

**ESTUDIO ACOSO SEXUAL LABORAL EN
EL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE
CASTILLA-LA MANCHA**



**ESTUDIO ACOSO SEXUAL LABORAL EN
EL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE
CASTILLA-LA MANCHA**

Edición: diciembre 2022

© CCOO CLM

Edita:

Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

D.L.: AB 611-2022

Diseño y Maquetación: Juan Gómez Rubio.

Imprime: LiberDigital S.L.

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	5
INTRODUCCIÓN	7
REGULACIÓN JURÍDICA.....	11
CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS LABORALES.	15
LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO	21
MARCO CONCEPTUAL DEL ACOSO SEXUAL	26
Concepto legal de acoso sexual.	27
LA OBLIGACIÓN LEGAL DE PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES, ESPECÍFICAMENTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL	29
Derechos laborales de las víctimas de acoso sexual laboral	31
ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL ESTUDIO REALIZADO AL PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO EN CASTILLA-LA MANCHA.....	32
Aspectos metodológicos	33
Característica de la muestra	34
Condiciones laborales	37
Análisis de los resultados	40
Realidad/percepción del acoso sexual laboral.....	42
Apreciación y experiencia del acoso sexual	54
Actuaciones de las trabajadoras que han sufrido acoso sexual	68
La respuesta de la empresa.....	70
Mecanismos de prevención en la empresa	75
Efectos y consecuencias del acoso sexual en las trabajadoras	79
CONCLUSIONES	85
CUESTIONARIO	91
BIBLIOGRAFÍA.....	97
REFERENCIAS JURÍDICAS	99

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CE	Constitución española
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
CP	Código penal
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
LOIMH	Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
ET	Estatuto de los Trabajadores
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LOGILS	Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual



INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de una de las manifestaciones de discriminación y violencia hacia las mujeres más comunes y que refleja la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

La preocupación por garantizar una igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha provocado que en los últimos años haya habido numerosos marcos normativos para intentar conseguir esa eliminación o reducción en las desigualdades y brechas de género que todavía persisten en el mundo laboral.

La última de ellas es esa Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, que entró en vigor el pasado 7 de octubre con el fin de reforzar la protección de los derechos humanos de las mujeres ante las violencias sexuales, y reconoce en su artículo 12 el acoso como violencia sexual en el ámbito laboral, situando la recopilación de datos como uno de los ejes de actuación.

Como agente social comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres, CCOO Castilla-La-Mancha busca alcanzar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas trabajadoras, contribuyendo a tener una cultura favorable en igualdad.

Partiendo de que una de las manifestaciones más patentes de desigualdad que existe en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los lugares de trabajo, es nuestro objetivo prioritario que estos comportamientos se reconozcan como inadmisibles.

Para ello es fundamental trabajar en la sensibilización y prevención, la visualización del problema y, por supuesto, en su denuncia.

Por lo que por primera vez en Castilla La-Mancha, Comisiones Obreras y el Instituto de la Mujer de Castilla La-Mancha abordan este tema a partir de la visión y las experiencias de las propias trabajadoras, y en concreto, del sector de ayuda a domicilio. Debido al creciente envejecimiento de la población, cada vez más personas mayores demandarán asistencia y cuidados y es previsible que el empleo en este sector crezca de forma significativa.

El estudio que presentamos de acoso sexual en el sector laboral de Ayuda a Domicilio de Castilla-La Mancha, está editado con la colaboración del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha a través de las ayudas a la investigación en 2022 para la realización de proyectos que profundicen en el conocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres de la región, incluidas todas las manifestaciones de la violencia de género, haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran desde la perspectiva de género.

Se trata de trabajos exigentes, física y psicológicamente, prestados mayoritariamente por mujeres, en los que en muchas ocasiones están invisibilizados sus riesgos laborales, en particular el acoso sexual laboral.

Podemos decir que este estudio lo que hace es dar voz a estas trabajadoras. Se trata de un estudio que, si no pionero en el ámbito nacional, sí lo es en el ámbito regional castellano-manchego y uno de los pocos realizados en territorio español. Las muy escasas referencias existentes pueden ser consideradas como reflejo de la falta de interés por este problema social en el ámbito público, un aspecto que deja a los agentes sindicales implicados en su prevención y actuación con pocas

herramientas para hacer frente al problema allá donde surja. No olvidemos que la mejor intervención debe partir de un buen diagnóstico de la situación, y sin duda alguna este estudio es un primer paso para ello.

A pesar de la labor esencial que realiza el personal de ayuda a domicilio, este colectivo goza de poca protección y reconocimiento por parte de la legislación española, los poderes públicos y la sociedad, en general. De hecho, salvando escasas excepciones, apenas contamos con información específica sobre sus condiciones laborales, por lo que con el estudio que tienes en tus manos esperamos por supuesto eliminar, reducir o controlar el riesgo de acoso sexual al que está expuesto el colectivo de cuidadoras, y lo que es más importante sacarlo a la luz, solo de esta manera se podrán articular los procedimientos legalmente establecidos.

REGULACIÓN JURÍDICA

El servicio de ayuda a domicilio (en adelante SAD) forma parte del Catálogo de Prestaciones técnicas de Servicios Sociales de Atención Primaria y tiene por objeto atender las situaciones de dependencia ya sean laborales, económicas, educativas, sanitarias, personales y sociales, que dificulten que la persona o unidad familiar pueda desenvolverse con autonomía en su domicilio y entorno habitual, favoreciendo las condiciones necesarias que hagan posible la permanencia en su medio habitual de convivencia en condiciones adecuadas.

Para ello se proporcionará en el domicilio tanto atención personal, como a las necesidades de la vivienda, así como orientación para dotar de estrategias que permitan a la persona y a la unidad familiar adquirir un mayor nivel de autonomía completando siempre la labor de la unidad familiar, ofreciendo atención personal y doméstica al objeto de que puedan permanecer en el domicilio y de que puedan relacionarse en el entorno comunitario.

El servicio de ayuda a domicilio aparece regulado en el artículo 23 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, está financiado por las administraciones públicas y su gestión se atribuye de forma coordinada al Estado, las comunidades autónomas y a las entidades locales, en función de su número de habitantes. Sin embargo, las administraciones no prestan necesariamente el servicio con sus propios medios, sino que pueden delegarlo a entidades o empresas acreditadas para esta función.

El Servicio de Atención Sociosanitaria a Domicilio queda definido en la Ley de Servicios Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha Ley 14/2010 modificada por la Ley 1/2012 de 21 de Febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, donde se regula la organización y gestión de los servicios sociales entre la Comunidad Autónoma y las Corporaciones Locales, la ayuda a domicilio y la teleasistencia como prestaciones

técnicas de las personas usuarias como “Tiene por objeto atender las situaciones de dependencia ya sean laborales, económicas, educativas, sanitarias, personales y sociales que dificulten que la persona o unidad familiar pueda desenvolverse con autonomía en su domicilio y entorno habitual, favoreciendo las condiciones necesarias que hagan posible la permanencia en su medio habitual de convivencia en condiciones adecuadas”.

La relación laboral de las auxiliares de ayuda a domicilio viene regulada específicamente en el Convenio Marco Estatal de Servicios y atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal¹, y a nivel regional en Castilla-La Mancha, el único convenio regulado es el Convenio Colectivo Provincial de Ciudad Real, que establece y regula las condiciones de trabajo que habrán de darse en todas aquellas empresas que desarrollen la gestión de servicios de atención sociosanitaria a domicilio de titularidad pública o privada, ya sean municipales, provinciales, autonómica o estatal, y realicen actividad económica en la provincia de Ciudad Real, aun cuando el domicilio social de la empresa al que pertenezca radique fuera de dicho término provincial².

