



INFORME

Aproximación a la situación del

ACOSO SEXUAL EN LAS EMPRESAS

de Aragón a través de la
Representación Legal de las
Trabajadoras y Trabajadores

DICIEMBRE 2021

CONTRA EL
**ACOSO
SEXUAL**

EN EL TRABAJO



Índice

1. Introducción	1
2. Marco teórico	4
3. Metodología	8
3.1 Investigación cuantitativa.....	8
3.2 Investigación cualitativa	10
4. Resultados	11
4.1 Análisis descriptivo	11
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
5.1 Conclusiones.....	28
5.2 Recomendaciones	30
6. BIBLIOGRAFÍA	32
ANEXO I	34





INFORME: APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS EMPRESAS DE ARAGÓN A TRAVÉS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 7 define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del siguiente modo: “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la ley, 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” (art. 7.1).

A su vez en su apartado 2, “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” (art. 7.2).

Y en el apartado 3 y 4, El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se consideran discriminatorios (art. 7.3). También supone un acto de discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso (art. 7.4).

Aparte de definir el acoso, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se preocupa de su prevención. Así, el artículo 48 dispone que las empresas deberán promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. A tal fin, podrán establecerse medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Además, la representación legal deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuviesen conocimiento y que pudieran propiciarlos. Así pues, la prevención del acoso corresponde, ante todo, al empresario/a. En la tarea, deben participar la negociación colectiva y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, sin que tal cooperación exonere a la parte empresarial de su deber de prevención.



Por tanto, existe un marco normativo que obliga a las empresas a prevenir, proteger y combatir toda conducta de acoso laboral y sexual en el trabajo y esta obligación existe desde hace tiempo, concretamente desde la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Esta Ley no es solamente para reducir y prevenir los accidentes físicos, sino también lo es para reducir y prevenir los riesgos psicosociales.

Esta protección ha sido desarrollada normativamente y actualmente podemos destacar el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, la Ley Orgánica 7/2007 sobre la Igualdad de los hombres y mujeres y el 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. Los cuales hacen especial mención, sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa (aunque tenga solamente una persona trabajadora) tiene una serie de obligaciones tal como la elaboración de protocolos de conductas y actuaciones frente a los acosos. De toda índole, tanto laboral, como sexual y de cualquier forma de discriminación en el trabajo. Por nuestra parte, incidimos en que deben ser tratados de manera diferenciada y específica (con sus propios protocolos) entre los acosos de índole laboral y los acosos sexual y por razón de sexo. Estos últimos están sustentados en motivaciones vinculadas a las discriminaciones persistentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades que los diferencia en otras motivaciones distintas que se dan en los casos de acoso laboral.

La responsabilidad de las empresas es establecer protocolos y medidas para evitar y frenar este tipo de acciones, que perjudican tanto a los trabajadores y en el caso de los acosos sexual y por razón de sexo especialmente a las trabajadoras, como a la empresa. Implantar un protocolo eficaz y conocido por todos los integrantes de las empresas, es de vital importancia para reducir los efectos generados.

La sociedad ha ido cambiando, se va avanzando en la percepción de las violencias hacia las mujeres, también en su condena y tolerancia cero en todos los ámbitos, en el laboral también. Si bien la sociedad empieza a tomar conciencia de la problemática derivada del acoso, todavía queda mucho camino por recorrer. Empieza a reconocerse como una problemática que puede estar presente en cualquier empresa, que perjudica y degrada a la persona que sufre el acoso, que debe ser acometido desde acciones preventivas para evitar que sucedan casos; y cuando no ha podido ser evitado, debe ser tratado y sancionado.

Es importante señalar que estamos ante una forma de violencia que atenta contra derechos fundamentales como son el Derecho a la Intimidad (art. 18.1 de la Constitución Española), el Derecho a la Dignidad (art. 10 CE) y el Derecho de Igualdad (art. 14 CE) entre otros. Crea un entorno laboral hostil y tiene graves efectos sobre la salud, la autoestima y el rendimiento.

Reiteramos que los hechos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres, causando sufrimientos, daños y otras consecuencias negativas sobre la dignidad, la salud, la seguridad, la autonomía y el empleo de las implicadas, así como sobre el clima laboral de sus entornos, y, en conjunto, sobre las relaciones sociales y la mentalidad cultural de la sociedad.



Una forma de violencia silenciada por las grandes repercusiones en la salud de las mujeres quienes de manera mayoritaria son las más perjudicadas aunque los hombres también pueden sufrirlas. En el ámbito laboral se reproducen los mismos estereotipos que en la sociedad, el sentimiento de culpa tan arraigado en nuestra sociedad donde las mujeres parecen ser las responsables de sus desdichas aunque sean ejecutados por otros es un elemento que condiciona a las mujeres a asumir que parte del acoso es culpa de ellas lo que dificulta que lo pongan en conocimiento o activen las medidas de prevención y protección de los acosos. No es fácil encontrar espacios de apoyo, comprensión y ayuda en el ámbito laboral a pesar de la normativa existente. De ahí que insistamos en la importancia de la sensibilización para reconocer las situaciones, la prevención para la evitación de casos y la articulación de sistemas de actuación ante los posibles casos que se pudiesen dar para frenar; en última instancia, si se producen estos, la existencia de sistemas de actuación, como elemento de reconocimiento y reparación de las mujeres que lo sufren.

Es necesario saber afrontar esta problemática y dedicar recursos. Es esencial y muy necesario detectar y visibilizar las actitudes que pueden ser constitutivas de ser codificadas como situaciones de acoso. La permisividad social frente a ciertas actitudes juega en contra de la visibilización de estas conductas y la catalogación de hechos que no deben consentirse. Es un tema que suscita interés y prueba de ello es la participación en esta encuesta, del número de las respuestas obtenidas en los estudios que se han venido realizando y que se vuelve a refrendar en el presente estudio. Conocer la situación en las empresas para actuar y para responsabilizarnos toda la sociedad al completo, también los que tenemos un papel asignado por las normas, para prevenir y actuar cuando es necesario.

El estudio pretende conocer si se han implantado medidas y protocolos en las empresas de Aragón. Asimismo, si existen, si realmente son de fácil acceso por las plantillas o si se ha realizado una labor de difusión de los mismos. Conocer si la representación legal está participando en la negociación de las medidas o si los trabajadores y trabajadoras las perciben adecuadas. En definitiva, poner de manifiesto como, donde y de que manera se está actuando frente al acoso sexual y por razón de sexo en las empresas de Aragón. También pretende contribuir a un mejor conocimiento a partir del análisis de la realidad laboral en Aragón con respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, para su detección, sanción, prevención y, en última instancia, erradicación.

Por todo ello, el objetivo general ha sido conocer la situación del acoso sexual en las empresas de Aragón desde la perspectiva de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de la plantilla propia de la empresa o entidad. Así pues, los objetivos específicos del estudio serían los siguientes:

- Conocer la existencia o no de Protocolos de Acoso sexual en base a las medidas que tienen que ser tomadas con respecto a la prevención del acoso Art. 48 de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que insta a las empresas a promover las condiciones necesaria para que no se produzca el acoso sexual o el por razón de sexo.
- Conocer la actuación de las empresas en los casos de acoso que se hubiesen podido dar en sus empresas y la opinión por parte de la plantilla de estas actuaciones.

- Conocer el grado de conocimiento y de facilidad de acceso al Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla.
- Examinar las medidas de sensibilización, prevención y formativas en la materia que se realizan en las empresas o entidades.
- Conocer la opinión sobre la incidencia del nuevo Real decreto 901/2020 y su influencia en la mejora de la adecuación de las medidas a la realidad de las empresas o actualización de los protocolos ya que es una de las materias indispensables a tratar en los planes de igualdad.
- Analizar la participación de la representación legal en la elaboración, difusión y conocimiento de las medidas existentes en las empresas.

Por ello, este informe se ha estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, se ha revisado la información relacionada con estudios que se han realizado en los últimos años en materia de acoso o violencia sobre las mujeres. A continuación, se describe la metodología cuantitativa a través de la encuesta, una encuesta mixta con preguntas cerradas y preguntas abiertas. En el siguiente apartado, se presentan los principales resultados y finalmente, se cierra el estudio identificando las conclusiones de mayor relevancia y una serie de recomendaciones de utilidad.

2. MARCO TEÓRICO

La Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 190 menciona cómo el acoso sexual afecta desproporcionadamente a las mujeres y lo considera como otra de las caras de la violencia de género. Las raíces del acoso sexual están en la desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino y en el sexismo cultural que impregna los entornos laborales. Cuando hablamos de acoso sexual nos referimos a una más de las formas en las que se expresa la violencia de género, puesto que, aunque pueden sufrirlo personas de ambos sexos, los datos revelan que son las mujeres las más afectadas y dentro de las mismas aquellas que están sumidas en la precariedad laboral.

Pero, ¿qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? Existen numerosas definiciones que han ido evolucionado conforme la sociedad ha ido avanzando así como los avances en la teorización del feminismo, la socialización de las mujeres e incorporación a la vida pública. Las definiciones marco del acoso sexual y el acoso por razón de sexo más manejables son las de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:



Acoso sexual: “Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1).

Acoso por razón de sexo: “Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2).

También es preciso nombrar la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia de Aragón, que define la violencia ejercida contra las mujeres como “Todo acto o agresión contra las mismas, motivado por la pertenencia a dicho sexo de las víctimas, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico o psicológico, así como las agresiones a su libertad e indemnidad sexuales, incluida la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, que se realicen al amparo de una situación de debilidad, dependencia o proximidad física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor.” (p. 3) Y considera entre otras conductas como formas de violencia contra las mujeres el apartado e) Acoso sexual, entendido como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Hasta el momento, se han realizado estudios esporádicos y puntuales sobre la extensión del acoso sexual y prácticamente ninguno sobre la incidencia del acoso por razón de sexo. Obteniendo algo de información pero insuficiente, y apenas actualizada, a través de estos estudios. Vamos a tratar de realizar una sucinta y no exhaustiva lista en orden cronológico de algunos estudios realizados y algunas de sus conclusiones en relación al acoso sexual.

En el año 2000, CCOO promovió y publicó un estudio de ámbito estatal “El acoso sexual en el trabajo en España”, en el que se abordaba esta problemática. Este estudio incluía una encuesta telefónica a una muestra de 1.004 personas ocupadas de más de 16 años sobre el acoso padecido a lo largo de la vida laboral. Se utilizaron diversas metodologías tanto cuantitativas (cuestionarios y encuesta) como cualitativas (grupos de discusión). Las tres dimensiones analizadas fueron conocer el fenómeno e identificarlo para detectarlo, conocer su extensión y por último, sus factores causantes. También se describieron tipos, conductas, circunstancias, condiciones laborales y sociales favorecedoras de acosos. Para finalizar, se analizaron factores de riesgo, aportando experiencias de trabajadoras y la percepción laboral y social sobre el mismo. El estudio concluyó que el 14'5% de las personas entrevistadas (el 18'3% de las mujeres y el 8'8% de los varones) habían vivido alguna situación de acoso (aun sin reconocerla como tal) a lo largo de su vida laboral. Es destacable que 2 de cada 3 personas que habían sido acosadas no reconocían su experiencia como acoso sexual.

