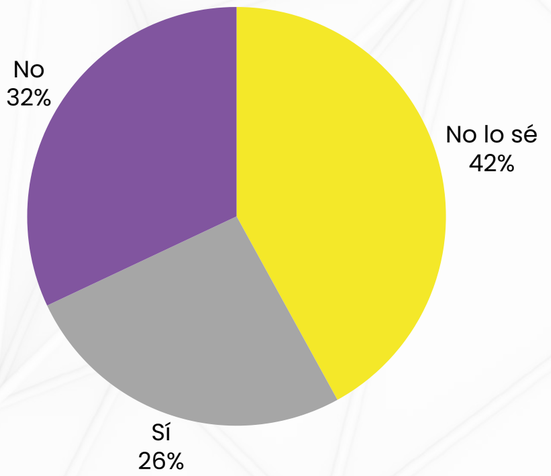
6

CUMPLIMIENTO LEGAL
A través de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, también es obligatorio incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La integración de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales es esencial para garantizar un entorno laboral seguro y equitativo. Por ejemplo:

- Recopilar y analizar datos sobre accidentes laborales, enfermedades profesionales y ausentismo desagregados por sexo. Esto permite identificar posibles disparidades de género en los riesgos laborales y adaptar las medidas preventivas en consecuencia.
- Considerar los riesgos laborales específicos para hombres y para mujeres. Por ejemplo, ciertos trabajos o tareas pueden tener riesgos particulares y diferentes para las trabajadoras o los trabajadores, y es crucial abordar estas diferencias de manera adecuada para su prevención.
- Asegurar un diseño de puestos de trabajo e instalaciones inclusivo y tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla, con independencia de su sexo. Esto puede incluir instalaciones sanitarias adecuadas o equipos ergonómicos adaptados a las necesidades específicas de cada sexo.
- Proporcionar formación en PRL sensible al género. Esto implica abordar las diferencias de género en la percepción del riesgo, las capacidades físicas y las responsabilidades familiares, entre otros aspectos.
- Implantar medidas de conciliación y corresponsabilidad que permitan equilibrar responsabilidades laborales y familiares, medidas de igualdad salarial, entre otras. Hay que tener en cuenta que lo contrario contribuye al estrés y descontento, que afecta principalmente a la salud mental y emocional de las trabajadoras.



Solo el 26% de las empresas contempla medidas en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para promover que haya medidas eficaces de actuación, formación, prevención, etc. en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito del trabajo, es necesario:

LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN

Continuar ofreciendo formación e información sobre las actuales leyes vigentes y regulaciones, con la mayor claridad posible, y requiriendo a las organizaciones públicas y privadas la implementación de políticas efectivas contra esta violencia. Estas normativas deben ir acompañadas de sanciones para las empresas que no cumplan con sus obligaciones.

CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN

Lanzar campañas de concienciación pública para sensibilizar tanto a empleadores/as como a trabajadores/as sobre la importancia de prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo es clave. Estas campañas pueden incluir materiales educativos, seminarios y eventos para destacar la gravedad del problema y fomentar una cultura de respeto.

FORMACIÓN OBLIGATORIA

Exigir formación obligatoria para responsables y personas trabajadoras sobre el acoso sexual y por razón de sexo, con cursos y talleres que proporcionen información sobre cómo identificar, prevenir y abordar estas situaciones.

INCENTIVOS FISCALES Y ECONÓMICOS

Ofrecer incentivos fiscales o económicos a las empresas que demuestren la implementación efectiva de medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo fomenta que éstas adopten prácticas laborales seguras y promuevan la igualdad de género.

CREACIÓN DE ORGANISMOS SUPERVISORES

Establecer organismos gubernamentales encargados de supervisar y hacer cumplir las políticas contra el acoso en el ámbito laboral garantiza el cumplimiento de las regulaciones.

INFORMES DE TRANSPARENCIA

Fomentar la transparencia en las empresas mediante la exigencia de informes regulares sobre políticas y medidas contra este tipo de acoso permitiría divulgar datos sobre la prevalencia de casos, acciones tomadas y resultados de las investigaciones.
Colaboración con el sector privado y organizaciones no gubernamentales

También es necesario trabajar en colaboración con el sector privado y organizaciones no gubernamentales para desarrollar más y mejores prácticas, compartir recursos y promover la implementación efectiva de medidas.

Al adoptar un enfoque integral que combine la legislación, educación, incentivos y supervisión, estamos creando entornos laborales seguros y respetuosos.

AGRADECIMIENTOS

La presidenta de Fundación Concilia2 y todo el equipo de trabajo que ha elaborado este estudio desea agradecer muy sinceramente la colaboración de todas las empresas, entidades y profesionales que de forma anónima han aportado su percepción, experiencias y conocimientos al respecto de esta temática, enriqueciendo el resultado del informe final.

También al Instituto de la Mujer y Gobierno de Castilla-La Mancha, por financiar este proyecto con las ayudas a entidades sin ánimo de lucro para reducir la brecha de género en el ámbito laboral correspondientes al año 2023.

Sin la participación de las organizaciones y la financiación de la administración regional, no habría sido posible llevar a cabo este estudio ni haber desarrollado el programa PreVise.

Esperamos que el informe sea de utilidad para dar visibilidad a esta realidad, la violencia en el ámbito del trabajo, y sirva para poder seguir contribuyendo a eliminar los desequilibrios de género en el ámbito laboral.

PreViSe

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXISTA

previse.fundacionconcilia2.org

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

Concilia2
Fundación

Financiado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, organismo adscrito a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Ejecutado por Fundación Concilia2.