El citado servicio consiste en un conjunto de actuaciones que se llevan a cabo en el domicilio de las personas beneficiarias con la finalidad básica de atender sus necesidades de la vida diaria consistiendo sus principales tareas en:

¹ Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

² Convenio Colectivo, para el periodo 2021/2022, del sector atención sociosanitaria a domicilio, de la provincia de Ciudad Real. (Boletín Oficial de Ciudad Real núm. 133 de 12/07/2022)

<p>Atención a las necesidades del domicilio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda. • Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio. • Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar. • Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria. • Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista.
<p>Actividades de atención personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El aseo e higiene personal, habitual o especial, (incluida la higiene bucal), arreglo personal, ducha y/o baño. Ayuda para la ingestión de alimentos. • Cambios, traslados y movilización dentro del hogar. • Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado de la persona usuaria. • Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria • En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales. • Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria. • Cuidados básicos a personas incontinentes. • Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas. • Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario/
<p>Apoyo familiar y relaciones con el entorno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento. • Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social. • Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.

Las y los auxiliares de ayuda a domicilio son quienes se encargan de prestar el servicio y, de acuerdo con las exigencias legales, deben poseer alguna de las siguientes titulaciones: técnico/a sociosanitario de atención a personas dependientes en el domicilio, auxiliar de ayuda a domicilio, auxiliar de geriatría, auxiliar de enfermería. En su defecto, deben contar con algún certificado de profesionalidad que pruebe o acredite las competencias, conocimientos y habilidades que han adquirido a lo largo del tiempo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS LABORALES.

Todas estas tareas a desarrollar por las y los profesionales de ayuda a domicilio conllevan unos riesgos laborales, derivados de la movilización de personas y cargas, de la repetición de movimientos, de las condiciones y elementos del domicilio, riesgos psíquicos –generados por el burnout, la carga emocional o el hecho de tener que realizar casi siempre el trabajo en solitario así como otros riesgos derivados del factor género, Este sector está cubierto en su mayoría por mujeres, por lo que hay que prestar especial atención a los riesgos derivados del género, como acoso sexual laboral, acoso por razón de sexo, minusvaloración,... que se mezclan a menudo con los de carácter psicosocial derivados de diferentes factores como la organización del trabajo y de las relaciones tanto con el usuario/a como con los familiares.

Estos riesgos son clasificados conforme:

Factores ligados a las condiciones de seguridad

Sobreesfuerzos físicos y posturas forzadas. La movilización conlleva acciones de levantar, bajar, sostener, desplazar, estirar o empujar, lo que puede provocar lesiones, principalmente en la espalda, tales como lumbalgias, hernias discales, etc. En la atención domiciliaria se acentúa la adopción de posturas forzadas ya que la mayoría de los domicilios no están adaptados a las necesidades de usuarios/as y trabajadores/as.

Caídas por movimientos imprevistos de la persona dependiente. Durante la movilización de personas dependientes puede haber movimientos imprevistos e incontrolados que dificulten la tarea y conlleven riesgo de caída del cuidador o cuidadora. Las características del suelo, el orden y la limpieza y la no adecuada vestimenta de la cuidadora o cuidador, aumentan las posibilidades de sufrir algún tipo de caída.

Factores ligados a riesgos higiénicos

Contagios biológicos Las trabajadoras y trabajadores que atienden a personas dependientes están expuestas/os a riesgo de contagio de enfermedades infecciosas. La exposición a estos agentes biológicos se da básicamente en las tareas de aseo personal o en cualquier otra tarea que suponga el contacto con algún fluido personal del usuario o usuaria.

En las personas de la tercera edad debe tenerse en cuenta, además, que son un grupo de riesgo para determinadas enfermedades contagiosas (gripe, herpes zoster, hepatitis B). En algunas situaciones puede haber conflicto entre:

- El derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de enfermedades contagiosas de los usuarios y usuarias.
- El derecho a la confidencialidad de los datos médicos de las personas dependientes.

Una solución que respeta ambos derechos es que la información médica quede en manos del personal médico, y que la empresa garantice a las trabajadoras/es las medidas de prevención necesarias en función de las enfermedades de las personas dependientes, sin necesidad de conocer la patología concreta infecciosa que estas padecen.

Entre los riesgos higiénicos, las trabajadoras y trabajadores del sector de Atención Domiciliaria, se encuentra el riesgo químico, fundamentalmente cuando realizan labores de limpieza y desinfección en la vivienda del usuario. Aunque la exposición a este riesgo no se suele considerar importante, el uso de estos productos implica una serie de riesgos que hay que conocer para poderlos evitarlos y así establecer las medidas preventivas oportunas.

Para lo cual es fundamental que el trabajador/a esté formado e informado sobre el riesgo químico y conozca las herramientas de que dispone para conocer la peligrosidad del producto (la etiqueta de seguridad del producto y, en su caso, la ficha de datos de seguridad, que habrá de proporcionar el proveedor del mismo) y las medidas preven-

tivas a aplicar (uso de EPI's, actuación en caso de derrame y/o emergencia, etc).

Factores ligados a la organización del trabajo (riesgos psicosociales)

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, además de los factores de riesgo que hemos citado hay que tener en cuenta que las condiciones de su trabajo hacen que estén expuestas de manera muy particular una serie de riesgos psicosociales como son:

- Estrés. Las personas trabajadoras de ayuda a domicilio desarrollan un trabajo altamente exigente, tanto física como psicológicamente, una elevada carga de trabajo, en un tiempo muchas veces escaso, con tareas múltiples, interrupciones e imprevistos frecuentes o ritmos de trabajo muy exigentes.
- Síndrome del trabajador quemado o *burnout*. Es una respuesta al estrés laboral crónico. Presenta una triple dimensión de afectación de síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal.
- El estrés por compasión, una dolencia similar al *burnout* que se produce por un exceso de empatía con los y las pacientes, gestionada de forma inapropiada. Es decir, les afecta emocionalmente su situación de una forma extraordinariamente intensa.
- Alteraciones psicosociológicas, que se derivan del trabajo a turnos, de los cambios repetidos y constantes de horarios de trabajo. Tienen su impacto en la vida social y familiar de las personas cuidadoras y dificulta su conciliación. En el caso del trabajo nocturno, las consecuencias negativas están directamente relacionadas también con el hecho de alterar los ritmos circadianos, funciones fisiológicas con ritmos cíclicos y regulares de 24 horas, especialmente el de vigilia-sueño.
- Escasa información respecto a la situación de la persona mayor y al tipo de ayuda que requiere. Entorno doméstico con importantes carencias: viviendas sin ascensor, baños sin adaptar, accesos

estrechos a baños y otras estancias, habitaciones pequeñas que impiden el uso de sillas de ruedas, camas bajas, colchones hundidos, barreras poco manejables... Falta de ayudas mecánicas para la movilidad.

- Dispersión geográfica de los hogares atendidos que obliga a las personas cuidadoras a desplazamientos constantes con la consiguiente pérdida de tiempo.
- Dificultades para ser sustituidas en caso de bajas por enfermedad, vacaciones... Contratación temporal, lo que origina mucha rotación.
- Cambios frecuentes de horario de los servicios y dificultades para adaptar el horario a las necesidades de las personas y de las cuidadoras.
- Escasa remuneración.

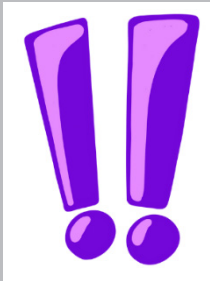
Riesgos específicos de género

La desigual presencia de hombres y mujeres en el ámbito laboral supone unas condiciones de trabajo diferentes para ambos colectivos. El gran peso que ocupa la mano de obra femenina en el trabajo de atención a la dependencia es un ejemplo evidente de esta diferencia laboral. Estas condiciones, que son a la vez causas y efecto de la situación de discriminación en la que tradicionalmente se han encontrado y continúan encontrándose muchas mujeres, tienen una doble incidencia sobre la salud: suponen una discriminación en el reconocimiento de derechos y sitúan a este colectivo en una posición desfavorable en la defensa de su salud. Las mujeres suelen estar expuestas a los riesgos laborales de distinta forma a la que suelen estar expuestos los hombres. Los riesgos más destacados que afectan principalmente a la mujer son:

- Pocas posibilidades de promoción.
- La discriminación laboral. La desigual ocupación laboral entre hombres y mujeres cobra una importancia destacada en este sector de atención a la dependencia, generando una división se-

xista de la que resulta perjudicado el colectivo de mujeres. Además de los riesgos descritos que afectan de manera especial a la mujer trabajadora.