También en el año 2000, la tercera encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo llevada a cabo por la Fundación Europea se ocupó del acoso sexual, y en sus conclusiones se afirmó que no se trataba de un fenómeno esporádico (un 3% de las mujeres trabajadoras se habían visto afectadas en los 12 meses anteriores a la encuesta, lo que suponía unas dos millones de personas). Las mujeres eran las más afectadas,



con mayor incidencia en las que vivían en situación de precariedad laboral y en el caso de los hombres, el porcentaje se situaba en el 1.1%.

El estudio del Instituto de la Mujer/Inmark (2006), incluyó una encuesta con una muestra de 2.007 mujeres de entre 16 y 64 años. Un 14,9% de ellas manifestó haber vivido una situación en el trabajo de las formuladas en el cuestionario en el último año (lo que el estudio denominó “acoso técnico”, pero a la pregunta directa sobre si habían sufrido acoso sexual a lo largo del último año (“acoso declarado”), solo el 9’9% de las encuestadas declararon haberlo experimentado. Este estudio, señala que, tomando como referente los datos relativos al acoso declarado, se puede señalar algunas características que establecerán un perfil de a quienes pudiera afectar más. El perfil que mostraba era: las trabajadoras menores de 34 años; las solteras; las procedentes de países extracomunitarios; y las trabajadoras cualificadas. También conseguía determinar a qué sectores y tamaño de empresas se producía con mayor incidencia. En los sectores de construcción e industria; en los centros de trabajo de tamaño mediano (de 20 a 250 trabajadores/trabajadoras) y en los grandes (más de 250 trabajadores/ /trabajadoras).

La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 (publicada en 2020) realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género aporta el contexto más reciente sobre el análisis de la violencia contra las mujeres. Según la Macroencuesta, del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, el 18,1% ha sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y el 10,2% han sufrido este acoso en los últimos 12 meses. Extrapolando estas cifras a la población, se estima que 8.240.537 mujeres residentes en España de 16 o más años han sufrido acoso sexual en algún momento de sus vidas, 3.703.252 han sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y 2.071.764 han sufrido este acoso en los 56 últimos 12 meses. En concreto, un 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor señalaba a alguien del trabajo, lo que nos dice que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral. Respecto a la prevalencia del acoso reiterado (o stalking, siguiendo la terminología anglosajona) la Macroencuesta revela que el 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido stalking en algún momento de su vida. De los resultados se infiere que también este tipo de acoso encuentra en el trabajo uno de sus escenarios: al ser preguntadas las mujeres víctimas por el tipo de vínculo que mantenían con el agresor, el 4,1% señala a su jefe o supervisor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre).

En el último de los estudios realizado por CCOO coordinado por la delegación del gobierno contra la violencia de género: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España (marzo de 2021), se analiza en profundidad el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. La principal finalidad de este estudio es contribuir a la erradicación de estas formas de violencia contra las mujeres, silenciadas y permitidas. Para ello, se ha llevado a cabo un itinerario a través de la normativa actual, la aplicación de la misma, el papel de la negociación colectiva, y reflejando las experiencias sufridas por las protagonistas. El objetivo final es originar una estrategia transversal de prevención, sensibilización, identificación, actuación y erradicación de este grave obstáculo social desde la acción sindical. Algunas de las conclusiones que se extrajeron:



- Los protocolos siguen ausentes en la mayor parte de los planes de igualdad. En el 31% de los planes de igualdad analizados la redacción del protocolo es considerado como la única medida a implantar.
- Los protocolos sólo constan en el 22% de los planes, es decir, apenas la cuarta parte del total analizado. De ellos, el 14% son protocolos referidos al acoso sexual o acoso por razón de sexo mientras que el 8% contienen protocolos genéricos.
- Ausencia de referencia a medidas cautelares como elemento de protección. Únicamente un protocolo hace referencia a las mismas.
- La necesidad de reforzar el papel de la inspección de trabajo como medida efectiva para garantizar el cumplimiento de las leyes, que en términos generales se valoran positivamente.

En Aragón, la universidad de Zaragoza (UNIZAR) y el Instituto aragonés de la mujer(IAM) elaboraron dos estudios en el año 2019, el estudio sobre “La violencia sexual contra las mujeres en Aragón”, y el estudio “La percepción de la violencia contra las mujeres en la población aragonesa”. La metodología empleada fue una metodología mixta con un análisis cuantitativo, a través de 1000 entrevistas telefónicas realizadas; y la parte cualitativa que se realizó a través de entrevistas a 9 informantes claves en cada uno de los estudios. El estudio sobre “La violencia sexual contra las mujeres en Aragón”, se basa en el analisis de tres tipos de violencia: malos tratos sexuales a las mujeres, abuso sexual a niñas y adolescentes, y acoso sexual. Algunas de las Conclusiones que se obtuvieron:

- El 5,7% de las mujeres aragonesas ha sufrido acoso sexual en el trabajo o en el lugar de estudio.
- La mayoría de las agresiones se produjo en el hogar (45,6%) seguida del lugar de trabajo (20,3%) y de los espacios públicos (19%).

El objetivo de estudio “La percepción de la violencia contra las mujeres en la población aragonesa” se basa en conocer la percepción y las actitudes de la ciudadanía sobre las violencias contra las mujeres; identificar las ideas sobre las desigualdades que existen entre hombres y mujeres; y analizar la opinión específica acerca de las violencias sexuales que sufren las mujeres. Del apartado sobre Percepción del acoso sexual y la discriminación laboral por sexo se presentan algunas de las conclusiones obtenidas:

- El 33,7% de las personas afirma que es muy frecuente el acoso sexual en el trabajo (Las expertas piensan que es un comportamiento muy invisible)
- El 61,6% está de acuerdo con que “las mujeres a menudo pierden buenos empleos debido a la discriminación sexual”
- El 68,9% cree que “las mujeres son acosadas en el trabajo más que los hombres”
- El 88,4% está de acuerdo en que “despedir a una mujer por el hecho de estar embarazada o tener hijos pequeños es acoso laboral”



- El 9,0% piensa que “las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo suelen exagerar”
- El 3,8% cree que “si una mujer es acosada sexualmente en el lugar de trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo”
- El 7,8% opina que “es inevitable que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo”

3. METODOLOGÍA

3.1 INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

La herramienta metodológica que hemos utilizado para recoger los datos y poderlos analizar ha sido la encuesta, diseñada a través de la herramienta online de Google Formularios. Para su desarrollo hemos tenido en cuenta otros estudios relacionados con el tema tratado en este informe y en base a los objetivos específicos que nos hemos propuesto.

El diseño de la encuesta (anexo I) consta de los siguientes apartados. En primer lugar, un bloque de preguntas que nos permite conocer el perfil laboral de las personas que han respondido al cuestionario en base a sexo, sector y tipo de empresa en la que trabajan. En segundo lugar, se ha preguntado acerca de la existencia de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa o entidad para conocer si es utilizada como herramienta de prevención y protección frente a los acosos, es decir, conocer la situación de partida. El siguiente bloque se ha referido a averiguar la funcionalidad de las medidas adoptadas en caso de que se hayan dado casos de acoso “conocidos” y la valoración sobre el resultado de las actuaciones. A continuación, se ha preguntado sobre el grado de conocimiento y acceso al documento de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo por parte de toda la plantilla. En el siguiente bloque, se ha elaborado con el propósito de recopilar las medidas establecidas en materia de sensibilización, prevención y formación en las empresas o entidades. En el bloque seis, se ha preguntado por la relevancia de la nueva normativa, el real decreto 901/2020 que incorpora como materia a incluir en el Plan de Igualdad el acoso sexual y por razón de sexo. Para finalizar, se ha presentado el bloque de preguntas relacionadas con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que, junto con las preguntas del bloque primero, nos permite crear el perfil sociodemográfico centrado en el ámbito laboral. Se incluye una pregunta abierta de comentarios finales que nos permitirá obtener información cualitativa que complemente a la obtenida mediante el cuestionario.

En el diseño de la encuesta se ha tenido en consideración el hecho de que si la encuesta resulta-



se muy extensa el porcentaje de abandono podría ser importante. Por este motivo, algunas de las preguntas son de respuesta obligatoria y otras de carácter voluntario. Además se han diseñado preguntas de carácter abierto que pudiesen recabar información complementaria a las respuestas de tipo cerrado. Las preguntas para aclarar o aportar información son todas de carácter voluntario. Otra consideración ha sido la amplia variedad de situaciones que se producen en las empresas, muchas personas podrían considerar que algunas de las preguntas no se ajustan a su realidad y terminar por abandonarlo, por tanto, sin finalizarlo. Este es el motivo por el cual es distinto el número de respuestas obtenidas en varias de las cuestiones. La encuesta cuenta con un total de 28 preguntas, 13 de carácter obligatorio y 15 de respuesta voluntaria. Las preguntas de respuesta obligatorias son las número 1, 2, 4, 5, 7, 13, 15, 16, 18, 22, 24, 25 y 26. Las preguntas de respuesta voluntaria son las número: 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 27 y por último la número 28. Como se ha explicado algunas son de respuesta cerrada y otras de respuesta abierta.

Tras la confección final del cuestionario en la plataforma online, se ha generado un enlace web, que se ha compartido para invitar a participar en la encuesta. Con anterioridad al lanzamiento final de la encuesta, hemos llevado a cabo un pre-test entre personal técnico de la organización que han realizado estudios de este tipo o están en contacto con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras. Tanto unas personas como otras indicaron pequeños matices de corrección en relación a la redacción de las preguntas de la encuesta. Terminada la versión definitiva de la misma, se distribuyó durante el periodo de trabajo de campo a través de comunicación con nuestra afiliación y a través de nuestras secciones sindicales para que llegase a nuestros comités de empresas y comités de seguridad y salud. Por último, se ha compartido a través de redes sociales desde los perfiles de la organización.

Con respecto a las características de la muestra (ver tabla 1), la participación con segregación por sexos nos muestra que las mujeres han participado en mayor medida, siendo un 64,5% de las encuestadas mujeres y un 34,9% hombres. Por otra parte, podemos ver que el 43% de las personas encuestadas trabaja en una empresa del ámbito público, mientras el resto de la muestra, el 57% ha indicado trabajar en el ámbito privado. En cuanto al sector al que pertenece la empresa, el mayor número de personas encuestadas pertenece al sector servicios (64,7%), en segundo lugar al sector de la Industria (26,3%) y el 9,1% restante se ha distribuido entre el resto de sectores. Por último, la inmensa mayoría ha indicado que la empresa tiene un número superior a 250 trabajadores y trabajadoras (51,6%) y en un segundo lugar de quienes han participado en el cuestionario la empresa tiene menos de 50 empleados y empleadas, el 21%.