- **Casos de violencia. Amenaza de violencia:** Los/as empresarios/as tienen la responsabilidad legal de prevenir ataques violentos contra sus empleados/as de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo, muchas mujeres trabajan solas y pueden enfrentarse a riesgos de asalto violento, así como a situaciones de acoso sexual, con o sin violencia. Suelen ser ejercidos por el usuario o familiares y se suelen producir mientras se produce el servicio. Se pueden producir como consecuencia del tipo de usuarios a atender que, en ocasiones, presentan alteraciones conductuales; de los conflictos entre usuarios, donde la cuidadora actúa como mediadora; y de la relación con usuarios y familiares, a menudo insatisfechos por no ver cumplidas sus expectativas, estos casos de violencia los vamos a identificar como violencias por agresiones y violencia por acoso sexual en el trabajo.



La plantilla está expuesta con frecuencia a sobrecarga de trabajo, realiza sus tareas con falta de tiempo para su ejecución, los ritmos impuestos son elevados, recibe instrucciones contradictorias e imprecisas y soporta exigencias psicológicas altas, entre otras cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales. “La tarea de los cuidados amenaza la salud de quien la practica tanto por el trabajo físico como por el emocional. Cuidar niños es ya una sobrecarga, pero cuidar ancianos, y más si están enfermos o demenciados, descompone el equilibrio vital y es una de las primeras causas de desencadenamiento del dolor crónico en las mujeres.

ATENCIÓN DOMICILIARIA. MI LUGAR DE TRABAJO La organización del trabajo y las altas exigencias físicas y posturales. Materiales informativos en prevención de riesgos laborales. Istas.2018. Mujeres invisibles. Carmen Valls Llobet. Debolsillo. 2008.

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO

En 1995 se aprobó en España la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Esta norma regula el derecho de protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras y establece las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud y los derechos de los trabajadores/as a su cargo. Todas las empresas deben elaborar un Plan de Prevención orientado a evitar los riesgos presentes en el trabajo, evaluarlos cuando no se puedan evitar y planificar e implantar las medidas necesarias de prevención y protección para controlarlos. Además, ha de realizarse un seguimiento sistemático de la eficacia de las medidas preventivas, entre la que cabe destacar la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras. La LPRL es de aplicación tanto a las personas trabajadoras por cuenta ajena como a trabajadoras/es de las Administraciones Públicas, más allá del lugar donde se realiza la actividad laboral.

Por otra parte, el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), establece en su art 31, que de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, esta misma protección también se regula en el art. 25 del Convenio Provincial de atención sociosanitaria de Ciudad Real, donde se establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales.

El principal problema para garantizar el deber de protección de las trabajadoras es que la inviolabilidad del domicilio de la persona usuaria dificulta en muchas ocasiones la actividad preventiva.

El problema viene dado por el hecho de que el lugar en el que el personal auxiliar del SAD presta sus servicios es la vivienda de las personas dependientes y dicho espacio es objeto de protección constitucional. No son considerados lugares de trabajo que la Inspección de Trabajo pueda visitar, de hecho, los domicilios son inviolables y no se puede acceder a ellos sin el permiso de sus residentes, o en su defecto, sin la debida resolución judicial que lo justifique, o ante la comisión de un delito flagrante. Pero los domicilios a efectos de régimen de la prestación de ayuda a domicilio no están excluidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que se debe partir de una evaluación específica y si se evidencia la existencia de riesgos planificarse la acción protectora, a través del plan de prevención³.

³ “En el caso del SAD lo adecuado sería que ya el propio informe social municipal pre - vio a la concesión de la prestación incorpore elementos protocolizados que avancen una evaluación somera y, sobre el avance que aportan los mismos, la entidad pública o privada prestadora del SAD –la legalmente obligada– lleve a cabo la preceptiva evaluación de riesgos y posterior acción preventiva, en su caso, de detectarse riesgos en el domicilio concreto. Cabría alegarse que la persona titular del domicilio puede oponerse a la llevanza de la acción preventiva de la LPRL, impidiendo el paso a la realización de esta actividad –de evaluación y posteriormente de planificación y de medidas concretas de protección o prevención–. Claramente ello es así: la titular puede negar la entrada en su domicilio, alegando su derecho fundamental del artículo 18.2 CE. Pero ello nos conduciría a una situación absurda, ya que, si la beneficiaria no opuso resistencia alguna a la entrada de personal público para elaborar el informe social previo a la concesión del SAD, tampoco tiene sentido que la oponga para llevar a efecto la actividad derivada de la LPRL tras la concesión del SAD (evaluación y prevención, en su caso). No obstante, para evitar cualquier tipo de problema, la concesión del servicio debería de estar condicionada a la autorización de la actividad preventiva (del mismo modo que el SAD es retirado a los beneficiarios cuando estos incumplen otros aspectos esenciales del servicio)”. Investigación EL TRABAJO DE AYUDA A DOMICILIO EN ESPAÑA. Investigación de la Vicesecretaría General de UGT y la FeSP UGT. Septiembre 2018.

Una vez que hemos hecho referencia a las condiciones de trabajo que llevan a cabo los y las trabajadoras auxiliares de ayuda a domicilio y los riesgos a los que están expuestos, entendiendo como riesgo laboral la posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo, según establece el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), no hay que olvidar que es obligación legal también, que la empresa prevenga todos los riesgos laborales a los que los y las trabajadoras puedan estar expuestos, así se regula específicamente en el art 14 de la LPRL, cuando determina que:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Es decir, esta obligación legal de protección engloba todos los riesgos laborales, incluyendo los riesgos de carácter psicosocial, dentro de estos riesgos se incluyen, como no las situaciones de violencia que puedan sufrir las personas trabajadoras, cuando esas situaciones de violencia las sufre una mujer, estamos hablando de violencias de género en el empleo, en sus dos manifestaciones, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

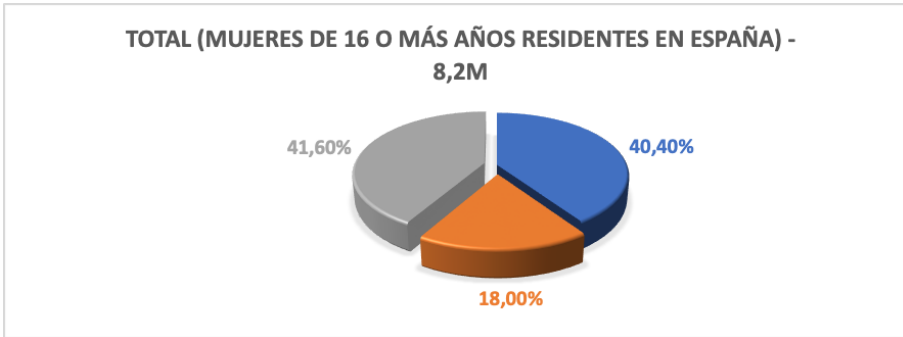
Respecto a los mecanismos de tutela preventiva, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), permite incluir el acoso sexual en el ámbito de la salud laboral hasta configurar un deber preventivo, que se fundamenta y

concreta en el deber legal de protección de seguridad y salud laboral, en definitiva, el deber a prevenir un riesgo laboral, y así lo especifica el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo estableciendo que el acoso sexual laboral, puede provocar ansiedad, depresión, insomnio y otro tipo de alteraciones físicas y psíquicas 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 de la que forman parte.