Tabla 1. Datos sociolaborales		
Variable	Niveles	Total
Sexo	Mujer	64,5%
	Hombre	34,9%
	Prefiero no decirlo	0,5%
Tipo de empresa	Pública	43%
	Privada	57%
Sector de la empresa	Agricultura, pesca y ganadería	0,8%
	Industria	26,3%
	Construcción	0
	Servicios	64,7%
	Tercer sector	8,3%
Tamaño de la empresa	menos de 50	21%
	entre 51 y 100	10,2%
	entre 101 y 250	17,2%
	más de 250	51,6%

Otros datos significativos para el objetivo del Informe era recoger qué porcentaje de las personas participantes formaban parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). De la muestra recogida, la participación de la representación legal de CCOO ha sido del 38,2%, de las cuales el 39,44% ha participado en la negociación del protocolo de acoso. El 60,8% son trabajadores y trabajadoras de las empresas que no ostentan la representatividad de sus compañeros y compañeras.

3.2 INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

En la elaboración del cuestionario se ha querido que algunas de las preguntas fuesen con la fórmula de pregunta abierta. El motivo no es otro que encontrar un espacio donde se pueda recoger, de manera voluntaria, aportaciones que nos ofrecerán información complementaria a muchas de las cuestiones planteadas con la fórmula de respuesta cerrada. Con esta información pretendemos recoger información informal y cercana, que nos acerque a la comprensión de la situación en el ámbito laboral contado desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras. Con un seguimiento especial de las respuestas



de quienes forman parte de la representación legal de los mismos.

Con el objetivo de facilitar la lectura del informe se ha optado por recoger la información de manera conjunta en el análisis descriptivo en vez de realizar el análisis en dos bloques separados, por un lado la información cuantitativa y por otro la información cualitativa.

4. RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En este apartado vamos a presentar los principales resultados del proyecto. Para ello, iremos dando respuesta a todos los objetivos planteados en el mismo para, de esta forma, conocer en profundidad cuál es la situación de las empresas aragonesas en materia de prevención de acoso sexual.

Así, respecto al objetivo general del estudio “Conocer la situación del acoso sexual en las empresas de Aragón desde la perspectiva de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de la plantilla propia de la empresa o entidad. Se puede decir que se ha conseguido el objetivo en cuanto se han obtenido 186 respuestas al cuestionario y podemos realizar una aproximación a la situación real. Siendo conscientes que no se pueden extrapolar los resultados y que haría falta una muestra más significativa para extraer resultados más concluyentes y señalar que nunca fue el propósito de este informe.

OBJETIVO 1º.

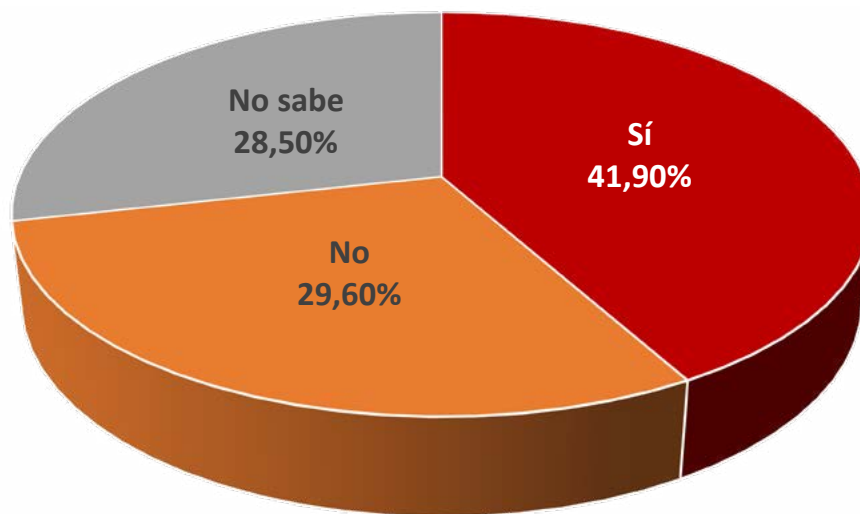
En cuanto a los objetivos específicos del proyecto, los análisis realizados han aportado luz sobre los siguientes aspectos: respecto al 1º objetivo Conocer la existencia o no de Protocolos de Acoso sexual en base a las medidas que tienen que ser tomadas con respecto a la prevención del acoso Art. 48 de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que insta a las empresas a promover las condiciones necesarias para que no se produzca el acoso sexual o el por razón de sexo.

■ En el gráfico se puede observar que el 41,9% de las personas participantes han indicado la existencia de medidas de prevención y/o protección frente al acoso. El 28,5% responde que lo desconoce y el 29,6% directamente afirma que no existen estas medidas. Como primer hecho significativo hemos de comentar que la Ley determina que deben existir medidas de protección en las empresas y por tanto,

esta información nos proporciona indicios para pensar que dentro de las empresas se desconoce la existencia de estas medidas o directamente podemos pensar que no las hay. Las medidas de protección de la salud frente al acoso sexual y por razón de sexo, si existen, no son conocidas por buena parte de la plantilla.

Gráfico 1.

5. ¿Existen en la empresa medidas destinadas a prevenir y/o eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? 186 respuestas.



Era interesante recabar a qué tipo de medidas preventivas se referían las personas encuestadas ya que el término puede ser interpretado de distintas maneras. Se eligió el formato de pregunta abierta para que fuese efectiva la obtención de la información, en concreto la pregunta es: En caso afirmativo, indique brevemente cuales son. Si no las conoce anote que no las conoce.

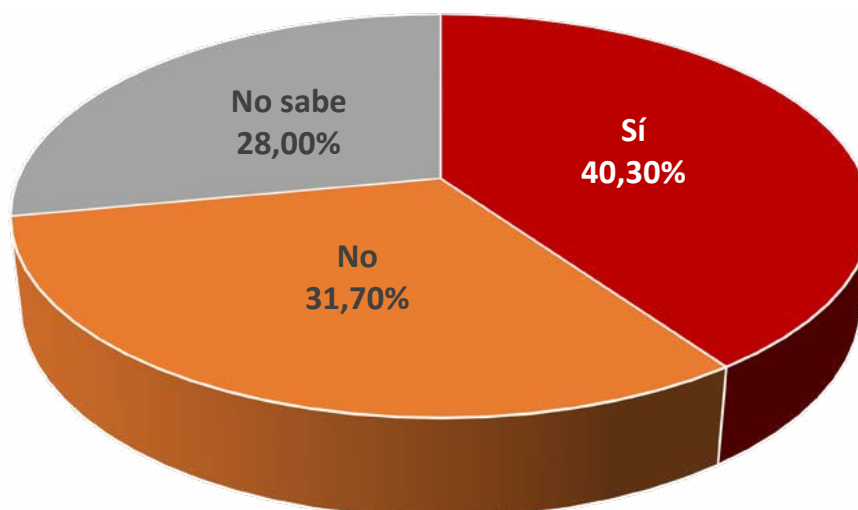
Se obtuvieron 91 respuestas, la respuesta mayoritaria fue que se disponía de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en 39 respuestas. En 13 ocasiones se señala que existen medidas contempladas en el Plan de Igualdad. Otras medidas manifestadas: paneles informativos, campañas de concienciación, existencia de código de conducta, buzón email anónimo para comunicar incidencias, intranet, correo electrónico y departamento asignadas estas funciones, comité de salud y prevención de riesgos laborales.

■ A la pregunta (nº 7) sobre la existencia de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo 52 personas han respondido que no lo saben, 59 que no existe y 75 han manifestado que si disponen de un Protocolo en su empresa. Es decir, el 28% de las personas encuestadas desconocen si la empresa dispone de un protocolo de acoso sexual, cerca del 32% responden que no existe frente al 40% que si afirma la existencia de un protocolo en su empresa. El 60% afirma

que o no existe o desconoce si existe un protocolo de acoso sexual en la empresa.

Gráfico 2.

7. ¿Existe un Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo en tu centro de trabajo? 186 respuestas.



Para obtener información más detallada en la pregunta número 8 quisimos saber si dentro de los protocolos existía un proceso de denuncia interno, en concreto la pregunta era: Se dispone de procedimiento de denuncia interno. La pregunta iba dirigida a las personas que habían respondido en la pregunta anterior (pregunta 7) que disponían de un protocolo en la empresa. A esta pregunta de carácter voluntario respondieron más personas que se disponía de un sistema interno de denuncia de las que afirmaron disponer de un protocolo, 95 respuestas frente a 75, así que se puede deducir que en algunas empresas los propios trabajadores y trabajadoras consideran que existen medidas de denuncia interna para tratar el acoso aunque no se disponga de un protocolo. Esta circunstancia nos hace plantearnos la existencia de confusión en las definiciones y desconocimiento de los instrumentos para proteger la salud de los que se disponen. También se deduce lo necesario que resulta trabajar en la sensibilización e información de las definiciones básicas sobre los tipos de acosos y sobre los protocolos de actuación. El 46,5% de las personas entrevistadas respondieron que no se dispone de un procedimiento de denuncia interno frente a un 53,5% que afirma que sí. Lo llamativo de las respuestas obtenidas es que a la pregunta de si su empresa dispone de un protocolo de acoso sexual solo un 40,3% afirmaron disponer de un protocolo de acoso sexual.

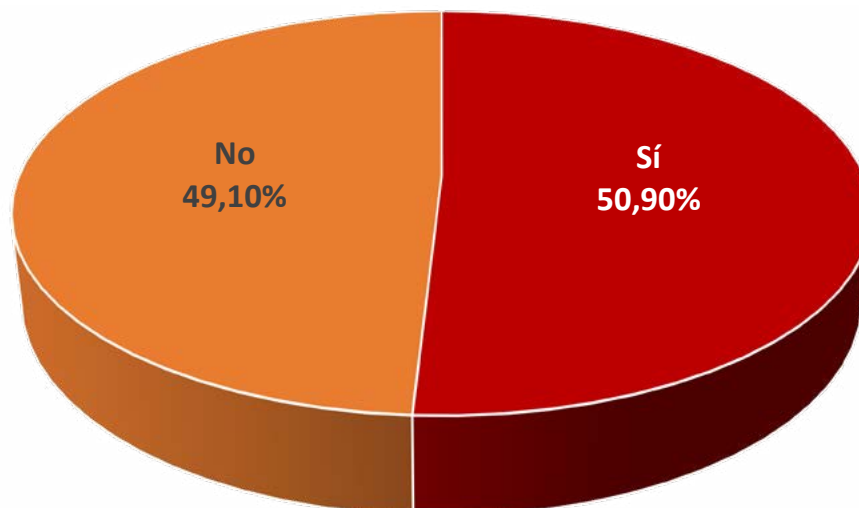
OBJETIVO 2º

Para dar respuesta al objetivo nº 2 que era Conocer la actuación de las empresas en los casos de acoso que se hubiesen podido dar en sus empresas y la opinión por parte de la plantilla de estas actuaciones.

■ Se prepararon 7 preguntas que trataban de dar respuesta a este objetivo. La primera determinación es conocer cómo son los protocolos de actuación en aquellas empresas donde existen y por otro lado, conocer la actuación en el caso de que se produjese un caso. En concreto, nos interesaba conocer cómo es la reacción y la capacidad de actuación en cada empresa. Nos encontramos con que el 50,9% afirma la existencia de un procedimiento informal dentro del Protocolo (gráfico 3). Lo primero que nos sorprendió fue el número total de respuestas tratándose de una respuesta voluntaria, 161 personas respondieron; también como en la respuesta anterior llamó nuestra atención el número de personas (82) que afirmaron la existencia de procedimiento informal dentro del protocolo. En la pregunta 7 se pregunto si se disponía de un protocolo de acoso sexual y 75 respuestas afirmaron que si y 52 respondieron que lo desconocían.

Gráfico 3.

9. En caso de que se produjese algún caso, dentro del Protocolo existe un procedimiento Informal de comunicación. 161 respuestas.

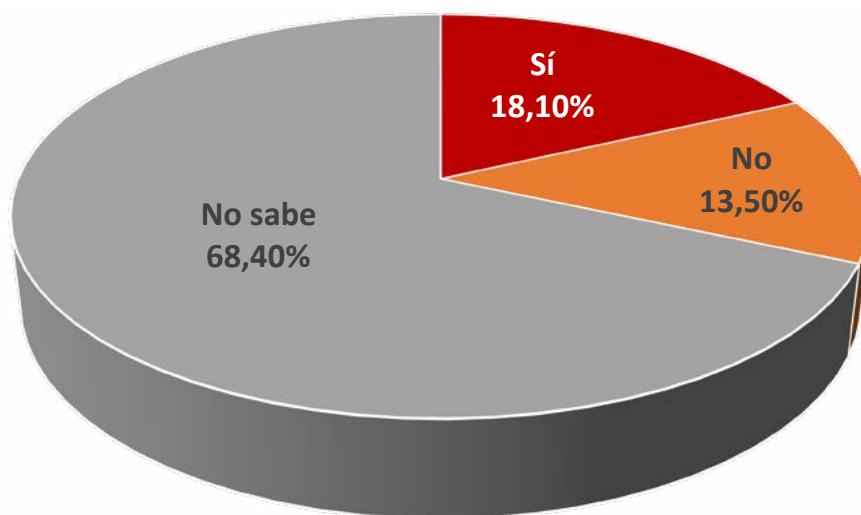


■ Con la pregunta nº 10 queríamos conocer si dentro de los protocolos se contemplaba un procedimiento informal de resolución ya que era una recomendación que estaba recogida en muchas guías para la elaboración de protocolos entre ellas, la del ministerio de igualdad. A priori y por las respuestas obtenidas lo previsible era obtener un número inferior de respuestas. La participación ha sido bastante alta, máxime tratándose de una pregunta de respuesta voluntaria. El 68,4% desconoce si se puso en

marcha el procedimiento informal, el 13,5% responde que no se puso en marcha frente al 18,1% que responden que sí se puso en marcha. Con todo lo señalado las respuestas nos indican que la mayoría asume que lo desconoce o que no se ha puesto en marcha, el 81,9% (gráfico 4).

Gráfico 4

10. Si se han dado casos, se puso en marcha el procedimiento informal. 171 respuestas.

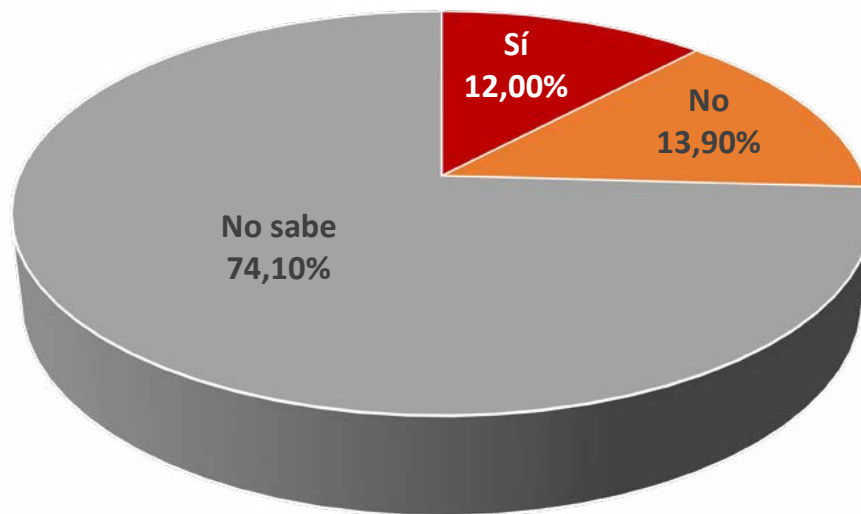


■ Seguimos con las preguntas que pretenden conocer cómo estaban elaborados los protocolos que debían contemplar un procedimiento informal y otro formal para resolver los casos. También se trata de una pregunta voluntaria que ha obtenido un número importante de respuestas aunque algunas menos que en la anterior. Como en la pregunta anterior la previsión era obtener un número inferior de respuestas por los mismos motivos comentados con anterioridad. En el gráfico 5 se observa que a la pregunta nº 11 solo el 12% de las respuestas obtenidas responden afirmativamente. (20 personas). La mayoría responde que lo desconoce, el 68,4%, o que no se ha puesto en marcha, el 13,5%. Por tanto, la mayoría de las respuestas han ido en el sentido de que se desconoce si se puso en marcha el procedimiento formal después del informal, el 74,1%. Comparando las respuestas obtenidas en la pregunta anterior, donde el 18% respondieron que sí se pudo en marcha el procedimiento informal, con el 12% que respondieron que se puso en funcionamiento el procedimiento formal podemos aventurarnos con mucha precaución una posible explicación. Con el procedimiento informal se resuelven algunas de las situaciones y por tanto, no procede continuar con el procedimiento formal, no obstante, la diferencia es pequeña.

Gráfico 5.

11. Si se han dado casos, despues del procedimiento informal se aplico un procedimiento formal. 166

respuestas.



■ En la pregunta nº 12 pretendíamos obtener información más detallada y por eso se planteó de manera abierta, la pregunta era ¿Cómo se solucionó el caso? (sanción, cambio de puesto de trabajo, despido, la víctima dejó el trabajo, etc).

La respuesta más frecuente fue “no sé” o similar (lo desconozco, no ha habido casos) seguida de la respuesta “cambio de puesto de trabajo”, donde no especifican a quién afectó el cambio de puesto. En algunas respuestas sí se especifica que fue para la víctima y en otras para el acosador; de otras se deduce porque también indican que hubo sanción. Precisamente la respuesta “se interpuso la sanción”, es la siguiente respuesta más citada.

A continuación se muestra una selección de algunos comentarios menos frecuentes pero significativos

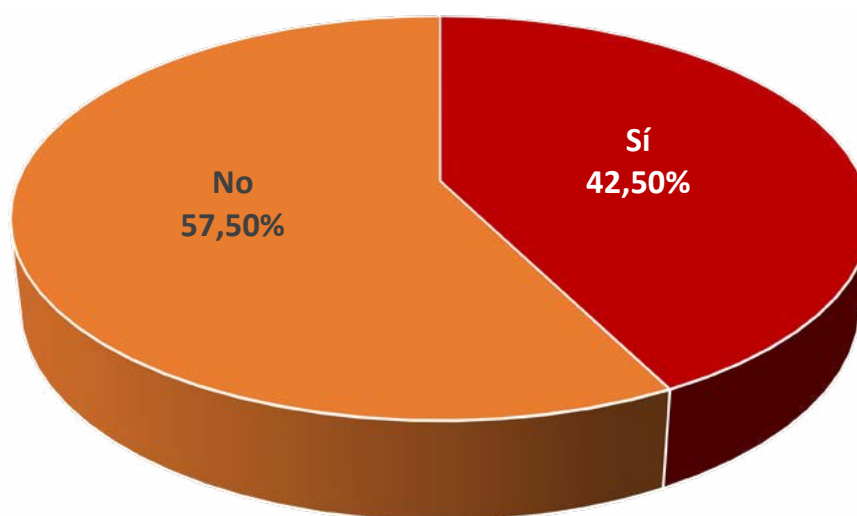
- Despido de la víctima al estar de baja por it
- Una llamada de atención, sin ninguna sanción ni consecuencia.
- Baja laboral, dejar trabajo, psicólogos
- No se elevó a conocimiento de Dirección
- Archivo por ser intocable
- La trabajadora se marchó de la empresa
- Cambio de puesto de trabajo de la víctima al ser un responsable de departamento el acosador
- La víctima se le ofrece irse del centro, por acoso laboral.

Ejemplo de respuesta muy significativa.***No he oído en 15 años un caso de acoso sexual algo muy raro.***

■ En la siguiente pregunta queríamos conocer la opinión con respecto a si el sistema actual les parecía que podía cumplir el deber de protección a la plantilla frente al acoso sexual. En esta ocasión la respuesta si era de carácter obligatorio. La pregunta era: cree que resulta adecuado el sistema implantado en su empresa para proteger a la víctima. En esta ocasión la opción mayoritaria seleccionada fue que no resulta adecuado con un 57,5% de las respuestas frente a un 42,5% que si considera adecuado el sistema implantado. (gráfico 6). El 58% de las personas encuestadas cree que no es adecuado el sistema implantado en la empresa para proteger a las personas que están siendo acosadas.

Gráfico 6.