En definitiva, existe una obligación jurídica de garantizar ambientes de trabajo exentos de riesgos, y dentro de estos riesgos se incluye la violencia de género en el trabajo, que ya hemos dicho que es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El problema es que, en muchas ocasiones, la violencia laboral que sufren las mujeres está invisibilizada, y por parte de las empresas no existe ningún tipo de protección de este riesgo, existiendo determinados sectores laborales, donde aún es más difícil de identificar, como es el caso del sector de ayuda a domicilio, ya que uno de los componentes y de las características de este trabajo es la relación de las personas usuarias y sus familiares, la cual se produce en el domicilio particular del usuario, y normalmente en solitario, por lo tanto, la inviolabilidad del domicilio, muchas veces, así como la falta de mecanismos preventivos, hace que este riesgo laboral sea invisibilizado.

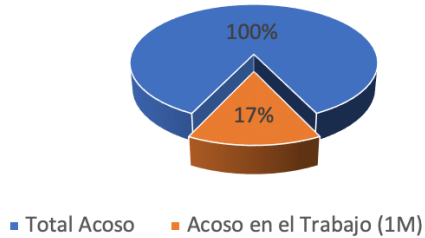
La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y presentada en el mes de septiembre de 2020, es el estudio estadístico más importante de cuantos se realizan en España sobre violencias machistas. Se realiza con carácter cuatrianual y que, por primera vez en esta edición, incluye un capítulo específico en el que se estudia la prevalencia del acoso sexual contra las mujeres a lo largo de toda su vida.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y presentada el mes de septiembre de 2020.

Del total de mujeres residentes en España de más de 16 años, el estudio determina que 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.

Cuando se preguntó a las mujeres sobre sexo del agresor, el 17 % respondió que se trataba de alguien del trabajo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y presentada el mes de septiembre de 2020.

Hace falta una visibilidad social del acoso sexual, que no se está produciendo debido a la tendencia al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, que tiende a circunscribirlo exclusivamente a la frontera del delito. Existe un entorno social que tiende a negarlo, que lo oculta⁴.

⁴ INSTITUTO DE LA MUJER: El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados.

Es por este motivo, que Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, en colaboración con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha se ha planteado la necesidad de analizar la percepción de que del acoso sexual en el ámbito laboral tiene una muestra de trabajadoras del sector de ayuda a domicilio en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, no existiendo datos estadísticos sobre la violencia de acoso sexual que sufre este sector, pero esto no significa ni mucho menos que estén libres de este tipo de agresiones⁵.

MARCO CONCEPTUAL DEL ACOSO SEXUAL

Entre los comportamientos violentos que sufren las mujeres en el ámbito laboral, el que se produce con más frecuencia es el acoso sexual.

El acoso sexual es un riesgo psicosocial muy complejo donde la aportación de distintas disciplinas científicas resulta necesaria para progresar en su erradicación, es una forma típica de violencia de género. Según establece el artículo 1º de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género es una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

El acoso sexual tiene como base una conducta de naturaleza sexual, pero en el fondo, en la motivación de dicho comportamiento no exis-

⁵ No existen estadísticas sobre denuncias de acoso sexual en el trabajo; a nivel regional en Castilla-La Mancha solo disponemos de las actuaciones que la Inspección de Trabajo a llevado a cabo por acoso sexual y por razón de sexo, que fueron 81, ¿pero realmente son tan pocas las mujeres que sufren este tipo de violencias? El propio Ministerio de Trabajo, expreso en su día, que "... hay muchos más, pero no se denuncian". Por varios motivos: "Uno, que muchas mujeres ni siquiera se dan cuenta de que están siendo víctimas de acoso; otro, que tienen miedo a represalias y, por otra parte, se produce un sentimiento de culpa y vergüenza en la propia víctima". A este respecto, el Instituto de la Mujer ya reveló que una de cada diez mujeres sufría algún tipo de acoso sexual en el trabajo, pero sólo una cuarta parte había comentado su situación con alguien.

te, o no existe solo, o no existe predominantemente, un deseo sexual sino una finalidad de dominio o de afirmación de poder⁶.

CONCEPTO LEGAL DE ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1 de la LOI define el acoso sexual como 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* de lo expuesto se deduce la necesidad de que la víctima del acoso hubiera exteriorizado de forma expresa y previa su rechazo. En forma añadida venía a situar en la víctima la responsabilidad de establecer qué comportamientos venían a resultar ofensivos y cuáles podían calificarse como aceptables. La nueva definición viene a centrarse básicamente en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) de la conducta de acoso. De lo expuesto se deduce que el hecho de que la persona víctima de acoso rechace o se someta al mismo, no condiciona la calificación de los actos como constitutivos de acoso sexual.

El párrafo 2º del citado artículo 7 viene a complementar el concepto de acoso sexual como una forma de discriminación por razón de sexo: *«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 y ofensivo».*

Con el objeto de clarificar el ámbito de las conductas calificables como acoso sexual, significativamente en el contexto de la relación de trabajo, el párrafo 4º establece que: *«el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo».*

⁶ PÉREZ DEL RÍO, T.: La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista, ob. cit., pág. 31.

LA OBLIGACIÓN LEGAL DE PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES, ESPECÍFICAMENTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL

Ya dijimos anteriormente que el acoso sexual laboral, es un riesgo psicosocial, por lo que su protección y evaluación resulta obligatoria no solo por lo previsto en los artículos 14 y 16 respectivamente de la LPRL (a pesar de que no aparezca citado explícitamente en dicha ley), sino que la LOIMH, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas y determinando específicamente en su artículo 48 las medidas específicas que todas las empresas deben establecer, en colaboración con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tanto a fin de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A pesar de la definición que puede dar la ley, muchos autores han intentado conceptualizar el acoso sexual. Como bien señala Pérez del río, “se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuando la posición ante la misma por parte de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo⁷”.

En este concepto quedarían claros la mayoría de los elementos configuradores del acoso sexual: los tipos, el ámbito en que la actuación ha de tener lugar y los sujetos activos de la actuación que pueden ser tanto el propio empleador como los compañeros de trabajo o incluso clientes o terceros relacionados con la víctima por causa de su trabajo. Además, la configuración tan amplia que realiza de la posible conducta acosadora permite la inclusión de todo tipo de actuaciones con finalidad sexual.

⁷ PÉREZ DEL RÍO, op. cit., pág. 15.

En el marco de esta identificación y valoración del riesgo, la empresa está obligada a elaborar un protocolo de actuación que tenga por finalidad prevenir conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que se puedan formular a este respecto por quienes hayan sido víctimas.

Por su parte la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, obliga a todas las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, reiterando por tanto la obligación legal ya establecida en la LOIMH, e introduce la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos contra el acoso sexual (art 184.5 del Código Penal).

Este deber de protección se amplía para incluir no solo a personal del centro de trabajo o de la empresa en concreto, y en sus diferentes niveles jerárquicos, sino también a personas que tienen algún tipo de relación con la empresa, ya sean clientes, proveedores o empresas de servicios auxiliares, incluyendo al personal de las mismas. De hecho, se insiste en identificar claramente en los protocolos de actuación y prevención contra el acoso sexual a las personas cuyo deber de protección es responsabilidad de la empresa, y en ese sentido, esta responsabilidad abarca no solo el deber de proteger a las personas de la propia empresa frente a conductas de personal de plantilla, sino también el deber de protegerlas frente a conductas de personas externas vinculadas con la empresa⁸, así como proteger a personas externas vinculadas a la empresa, como pueden ser los servicios auxiliares contratados cuya plantilla se vincule con la empresa, pero también en personas usuarias y clientes.

Es decir, las empresas deben llevar dos tipos de acciones preventivas, en primer lugar facilitando la creación de situaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad de hombres y mujeres y, en segundo lugar, mediante la implantación de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, para garantizar el tratamiento de las denuncias.

⁸ Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2017). Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

De este modo, si las empresas no implantan protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo serán penalmente responsables de estos delitos, con penas de multas desde 5.400 euros hasta 3.600.00 euros, en atención a la graduación de la pena de la multa del art. 50.4 del Código Penal.

DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Con la promulgación de la Ley 10/2022 de 6 de septiembre, que entró en vigor el 7 de octubre, este tipo de delitos serán considerados como VIOLENCIAS SEXUALES, lo que a nivel laboral introduce que todas las mujeres víctimas de acoso sexual en su lugar de trabajo, tendrán unos derechos laborales específicos, que hasta la promulgación de esta Ley, solo eran reconocidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género (esto es cuando el acoso había sido producido por un hombre con relación sentimental).

La promulgación de esta Ley es sumamente importante, porque hasta ahora si una trabajadora había sufrido un acoso sexual laboral, a no ser cometido por su cónyuge o por alguien con quien tuviese relación sentimental, no era considerado a efectos legales violencia de género, por lo que no podían acogerse a los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, pero ahora esto ha cambiado y estas trabajadoras pasan a tener los siguientes derechos.

- Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo [arts. 45.1.n) ET y 165.5, 267.1.b) 2.º 269.2 y 300 de la Ley General de la Seguridad Social].
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad

[art. 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre y art. 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores].

- Movilidad geográfica con recolocación en otro centro de trabajo (art. 40.4. ET).
- Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo [art. 49.1 m) y 40.4. ET y el art. 207.1.d) 7.ª de la Ley General de la Seguridad Social].
- El despido de la trabajadora víctima de violencia de género o sexual con motivo de ejercer sus derechos es considerado nulo [arts. 53.4 b) y 53.5 b) del ET].
- Bonificaciones para la sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género o sexual que suspenda su contrato para hacer efectiva su protección (art. 38.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre).
- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa (art. 37.8 del ET).
- Realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona [art. 37.8 del ET].

ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL ESTUDIO REALIZADO AL PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO EN CASTILLA-LA MANCHA

Con el objetivo principal de analizar en profundidad el acoso sexual en el sector de ayuda a domicilio en Castilla-La Mancha se ha realizado este estudio que abarco desde los meses de junio a diciembre.

Debido a la naturaleza de los objetivos de la investigación que consisten en medir y cuantificar la percepción del acoso sexual laboral en las tra-

bajadoras de ayuda a domicilio, se ha considerado que la metodología más adecuada es la cuantitativa a través de encuesta. Al mismo tiempo teniendo en cuenta que los sujetos de análisis son una población conocida y localizable, y las características del trabajo desarrollado, se consideró que la herramienta más procedente era la encuesta on-line.

Aspectos metodológicos

El trabajo que se presenta analiza la percepción que del acoso sexual tienen las trabajadoras de ayuda a domicilio en Castilla-La Mancha. Según los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el tercer trimestre del año 2022, Castilla-La Mancha tiene alrededor de 6.200 personas trabajadoras en actividades de servicios sociales sin alojamiento.

Las previsiones demográficas en España apuntan a un incremento de la población de mayor edad. El propio Instituto Nacional de Estadística, avanza que la población mayor de 65 años que actualmente representa el 18,7% del total de la población, pasaría a ser del 25,6% en 2031, y del 34,6% en 2066.

Es por ello que cada año aumenta el número de trabajadoras auxiliares de ayuda a domicilio, concretamente en Castilla-La Mancha.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Con respecto a esto, la Plataforma Unitaria del Servicio de Ayuda a Domicilio entienden que la clave para mejorar el servicio no está sólo en crear más puestos, sino también en cambiar las condiciones de trabajo.

El estudio realizado por CCOO ha alcanzado a una población de 435 trabajadoras de ayuda a domicilio, lo que supone una muestra muy representativa, teniendo en cuenta las personas afiliadas a la Seguridad Social en este sector. Con ello se ha realizado uno de los estudios más amplios sobre este tema, ya que se envió una encuesta a todas las trabajadoras que Comisiones Obreras tiene en su base de datos, por ser afiliadas a esta actividad, que a la fecha de realización del estudio eran aproximadamente 500, por lo que podemos decir que el recabar información de 435 personas confiere una calidad alta a este estudio.

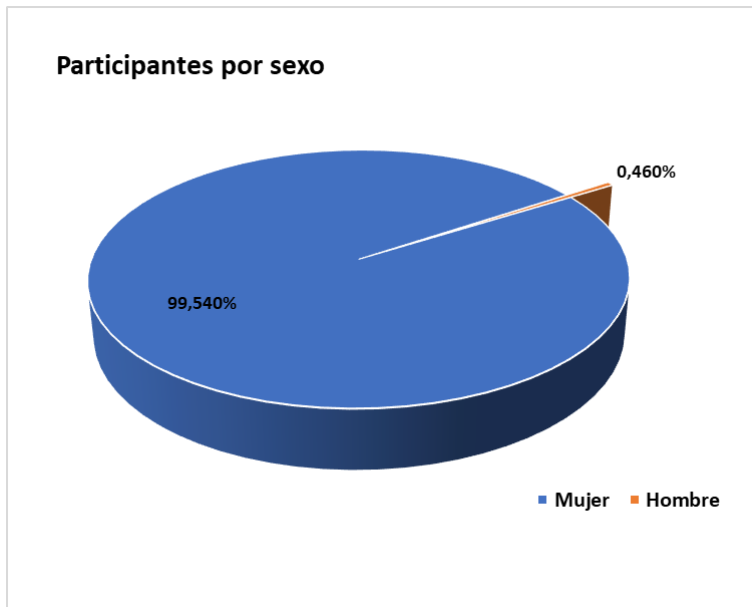
Las encuestas se recibieron por medio de un sistema informático que garantizaba la total confidencialidad.

Una vez finalizado el trabajo de campo, en noviembre de 2022, se procedió a realizar la depuración de la base de datos.

Característica de la muestra

En este bloque pasamos a caracterizar la muestra atendiendo a una serie de variables personales, sexo del trabajador, edad, estado civil, número de hijos e hijas menores a su cargo, discapacidad reconocida. Atendiendo a las características profesionales, se incluyen en esta caracterización variables como la categoría profesional, tipo de contrato, jornada, antigüedad en la empresa. El análisis en conjunto de estas variables permite abordar las características de la muestra de trabajadoras con las que trabajamos en el presente estudio.

El 99.4 % de las personas que han contestado al cuestionario son mujeres y el 0.46 % restante hombres. Este dato está relacionado con la enorme feminización del personal auxiliar del servicio de ayuda a domicilio, consecuencia de la división sexual del trabajo. Por ello se debe tener en cuenta que la muestra masculina no es lo suficientemente representativa para establecer comparaciones entre ambos sexos.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

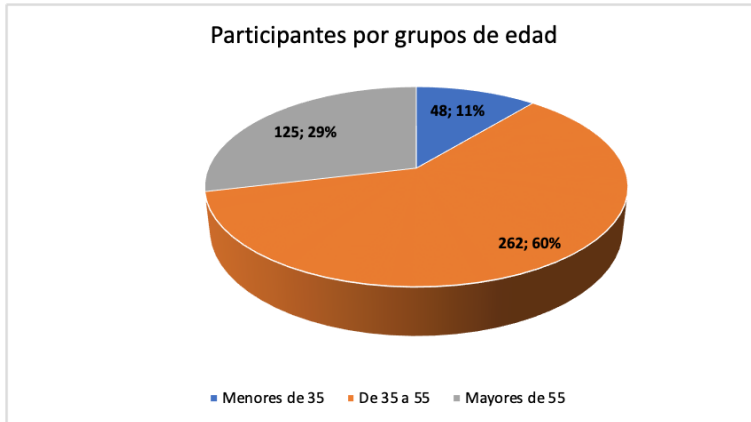
Asimismo, la muestra es representativa de la Comunidad Autónoma de Castilla La-Mancha, siendo la siguiente desagregación por provincias.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

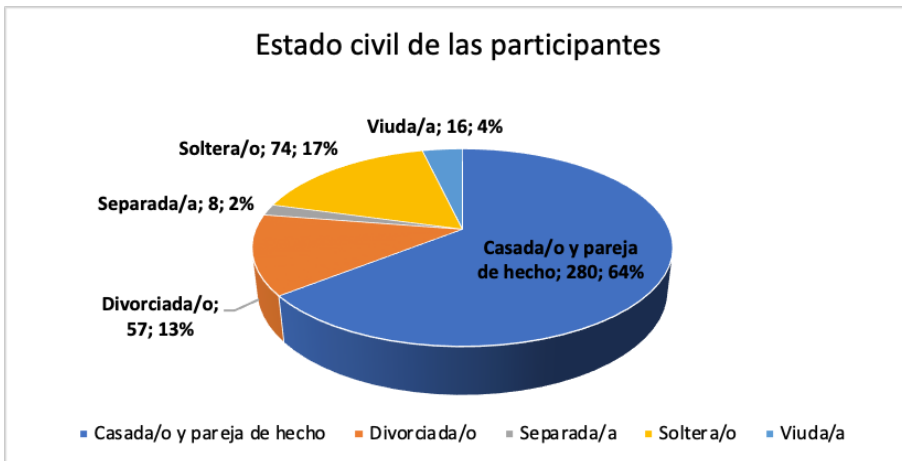
La edad promedio de las trabajadoras está entre los 35 y 55 años, con menor presencia en las trabajadoras más jóvenes, es decir la edad

comprendida de mujeres menores de 35 años supone un 11% de la muestra. Sorprende la proporción tan reducida de trabajadoras menores de 35 de la muestra. Una de las razones que se pueden achacar a la poca proporción de jóvenes que trabajan en el SAD es las tasas de precariedad y parcialidad que caracterizan al sector.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

En relación con el estado civil, un 64% son trabajadoras que viven en pareja, un 17% son solteras, un 59% están separadas o divorciadas y un 4% se encuentran en situación de viudedad.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Condiciones laborales

Sobre la modalidad contractual, los datos revelan que prevalecen las contrataciones indefinidas sobre las temporales.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

En cuanto al tipo de jornada, Según un informe editado en 2020 por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y el Gabinete Económico de CCOO, entre los factores que a priori condicionan la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio está la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 25% de las mujeres con empleo asalariado tiene jornada parcial frente a solo el 7% que supone el empleo asalariado masculino.

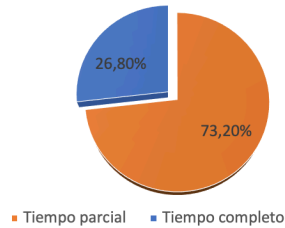
Si las mujeres trabajaran con la misma intensidad que los hombres a jornada completa (93%) y parcial (7%), la brecha salarial de género se reduciría a la mitad en España bajando de 5.252 a 2.486 euros, es decir, 2.767 euros menos de brecha. El 53% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres.

Por otra parte, según un **Informe del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019)**, la temporalidad y la parcialidad forman

parte de los principales problemas que impiden reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que significa que la incorporación de la mujer al trabajo asalariado ha sido a costa de la aceptación de **empleos temporales y parciales**.

En el presente estudio el 73,2% de las trabajadoras tienen una jornada a tiempo parcial.

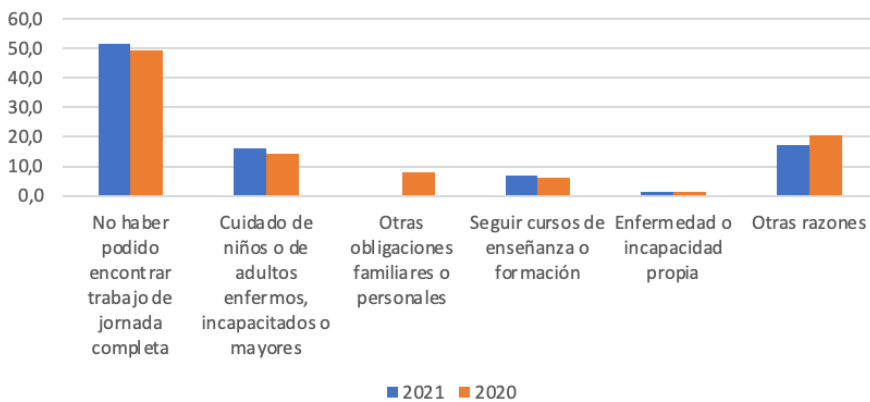
Tipo de jornada laboral



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Según los datos estadísticos de nuestra Comunidad Autónoma publicados por el Instituto Nacional de Estadística, donde se analiza que los contratos de trabajo a tiempo parcial, en su mayor proporción pertenecen a mujeres, el 23,8% de las mujeres trabajaba a tiempo parcial en Castilla La-Mancha en el año 2022, porcentaje casi seis veces superior al de los varones (4.9%).

Razones del tiempo parcial. ine



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Las trabajadoras del SAD se ven afectadas por varias variables de manera transversal. Se trata de un sector altamente feminizado y, además, con condiciones de trabajo precarias. Ambas, en el mercado laboral español, ostentan una correlación que forma parte del fenómeno de la feminización de la precariedad y la pobreza.

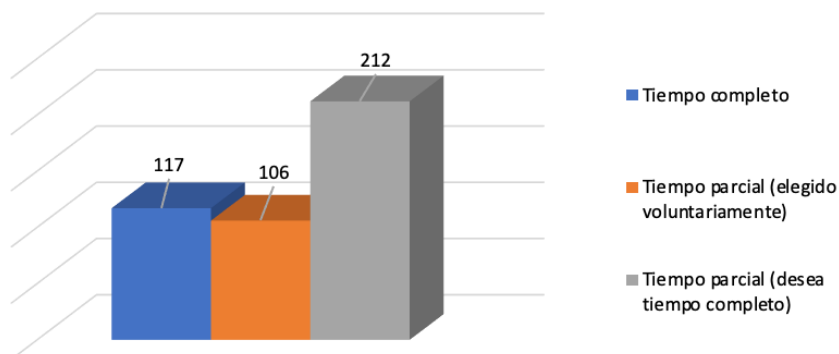
El Instituto Nacional de Estadística determina que, a nivel nacional, los principales motivos que alegan las mujeres que ejercen su trabajo a tiempo parcial en 2021 son, no poder encontrar trabajo de jornada completa (51,7%) y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (16,2%).

Del 73.2% de las trabajadoras que contestaron a la encuesta trabajan a tiempo parcial, solo una cuarta parte (24.3%) lo hacen por elección.

48.7%
desearía trabajar a tiempo completo



Jornada laboral de las participantes



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Análisis de los resultados

El acoso sexual es una de las formas de discriminación por razón de género más grave y, sin embargo, más extendida, cuyas víctimas son, en el 90 % de los casos, mujeres. Pese a que la violencia y el acoso sexual representen un desprecio flagrante de la igualdad de género y, por tanto, la vulneración de uno de los valores fundamentales constituyendo un problema real y persistente en casi todos los países del mundo⁹.

Con frecuencia, en el lugar de trabajo, el acoso sexual puede verse agravado por problemas como la estructura de trabajo de una empresa u organización, una gestión incompetente, las vulnerabilidades sociales de la víctima, un entorno negativo u hostil y una cultura de aceptación e incluso de recompensa inconsciente del acoso.

La evaluación del acoso sexual es una tarea compleja. En España existen dos fuentes principales de las que extraer información so-

⁹ Informe del Parlamento Europeo Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión 18.7.2018.

bre este delito. Por un lado, se encuentran los organismos oficiales –el Ministerio de Interior y el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022)– y, por otro, las investigaciones llevadas a cabo a este respecto.

Desde el Ministerio de Trabajo se mide el acoso sexual a través del número de denuncias interpuestas sin tener en cuenta, por tanto, los episodios ocurridos frente a los denunciados. Esta cuestión es especialmente relevante: por tratarse de sucesos que afectan gravemente a la intimidad de la persona, existen múltiples motivos por los que la víctima opta por no denunciar el episodio (temor a represalias, desconfianza de la utilidad de la denuncia, voluntad de olvidarlo, normalización de gran parte de estas conductas,). Además, no se permite explorar la información referida a uno u otro ámbito (por ejemplo, laboral frente a ámbitos de la vida social), agrupando todas las denuncias en un apartado amplio de Delitos contra la libertad e indemnidad sexual.