13. Cree que resulta adecuado el sistema implantado en su empresa para proteger a la víctima 186 respuestas.

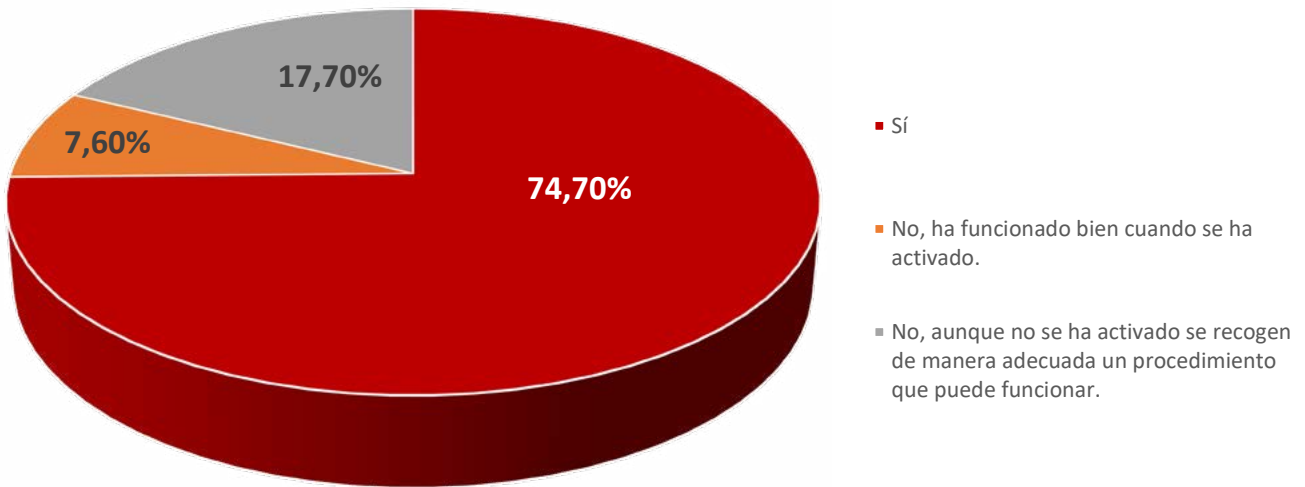


■ La pregunta número 14 vuelve a ser voluntaria. La pregunta era: cree que se puede mejorar el método para afrontar casos de acoso sexual en su empresa. El 74,7% respondieron que sí se podía mejorar, el 17,7% respondieron que no, aunque no se ha activado se recogen de manera adecuada y el 7,6% respondió con el No, ha funcionado bien cuando se ha activado.(Gráfico 7). El 75% de las respuestas considera que es mejorable el sistema de protección actual para afrontar los casos de acoso sexual en su empresa.

Gráfico 7

14. Cree que se puede mejorar el método para afrontar casos de acoso sexual en su empresa. 158

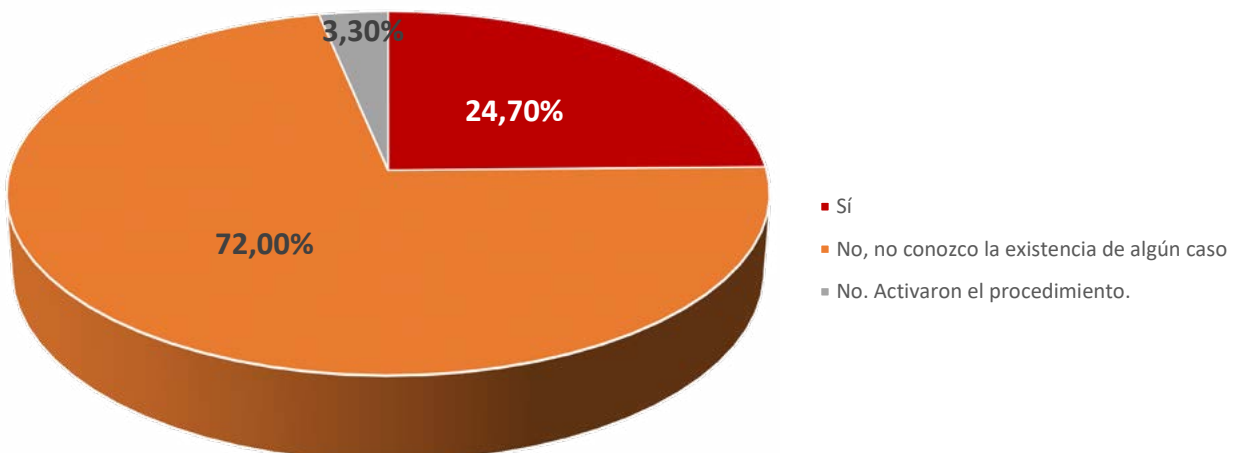
respuestas..



■ En esta ocasión la pregunta volvía a ser obligatoria. Queríamos formular una pregunta que pudiera dar visibilidad a la existencia de un número mayor de casos de los que realmente se conocen o se activan en las empresas. Con la pregunta nº 15 ¿Conoce la existencia de casos donde las personas afectadas decidieron no activar el procedimiento? Queríamos visibilizar que estas situaciones se producen, y no siempre se activan los instrumentos de protección, a través de los casos conocidos por al menos alguna parte de las plantillas. El 25% respondieron que sí conocían casos que no habían activado el protocolo o las medidas de acoso en la empresa. Y solo el 3,2% afirman que los casos que conocen si activaron dicho protocolo. El 72% respondió que no conocía la existencia de ningún caso. (Gráfico 8).

Gráfico 8.

15. ¿Conoce la existencia de casos donde las personas afectadas decidieron no activar el procedimiento? 186 respuestas.



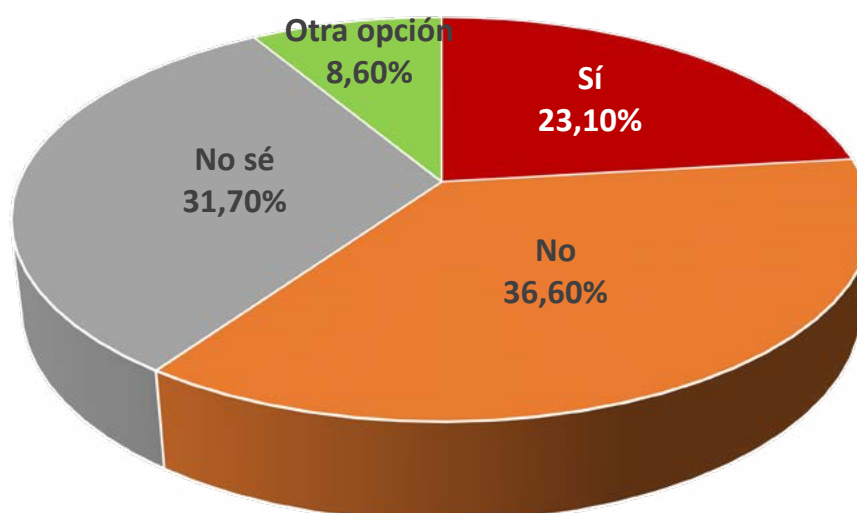
OBJETIVO 3º

En lo que respecta al objetivo 3º, que era Conocer el grado de conocimiento y de facilidad de acceso al Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla.

■ Los resultados obtenidos en la pregunta nº 16 La plantilla es conocedora de la existencia de el protocolo o de las medidas para prevención del acoso en tu empresa, nos muestran que existe un desconocimiento generalizado de la existencia de medidas o protocolos por parte de la plantilla. Las opciones de no y no sé suman el 68,3%. En sentido afirmativo han respondido el 23,1% y con otra opción han respondido el 8,6%. (gráfico 9). Mas del 70% de las personas encuestadas han respondido que desconocen de la existencia y/o el contenido del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Gráfico 9.

16. La plantilla es conocedora de la existencia de el protocolo o de las medidas para prevención del acoso en tu empresa. 186 respuestas.



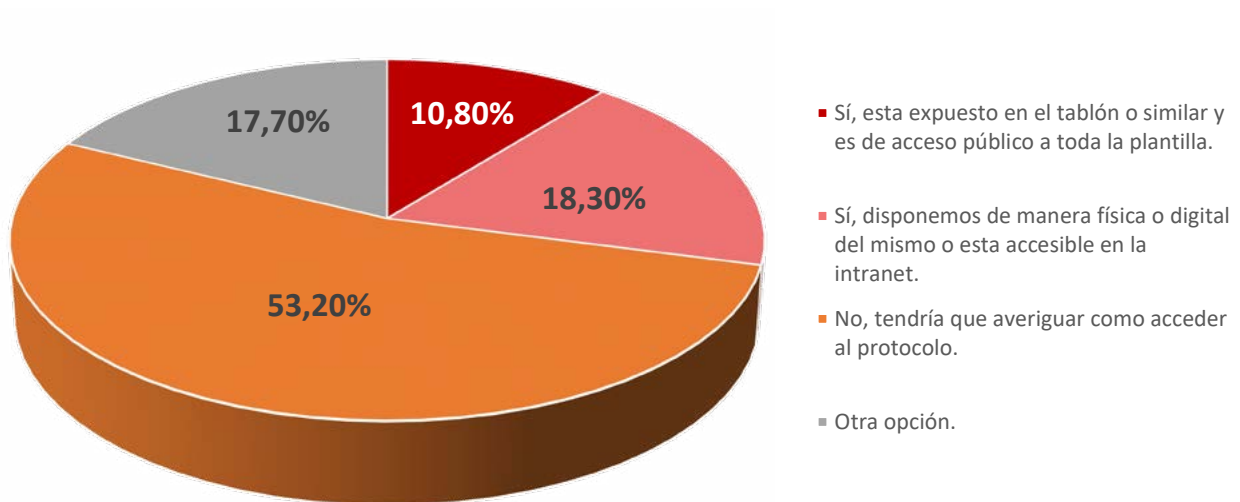
La respuesta diseñada para complementar a la pregunta anterior era si ha señalado otra opción."Escriba una breve explicación". En general las respuestas referían al desconocimiento por parte de la plantilla con expresiones como: la plantilla no lo conoce, no sabían cómo reaccionar ante la comunicación de un caso, reconocen que está expuesto o puesto a disposición pero no se consulta ni es conocido y por ello es una de las medidas que quieren incorporar al plan de igualdad que se está negociando,y similares.

■ Con la pregunta nº 18 el protocolo o medidas para la prevención del acoso es de fácil acceso por las trabajadoras y trabajadores un 53,2% responde que no es de fácil acceso y tendría que averiguar cómo se accede a dicho protocolo. El 10,8% responde afirmativamente confirmando que se encuentra expuesto de manera pública para toda la plantilla. El 18,3% responde afirmativamente y este ha sido entregado de manera física en formato papel o se encuentra disponible en la intranet de la empresa. (

gráfico 10). El 53% de las respuestas obtenidas señalan que tendrían que averiguar cómo acceder a el Protocolo.

Gráfico 10.

18. El protocolo o medidas para prevención del acoso es de fácil acceso por las trabajadoras y trabajadores. 186 respuestas.



Como en otras preguntas se dispuso una respuesta de otra opción para que proporcionasen información complementaria (pregunta nº 19) Si ha señalado otra opción. Indíquenos cuál. En esta ocasión la mayoría de las respuestas obtenidas han manifestado la no existencia de protocolo en sus empresas pero también se han recogido otras respuestas interesantes entre las que se encuentran las siguientes:

- se está pendiente de negociación
- se van a establecer nuevas fórmulas de difusión como por correo electrónico a toda la plantilla
- incluirlo en una nueva plataforma digital que está en creación, que esta a disposición a través del comité de empresa
- Está publicado en el convenio.