ACOSO SEXUAL: GENERALIZADO, PERO INSUFICIENTEMENTE DENUNCIADO

El acoso sexual es un problema persistente que afecta a todos los países, sectores y ocupaciones a escala mundial. Sin embargo, las víctimas de acoso sexual a menudo no lo denuncian. Ello suele obedecer a la normalización del acoso sexual, la falta de concienciación acerca de lo que constituye acoso sexual, el temor a represalias por parte de los compañeros de trabajo, los supervisores, los familiares o el empleador, la ausencia de mecanismos de recurso o reparación eficaces, y los estereotipos que culpan a la víctima en lugar de al autor. También existen dificultades a la hora de obtener pruebas, en particular cuando el acoso sexual ocurre sin testigos, por lo que puede ser complicado demostrarlo a través de pruebas corroborativas.

El acoso sexual en el mundo del trabajo. OIT.

Se aprecia una falta de transparencia que dificulta la evaluación de este fenómeno (Pérez, 2012), por lo que podemos asegurar que las estadísticas oficiales sobre acoso sexual son escasas y sus resultados poco fiables, ya que se basan en las denuncias interpuestas y se sabe que no se suelen denunciar este tipo de delitos.

En el año 2000 el sindicato CCOO realizó una Encuesta de la Secretaría de la Mujer en la que se entrevistó a 1004 trabajadores, de este estudio se concluyó que 18,3% de las mujeres españolas trabajadoras ha vivido a lo largo de su carrera profesional alguna situación de acoso sexual. Esto significa que casi dos de cada diez trabajadoras sufren o han sufrido a lo largo de su vida laboral comportamientos de naturaleza sexual molestos u ofensivo.

En 2006 el Instituto de la Mujer realizó una encuesta a 2007 mujeres y se realizó un estudio cualitativo basado en historias de vida sobre las situaciones de acoso sexual, los resultados del estudio indican que el 14,9% de las mujeres trabajadoras en España han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico), mientras que sólo el 9,9% de las entrevistadas percibe haber sufrido acoso sexual (acoso declarado).

Según el Instituto de la Mujer, conceptualmente, se considera acoso técnico el padecido en el último año por una trabajadora en cualquiera de las situaciones definidas como acoso sexual, independientemente de que ella lo considere o no acoso sexual. Como acoso declarado se entienden aquellas situaciones sufridas por una trabajadora en el último año y que ella las considera como acoso sexual. En otras palabras, mientras que el primero de los términos considera que una mujer ha sufrido acoso sexual en su trabajo siempre que haya sufrido alguna de las situaciones definidas, el segundo lo acota solo en los casos en que la mujer vivencia la situación como acoso sexual.

Realidad/percepción del acoso sexual laboral

Para combatir esta realidad, la primera condición es que los casos de acoso sexual laboral sean percibidos como tales, por eso se preguntó a las trabajadoras que participaban en la encuesta que percepción tenían del acoso sexual laboral en sus puestos de trabajo.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Aunque también consideraban que era necesario una formación específica, para que todas las trabajadoras identificasen estas conductas.



La encuesta daba la oportunidad de que, mediante comentarios, las trabajadoras pudiesen expresar o señalar lo que consideraban oportuno, a este respecto señalaron diferentes cuestiones que pensaban que eran necesarias como:

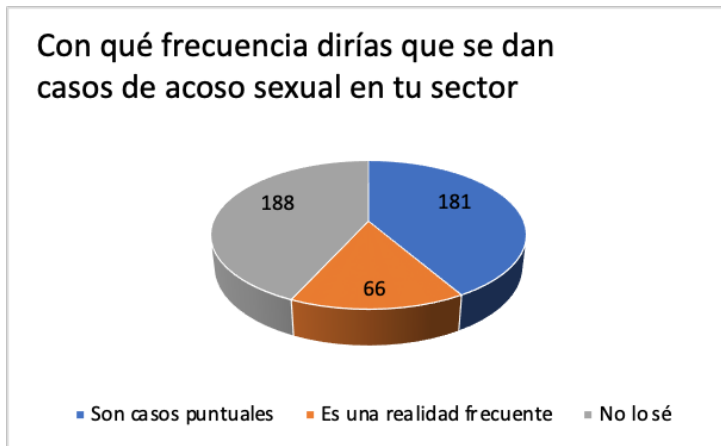
- ✗ *Preguntar de vez en cuando a las trabajadoras, explicarnos de vez en cuando que es el acoso en nuestro trabajo, y si lo hubiese darnos credibilidad y protección...*
- ✗ *Que nos tuvieran más informada en ese sentido.*
- ✗ *Es necesario que se nos mantenga informadas, saber actuar y sobre todo no callarlo por el bien de todas.*
- ✗ *Sería necesaria información por parte de la empresa para que se sepa identificar al acosador Transmitir más confianza a las mujeres sobre el acoso sexual en el trabajo.*
- ✗ *Sería necesario que nos dieran charlas informativas a las trabajadoras para saber que es el acoso sexual, como identificarlo y que es un problema que hay que abordar.*

✎ *Muchas compañeras, no identifican que es acoso sexual, algún tocamiento puntual o comentarios lascivos, lo justifican porque casi siempre son hombres con problemas mentales y cuando les están aseando y ellas argumentan que se desinhiben por la enfermedad. Por lo que debería haber más información.*

El acoso sexual a las mujeres trabajadoras no es una situación aislada o agresión específica, sino que prevalecen de forma conjunta diferentes situaciones de acoso, circunstancia que se incrementa a medida que aumenta la intensidad del mismo.

De las trabajadoras que respondieron al cuestionario.

TRABAJA CON ACOSO	
Es muy frecuente que exista	Son casos puntuales.
15%	45.7%



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

El hecho es que o bien por una situación puntual o por ser algo de manera frecuente las trabajadoras están expuestas en sus puestos de trabajo a sufrir situaciones de acoso sexual y según el art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, «sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta 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». Es una definición inspirada en el art. 2.1. d) Directiva 2006/54/CE - donde el acoso sexual se define 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». Y esta es la que también aparece en el artículo 40 del Convenio de Estambul¹⁰.

Ninguna de estas tres definiciones alude a la reiteración para considerar la existencia de un acoso sexual, ni tampoco a la necesidad de la persistencia temporal.

Hay dos elementos literales claros en la definición legal para alcanzar la conclusión de que un comportamiento no exige reiteración para constituir acoso sexual, ni que esa reiteración de conductas se produzca durante un cierto periodo de tiempo.

- En primer lugar, la expresa referencia legal a «cualquier comportamiento» debería conjurar de raíz cualquier interpretación tendente a exigir una reiteración de conductas para apreciar la existencia de un acoso sexual, o que el comportamiento de que se trate tenga una vigencia de efectos durante un periodo determinado de tiempo.
- En segundo lugar, si la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo es la consecuencia inexorablemente ligada a una reiteración de conductas y/o a cierta

¹⁰ Acoso sexual: precisiones conceptuales. José Fernando Lousada Arochena. El derecho.com. Noticias jurídicas y de actualidad.

permanencia de efectos en el tiempo, la norma deja meridianamente claro que el acoso sexual existe «en particular» si se crea ese entorno -por la reiteración de conductas, o también por una conducta única con efectos permanentes en el tiempo-, pero puede existir sin la creación de tal entorno.



Existen unos elementos comunes para detectar el acoso sexual laboral, (que en ningún caso es la reiteración de los hechos).

- Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre: en una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a conductas no deseadas se entiende que la persona no busca ni tampoco inicia esta acción y, además, considera este hecho como indeseable.
- Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista: este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales.
- Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas: este tipo de entornos tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre. Surgen cuando existe una persistencia en las conductas, lo cual no implica que, si se dan comportamientos aislados lo suficientemente graves, también deban ser considerados como acoso.