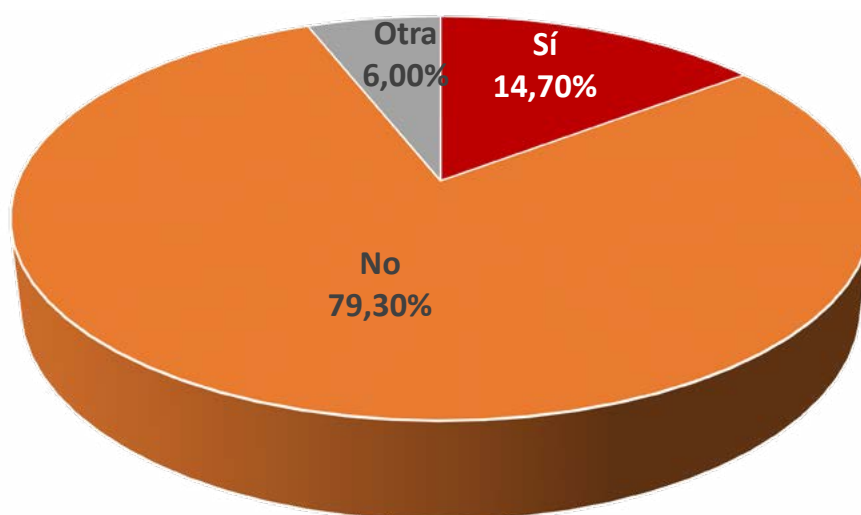
OBJETIVO 4º

En cuanto al 4º objetivo, que era Examinar las medidas de sensibilización, prevención y formativas en la materia que se realizan en las empresas o entidades.

■ El 79,3% ha respondido que no se ha realizado ninguna acción de sensibilización en esta materia. El 14,7% ha respondido que sí se han realizado actividades de sensibilización y el 6% ha respondido con la opción, no sé o similares. (gráfico 11). Entorno al 80% ha indicado que no ha realizado ninguna actividad en materia de sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Gráfico 11.

20. Se han realizado jornadas de sensibilización en materia de acoso en la empresa. 184 respuestas.



Nota: Otra incluye opciones como Acabo de entrar en la empresa, lo desconozco, en trámite, no lo sé, creo que no, no tengo información por parte de la empresa...

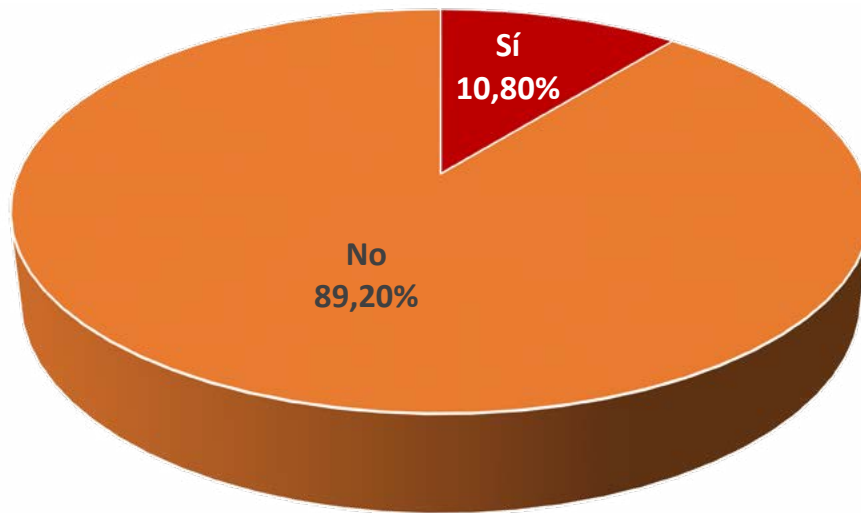
■ En esta ocasión queríamos conocer qué tipo de actividades se habían realizado. Pregunta nº 21. En el caso de que se hubiesen realizado jornadas de sensibilización. De qué tipo (Charla, visionado de videos, cartelería, puesta en conocimiento del Protocolo, etc.). Se han recibido 22 respuestas que manifestaban que se recibieron charlas, presentación del protocolo, carteles y trípticos, visionado de videos fueron las más señaladas.

■ Por otra parte, en la pregunta número 22 se planteó si se había recibido formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo impartido por la empresa. El 10,8% de las respuestas fueron en positivo frente al 89,2% que respondieron que no habían recibido formación específica. (gráfico 12).

El 89% indica que no ha recibido formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Gráfico 12

22. Ha recibido formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo impartido por la empresa. 186 respuestas.



■ Como en anteriores preguntas también preparamos una pregunta, la número 23, para conocer si se había recibido formación en esta materia por otras entidades y valorar el posible interés en recibir formación a través de las respuestas. Siendo una pregunta voluntaria y de tipo abierto se han obtenido 68 respuestas lo que a nuestro juicio muestra que el tema de la formación suscita interés.

25 personas manifiestan que han recibido formación, el resto de respuestas ha sido para decir que no han recibido formación. De estas últimas, de manera mayoritaria han manifestado que se han formado a través del sindicato (22 respuestas), 1 de ellas en el sindicato y en la empresa, otra por su cuenta y otra a través del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM).

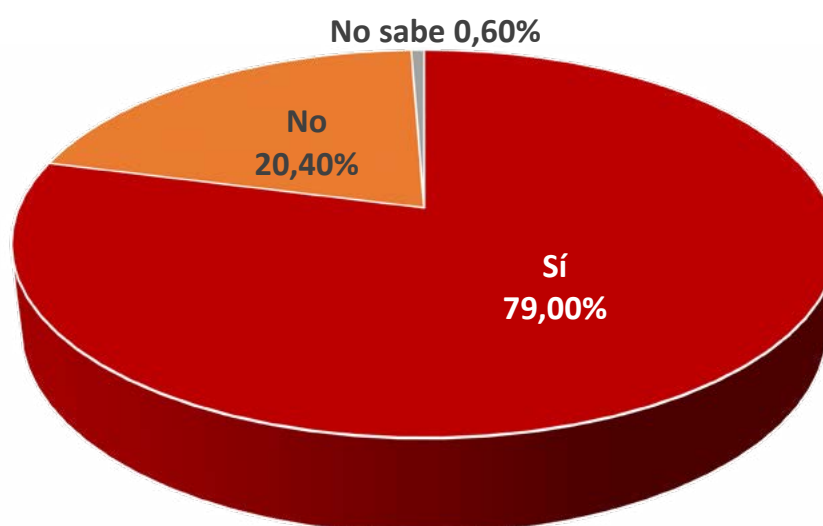
OBJETIVO 5º

En cuanto al 5º objetivo que era Conocer la opinión sobre la incidencia del nuevo Real decreto 901/2020 y su influencia en la mejora de la adecuación de las medidas a la realidad de las empresas o actualización de los protocolos ya que es una de las materias indispensables a tratar en los planes de igualdad.

■ Se preguntaba si el real decreto 901/2020 se consideraba una herramienta útil para adoptar medidas de prevención. El 79 % respondió afirmativamente frente al 20,4% que respondió que no.

Gráfico 13

24. Cree que el decreto 901/2020 va a ser una herramienta útil para que en los planes de igualdad se mejoren las medidas a adoptar en materia de PREVENCIÓN del acoso sexual. 186 respuestas.

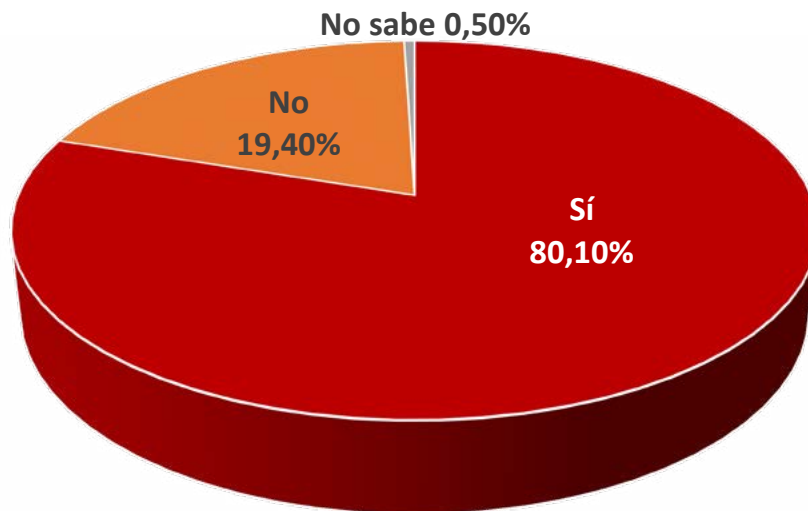


■ En esta ocasión la pregunta era similar pero mientras en la pregunta anterior (nº 24) queríamos hacer hincapié en la prevención de los casos, con la actual pregunta si este decreto si sería de utilidad para adoptar medidas de detección y solución (nº 25) donde queríamos poner el foco en la detección de los casos y la actuación. Pretendíamos que se observará la diferencia entre las medidas que se pueden disponer para evitar que se produzcan casos y las medidas a adoptar una vez que se inicia el procedimiento por la existencia de una denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.

En este caso prácticamente la totalidad respondió de idéntica manera, aunque los porcentajes variaron ligeramente el 80,1% dijeron que sí y el 19,4% respondieron que no. (Gráfico 14).

Gráfico 14.

25. Cree que el decreto 901/2020 va a ser una herramienta útil para que en los planes de igualdad se mejoren las medidas a adoptar en la DETECCIÓN y SOLUCIÓN del acoso sexual. 186 respuestas.



OBJETIVO 6º

Para terminar analizamos el último objetivo, el número 6 que era Analizar la participación de la representación legal en la elaboración, difusión y conocimiento de las medidas existentes en las empresas.

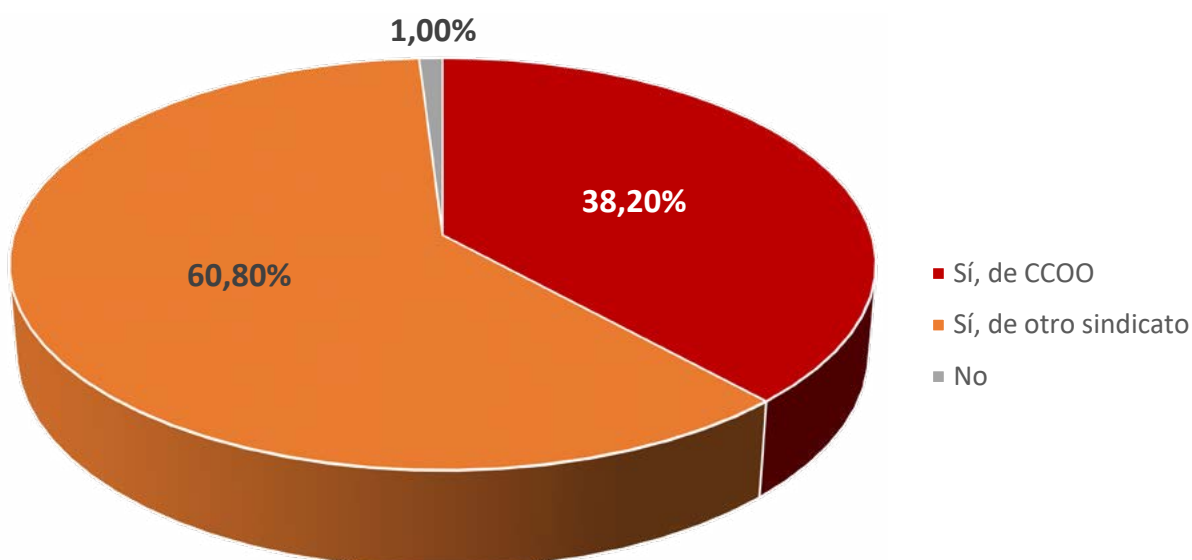
■ La pregunta que se diseñó fue la siguiente: Es representante legal de los trabajadores y trabajadoras. La mayoría de las personas participantes no forma parte de los órganos de representación legal de los trabajadores y trabajadoras aunque por los canales de difusión de la encuesta tienen un vínculo con la organización. Prácticamente la totalidad de quienes han respondido que forman parte de la representación legal son delegados y delegadas de CCOO. El 38,2% de las personas encuestadas son representantes de CCOO.

■ La pregunta número 27 se diseñó para obtener información complementaria a la cuestión anterior ¿Ha participado en la negociación del Protocolo de acoso laboral de su centro de trabajo? El 15,3% afirma que ha participado en la negociación del Protocolo. En esta ocasión se puso en relación las respuestas obtenidas en la pregunta 26 (las personas que formaban parte de la representación legal) con las obtenidas en esta (la participación en la negociación del protocolo), ya que se consideró que

se podía obtener una información relevante para cumplir con el objetivo propuesto en este apartado. Al poner en relación estos datos obtuvimos que el 39,44% de la representación legal que ha participado en la encuesta había participado en la negociación del protocolo de acoso de su empresa.

Gráfico 15.

26. Es representante legal de los trabajadores y trabajadoras. 186 respuestas.



■ Como pregunta final del cuestionario se incluyó la pregunta nº 28 de comentarios finales, para recopilar aspectos que nos pudiesen ayudar a si alguna cuestión que se hubiese quedado sin tratar o cualquier otro comentario que nos proporciona información cualitativa que complementará a la recopilada en el cuestionario.

55 personas han realizado comentarios. A continuación mostramos una selección:

En cuanto a los protocolos:

- Desconocimiento de la plantilla del procedimiento en caso de acoso laboral por sexo en la empresa
- En el año 2009 participé en la elaboración del Protocolo de acoso, que formaba parte del Plan de Igualdad, pero desconozco la implementación del mismo. Sigue siendo un tema delicado y complicado de abordar en el ámbito laboral, por las consecuencias tanto del ambiente laboral que genera como de las posibles consecuencias, especialmente para la víctima.

- En estos momentos se está revisando el protocolo para que esté acorde con la nueva legislación. Se va a crear un Comité de Igualdad de Género para garantizar que todo se cumpla y actuar rápidamente ante cualquier caso que pueda surgir.
- Estamos contentos con los protocolos que vamos a disponer para todos los trabajadores. Ya que hemos participado empresa y miembros del comité en los protocolos y en la decisión del personal que estará en el plan. Se les dará formación
- Desconozco el protocolo ni la empresa me ha informado.

Sobre el real decreto 901/2020

- Desconozco el contenido del Decreto nombrado, por tanto no son válidas mis respuestas para las dos preguntas que lo nombran, pero que he contestado porque eran de contestación obligatoria.
- El decreto 901/2020 contempla depósito *voluntario* de medidas contra acoso.
- He respondido a las preguntas sobre el RD porque es obligatorio, pero no lo he leído en profundidad y es muy difícil dar una opinión fundada.
- Gracias por reconocer que hay discriminación por razón de sexo.
- No conozco en profundidad ese decreto.
- El RD es una herramienta, pero tengo dudas que seamos capaces de impulsar la negociación de los planes de igualdad obligatorios previstos por la ley.

Con respecto a la Actuación en casos de acoso:

- He sufrido acoso sexual, pero en el momento que me ha sucedido no he tenido la fuerza y el coraje para activar el protocolo del centro de trabajo ni de tomar otras medidas, me ha sucedido en un momento muy complejo de mi vida; el acoso ha sido por parte de varios hombres, pero solo uno me ha dejado secuelas psicológicas profundas, actualmente estoy en tratamiento psicológico, en parte es debido a esta situación.
- En caso de acoso, hay miedo y silencio por parte de los demás trabajadores.
- Es difícil conocer casos de acoso si no se dan en el entorno de trabajo más cercano.
- En administraciones pequeñas es muy difícil gestionar estas situaciones ya que nadie cree ni apoya a la persona afectada. Teniendo que rehacer su vida en otro lugar mientras el acosador se queda tan tranquilo e incluso con su ego más alto.
- Mi experiencia con la denuncia de malas praxis es la negativa rotunda del departamento de RRHH de que haya ocurrido lo denunciado, y apoya totalmente al superior jerárquico, y la imposibilidad de demostrar nada.

Con respecto a los Planes de igualdad

- Estoy negociando el nuevo plan de igualdad y precisamente quiero revisar el protocolo, que existe pero que la plantilla no conoce. Falta formación tanto para la plantilla como para la dirección y recursos humanos
- Estamos en plena negociación del plan de igualdad, que empezó hace un año y la empresa alarga y evita. No hay ningún tipo de protocolo y formación de los trabajadores. Hay todo tipo de acosos y bulling y la empresa está tranquila a pesar de saberlo.
- En mi administración hay procedimiento de acoso laboral pero no hay específico de acoso sexual o por razón de sexo. El plan de igualdad establece que se tiene que desarrollar, se está elaborando pero, es muy lento y aun no lo tenemos aprobado
- Estamos empezando a elaborar el plan de igualdad con las representantes de CCOO y UGT

Con respecto a sensibilización y formación sobre esta temática

- Voy a redactar un escrito a mi empresa solicitando protocolo por acoso y proponer a la empresa unas charlas sobre el mismo.
- Lo más importante es que fluya la información entre todos los trabajadores y de los protocolos de intervención.
- Es muy interesante este tema. Tendría que llegar la información a todas las empresas. Gracias

En cuanto a algunos aspectos de mejora

- En mi empresa no hay nada de eso.
- La empresa los realiza de modo unilateral, negocia solo para cubrir expediente
- En las preguntas, creo que no se ha tenido en cuenta la situación de empresas pequeñas (como en la que trabajo), en la que si no hay una obligación explícita no se hace ningún tipo de protocolo de ningún tipo, por mucho que se insista por parte de la delegada.
- Trabajamos en limpieza eny aquí parece que todo es tabú
- Es una empresa pequeña y no tenemos nada de esto

En cuanto a interés que despierta el tema

- Creo que en mi vida laboral (más de 25 años en pymes) he visto una mejoría, menor acoso respecto a años atrás, pero todavía queda mucho trabajo por delante en materia de igualdad.

- Queda mucho por conseguir.
- Queda mucho por hacer. Gracias. Recibid un saludo cordial.
- Este tema es muy importante y sobre todo saber actuar si ocurre
- Me gustaría estar informada
- Preguntas a reflexionar
- Queda mucho por mejorar y más implicación de la Inspección de Trabajo

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Es un tema que despierta interés. Buena parte de las personas que han participado en la encuesta aunque con vinculación con CCOO no forma parte de la RLT. El 38,2% de las personas encuestadas son representantes de CCOO.
- Existe una demanda de formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo. El 89% indica que no ha recibido formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Un porcentaje importante manifiesta que no existen medidas de prevención ante el acoso sexual en sus empresas, ya sea porque no existen o las desconocen. Las medidas de protección de la salud frente al acoso sexual y por razón de sexo, si existen, no son conocidas por buena parte de la plantilla.
- Desconocimiento por buena parte de la plantilla de la existencia de protocolo en la empresa. El 60% afirma que o no existe o desconoce si existe un protocolo de acoso sexual en la empresa.
- Se detectan carencias en cuanto al concepto y significado de que es el acoso sexual y por razón de sexo. El 46,5% de las personas entrevistadas respondieron que no se dispone de un procedimiento de denuncia interno frente a un 53,5% que afirma que si. Lo llamativo de las respuestas obtenidas es que a la pregunta de si su empresa dispone de un protocolo de acoso sexual solo un 40,3% afirmaron disponer de un protocolo de acoso sexual.
- Desconocimiento del Protocolo como herramienta de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. El 50,9% afirma la existencia de un procedimiento informal dentro del Protocolo. La mayoría asume que lo desconoce o que no se ha puesto en marcha, el 81,9%

(refiriéndose al proceso informal establecido en el Protocolo). El 74,1% desconoce si se puso en marcha el procedimiento formal después del informal.

- El 58% de las personas encuestadas cree que no es adecuado el sistema implantado en la empresa para proteger a las personas que están siendo acosadas.
- Las actuales medidas de prevención y protección se manifiestan mejorables como opinión ampliamente mayoritaria. El 75% de las respuestas considera que es mejorable el sistema de protección actual para afrontar los casos de acoso sexual en su empresa.
- En los casos que se conocen de acoso, un importante número deciden no activar las medidas de protección o activación del protocolo lo que parece apoyar la pregunta anterior sobre la necesidad de mejora de los sistemas de prevención y sobre todo de protección. El 25% respondieron que sí conocían casos que no habían activado el protocolo o las medidas de acoso en la empresa.
- Con respecto a si son conocidos los protocolos donde existen las medidas o si al menos son de fácil acceso las distintas preguntas planteadas para analizar este objetivo dan como resultado que existe una necesidad de realizar un esfuerzo mayor de difusión y puesta a disposición del protocolo a la plantilla. Mas del 70% de las personas encuestadas han respondido que desconocen de la existencia y/o el contenido del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. El 53% de las respuestas obtenidas señalan que tendrían que averiguar cómo acceder a el Protocolo.
- En cuanto a las actividades de sensibilización y prevención que se están realizando en las empresas. Las respuestas muestran que es necesario realizar actividades de sensibilización y prevención ya que los porcentajes de personas que no han realizado actividades de sensibilización son de los más altos de todo el cuestionario. Entorno al 80% ha indicado que no ha realizado ninguna actividad en materia de sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- En cuanto a la formación los resultados nos indican que no se ha realizado tan apenas formación en este ámbito por parte de las empresas dirigida a sus plantillas. El 89% indica que no ha recibido formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Ante las actuaciones de protección ante la víctima solo en 7 de las respuestas abiertas se ha indicado que tuvo consecuencias para las persona que cometió el acoso.
- Es necesario dar a conocer la normativa que regula los planes de Igualdad. Esta necesidad ha sido detectada en las preguntas de comentarios finales.

5.2 RECOMENDACIONES

Recomendaciones Generales:

- Campañas de sensibilización en los centros de trabajo.
- Formación en la elaboración de protocolos.
- Formación en la negociación de plan de igualdad para la RLT.
- Formación de medidas de igualdad para empresas con menos de 50 trabajadores/as.
- Elaboración de materiales pedagógicos para difundir y compartir. Digitales y físicos.
- Jornadas específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Recomendaciones en los Planes de Igualdad, incluir en el apartado de PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

1. El desarrollo de campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos y material divulgativo que se estime necesario haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos acoso sexual y acoso por razón de sexo
2. Obtener datos numéricos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo el anonimato de las víctimas.
3. Programar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de género y sus consecuencias, y más reiteradamente en aquellos colectivos en que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso
4. Programar formación en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
5. La formación de las personas que van a dar apoyo a las víctimas que sufren acoso (profesionales en determinadas disciplinas, miembros de sindicatos, etc)
6. Acordar la negociación e implantación de medidas preventivas. Es fundamental que se acuerde la implantación de medidas preventivas cuyo objetivo es evitar la comisión de acciones constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La implantación de estas medidas está concretada en el artículo 48 de la ley de igualdad.
7. Utilizar la definición de acoso sexual recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Recomendaciones en los Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- La primera característica que tiene que contener los protocolos es asegurar la participación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores en todo el procedimiento de seguimiento del caso, es decir, desde el inicio de negociación del protocolo hasta que finaliza el procedimiento de denuncia. Formar parte de las comisiones de investigación.
- Elaborar Protocolos específicos para el acoso sexual y por razón de sexo diferenciados de otros protocolos (laboral, discriminación, etc).
- Utilizar las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (tanto en los planes de igualdad como en los Protocolos).
- Constituir la comisión responsable para el tratamiento, la investigación y el seguimiento de las denuncias en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 insta a las empresas a promover las condiciones necesarias para que no se produzca el acoso sexual o el por razón de sexo y establece el procedimiento de participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).
- Establecer medidas cautelares. En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, la comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. Se debe considerar que el establecimiento de medidas cautelares, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
- Difundir entre los trabajadores y trabajadoras el Protocolo o las medidas establecidas para contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Que se encuentre (soporte físico o virtual) en un lugar de fácil acceso por parte de la plantilla.

Recomendaciones en la actuación de delegados y delegadas ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

A continuación se detallan diferentes actuaciones que pueden llevar a cabo las delegadas y delegados en el caso que una víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo solicite su intervención:

- Escuchar a la víctima. Se trata de dejar que la víctima describa los hechos sin realizar ningún cuestionamiento ante los mismos.
- Animar a la víctima para que realice un relato de los hechos por escrito. Este documento es importante porque ayudará a tener una descripción de cómo han ido dándose las conductas constitutivas de acoso sin olvidar detalles.

- Acompañar a la víctima en caso que decida presentar una denuncia en la empresa para que se active el protocolo y sea la comisión experta la que realice la investigación pertinente y se apliquen las medidas necesarias para poner fin a esta situación.
- Acompañar a la víctima a las asesorías jurídicas del sindicato, donde en función de los hechos en su conjunto recibirá información de las diferentes acciones a realizar de forma que pueda elegir el proceso que desee llevar a cabo.
- Aconsejar a la víctima que acuda a su médico o médica de cabecera cuando acontecen los hechos, sirve para constatar médicamente las repercusiones psíquicas o físicas (si las hubiera) que se derivan de la situación de acoso así como para justificar las posibles ausencias del trabajo como consecuencia de haber sufrido acoso en ese momento.
- Asesorar a la víctima en caso de denuncia ante la policía o en el juzgado.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Centro de investigaciones sociológicas: Percepción social de la violencia sexual. Madrid, 2017. http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14354
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Madrid, 2021. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>
- Ministerio de Igualdad: Macroencuesta de violencia contra la mujer. Madrid, 2019 https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta_2019_estudio_investigacion.pdf
- CCOO Industria: Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. Madrid, 2019 <https://industria.ccoo.es/f2f435527d82f7f2efaefaab683449e9000060.pdf>
- CCOO Industria: Guía para combatir el acoso sexual y laboral. Madrid, 2019 <https://industria.ccoo.es/740344d6faf11f225cd47e157620730e000060.pdf>
- Instituto aragones de la Mujer (IAM). Universidad de Zaragoza: Violencia sexual contra las mujeres. Zaragoza, 2019. https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violencia_sexual_mujeres_aragon.pdf/9cbbb0a4-dd0f-4d0c-1d26-89d48a314f32
- Instituto aragones de la Mujer (IAM). Universidad de Zaragoza: La percepción de la violencia contra las mujeres en la población aragonesa. Zaragoza, 2019. <https://www.aragon.es/docu->

[ments/20127/674325/percepcion_mujeres_violencia_aragon.pdf/f937910c-c0f2-d8ac-9239-ec139c532bec](https://www.ccoo.es/20127/674325/percepcion_mujeres_violencia_aragon.pdf/f937910c-c0f2-d8ac-9239-ec139c532bec)

- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: El acoso sexual en el trabajo en España. Madrid, 2000 <https://www.ccoo.es/8197a5ed5dae138ac5394c4061c3046a000001.pdf>
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Madrid, 2021 <https://www.ccoo.es/9e1ed6155db8b6ce-692d3aa2dcfd2a94000001.pdf>



■ Relación OBJETIVO GENERAL y preguntas cuestionario

Conocer la situación del acoso sexual en las empresas de Aragón desde la perspectiva de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de la plantilla propia de la empresa o entidad.

- Pregunta nº 1 Indique sexo.*
- Pregunta nº 2 Tipo de empresa.*
- Pregunta nº 3 Sector de la empresa. En el caso de pertenecer al sector privado.
- Pregunta nº 4 Tamaño de la empresa. Número de trabajadores y trabajadoras.*

■ Relación Objetivos específicos y preguntas cuestionario

Objetivo 1. Conocer la existencia o no de Protocolos de Acoso sexual en base a las medidas que tienen que ser tomadas con respecto a la prevención del acoso Art. 48 de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que insta a las empresas a promover las condiciones necesarias para que no se produzca el acoso sexual o el por razón de sexo.

- Pregunta nº 5. ¿Existen en la empresa medidas destinadas a prevenir y/o eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?.*
- Pregunta nº 6 En caso afirmativo, indique brevemente cuales son. Si no las conoce anote que no las conoce.**
- Pregunta nº 7 ¿Existe un Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo en tu centro de trabajo?.*
- Pregunta nº 8 Se dispone de procedimiento de denuncia interno.

Objetivo 2. Conocer la actuación de las empresas en los casos de acoso que se hubiesen podido dar en sus empresas y la opinión por parte de la plantilla de estas actuaciones.

- Pregunta nº 9 En caso de que se produjese algún caso, dentro del Protocolo existe un procedimiento Informal de comunicación.
- Pregunta nº 10 Si se han dado casos, se puso en marcha el procedimiento informal.
- Pregunta nº 11 Si se han dado casos, después del procedimiento informal se aplicó un procedimiento formal.
- Pregunta nº 12 ¿Cómo se solucionó el caso? (sanción, cambio de puesto de trabajo, despido, la víctima dejó el trabajo, etc).**

- Pregunta nº 13 Cree que resulta adecuado el sistema implantado en su empresa para proteger a la víctima.*
- Pregunta nº 14 Cree que se puede mejorar el método para afrontar casos de acoso sexual en su empresa.
- Pregunta nº 15 ¿Conoce la existencia de casos donde las personas afectadas decidieron no activar el procedimiento?.*

Objetivo 3. Conocer el grado de conocimiento y de facilidad de acceso al Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla.

- Pregunta nº 16 La plantilla es conocedora de la existencia de el protocolo o de las medidas para prevención del acoso en tu empresa.*
- Pregunta nº 17 Si ha señalado otra opción. Escriba una breve explicación.**
- Pregunta nº 18 El protocolo o medidas para prevención del acoso es de fácil acceso por las trabajadoras y trabajadores.*
- Pregunta nº 19 Si ha señalado otra opción. Indíquenos cuál.**

Objetivo 4. Examinar las medidas de sensibilización, prevención y formativas en la materia que se realizan en las empresas o entidades

- Pregunta nº 20 Se han realizado jornadas de sensibilización en materia de acoso en la empresa.
- Pregunta nº 21 En el caso de que se hubiesen realizado jornadas de sensibilización. De qué tipo (Charla, visionado de videos, cartelería, puesta en conocimiento del Protocolo, etc).**
- Pregunta nº 22 Ha recibido formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo impartido por la empresa.*
- Pregunta nº 23 Ha participado en jornadas de sensibilización o formación en acoso sexual o por razón de sexo en otro lugar distinto a la empresa, por ejemplo, en el sindicato. Especifica qué tipo de jornada y en qué lugar.**

Objetivo 5. Conocer la opinión sobre la incidencia del nuevo Real decreto 901/2020 y su influencia en la mejora de la adecuación de las medidas a la realidad de las empresas o actualización de los protocolos ya que es una de las materias indispensables a tratar en los planes de igualdad.

- Pregunta nº 24 Cree que el decreto 901/2020 va a ser una herramienta útil para que en los planes de igualdad se mejoren las medidas a adoptar en materia de PREVENCIÓN del acoso sexual.*
- Pregunta nº 25 Cree que el decreto 901/2020 va a ser una herramienta útil para que en los planes de igualdad se mejoren las medidas a adoptar en la DETECCIÓN y SOLUCIÓN del acoso sexual.*

Objetivo 6. Analizar la participación de la representación legal en la elaboración, difusión y conocimiento de las medidas existentes en las empresas.

- Pregunta nº 26 Es representante legal de los trabajadores y trabajadoras.*
- Pregunta nº 27 ¿Ha participado en la negociación del Protocolo de acoso laboral de su centro de trabajo?.
- Pregunta nº 28 Comentarios finales.**

Notas:

* respuesta obligatoria

** respuesta abierta



CONTRA EL
ACOSO
SEXUAL
EN EL TRABAJO