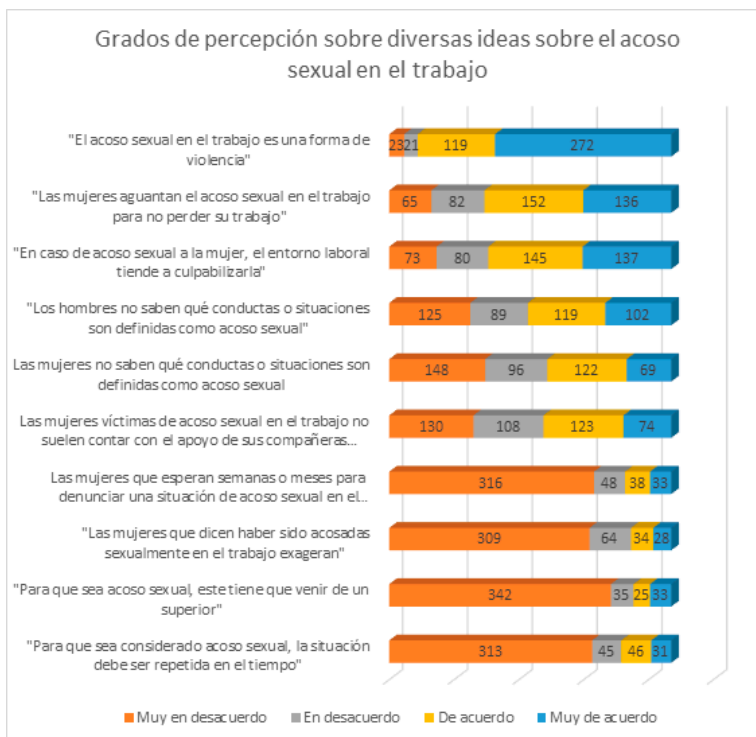
Según la encuesta realizada, por lo tanto, el acoso sexual laboral es una realidad que existe para las trabajadoras auxiliares de ayuda a domicilio.



Pero uno de los principales problemas para cuantificar la violencia de género en el ámbito laboral proviene que se trata de un delito oculto, esto es, un delito que sale a la luz y se denuncia proporcionalmente muy poco y, por tanto, sus verdaderas cifras son difíciles de conocer¹¹.

Es necesario abordar cuáles son los impedimentos por los que no se denuncian estos hechos, para ello es necesario saber, ante diferentes opiniones, que opiniones tienen estas trabajadoras sobre el acoso sexual laboral.

En muchas ocasiones la negación de estas agresiones puede incrementar las conductas de acoso, la siguiente tabla recoge el grado de acuerdo o desacuerdo que las trabajadoras muestran con una serie de afirmaciones planteadas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

¹¹ BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: El laberinto patriarcal, ob. cit., pág. 108.

Casi de manera absoluta todas las trabajadoras **en el 89.9 %**, identifican el acoso sexual como una forma de violencia, y así lo identifica tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), determinando que el acoso sexual es una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres, una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

La causa específica de la violencia contra el colectivo femenino es el género y afecta o es susceptible de afectar a las mujeres por el hecho de serlo, y en el ámbito público, se define como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Exposición de Motivos. «Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respecto y capacidad de decisión», así lo establece también el Consejo Económico y Social, en su informe 2022, Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro “La desigual posición de las mujeres y los hombres en la estructura social se manifiesta de la forma más cruda en la violencia ejercida sobre ellas por el hecho mismo de ser mujeres”.

Las mujeres sufren ataques en la pareja, en el seno de la familia, en el trabajo y en la propia sociedad, el problema es que se trata de un hecho generalizadamente aceptado por la sociedad y «la causa del especial riesgo de victimización de las mujeres»¹².

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer¹³ define la violencia de género como todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o

¹² PÉREZ DEL RÍO, T.: La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista, ob. cit., págs. 16-17.

¹³ NACIONES UNIDAS: «Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993». A/RES/48/104, 23 de febrero de 1994.

psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada. Esta violencia incluye la violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

Dicha declaración marca un hito histórico al reconocer de forma explícita, y sin ambages, que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que la violencia ejercida contra las mujeres, por el hecho de serlo, es una violación de esos derechos.

El hecho de que las mujeres aguantan el acoso sexual en el trabajo **para no perder su trabajo es una afirmación en que el acuerdo mayoritario integraba al 66.2 % de las trabajadoras.**

EL 64,8 % opinaba que el entorno laboral tiende a culpabilizar a las mujeres.



Muchas veces el entorno tiende a culpabilizar a la víctima, con lo que los acosadores encuentran argumentos para justificar su conducta. Según el Instituto de la Mujer a este respecto, el 38,2% de las mujeres trabajadoras consideran que en el acoso sexual laboral el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres.

Para evitar las agresiones en los lugares de trabajo es necesaria la colaboración de las personas más cercanas a la trabajadora, sin embar-

go, al contrario de lo que se pueda pensar, no es tarea fácil, porque existe temor a represalias, por eso en la encuesta no todas las mujeres han considerado que se sienten apoyadas por sus compañeras, **el 45,3 % considera que no tiene apoyo.**

En este sentido, Tartar-Goddet señala que somos productores de violencia activa por omisión cuando nos quedamos indiferentes con las infracciones que se cometen ante nosotros, dando lugar a incertidumbre y confusión y permitiendo que algunos, sin límites ni marco de referencia, cometan violencias graves con toda legitimidad¹⁴.

En cuanto a la afirmación los hombres no saben que conductas o situaciones son definidas como acoso sexual, **aproximadamente la mitad (50.8%)** considera que esto es así¹⁵. A este respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado diversos materiales didácticos, como guías para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista como instrumentos de intervención que pretenden incidir en la construcción social de la masculinidad con los hombres para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

La OIT declara que acoso sexual sigue estando ampliamente tolerado en el mundo del trabajo, y se necesita un cambio social más profundo. Como reconoce El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), con

¹⁴ TARTAR-GODDET, E.: Convivir con la violencia cotidiana. (Traducción: AGUIRRE SETAS, J. A.), Ediciones Mensajero, 2005, pág. 150. «No nos atrevemos a indicarle sus transgresiones y a recordarle las reglas sociales o jurídicas, en especial si está maltratando a alguno ante nosotros».

¹⁵ Debido a la construcción social los hombres no conciben de la misma manera el acoso sexual, depende de las características dadas por el contexto referido a la masculinidad de los hombres. Por lo tanto para comprender esta problemática, es necesario abordarla y analizarla desde la perspectiva de género, que explica y sustenta que su origen y evolución reside en las desigualdades sociales, históricas y culturales entre varones y mujeres; las cuales permiten esta forma de violencia, el hostigamiento sexual es una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder, generalmente del varón, que se encuentra en una posición jerárquica superior o con la desigualdad de poder entre géneros. El impacto del acoso sexual a hombres: El significado otorgado y su afrontamiento. Daniela Aguilar Zacarías, Victoria Arriaga Samayoa.

objeto de abordar la violencia por razón de género, es preciso luchar contra sus causas subyacentes y los factores de riesgo. Éstos incluyen los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

Por otra parte, el 43.9 % de las trabajadoras consideran que tampoco las mujeres saben cuáles son las conductas que son definidas como acoso sexual.

Podemos identificar esta falta de reconocimiento por parte de las mujeres por la ajenidad del concepto de acoso sexual o también por la normalización de ciertas conductas que no les parecen graves y que resuelven por la vía de “no hacer caso” y, en el caso de las situaciones más graves, cambiando de lugar de trabajo.

A este respecto, fueron muchas las trabajadoras que transcribieron (en la opción de pregunta abierta que disponía el cuestionario) la necesidad de tener formación al respecto, algunas se recogen a continuación:



- ✎ Tener charla o reuniones para informarnos más del tema.
- ✎ Que nos informaran y que no le quitara importancia a situaciones que no son sin importancia para nosotras que estamos todos los días expuestas.
- ✎ Que se dieran más charlas, para que algunas compañeras sepan detectar lo que es acoso sexual.
- ✎ Reuniones informativas para la prevención y actuación que hay para los casos de acoso.
- ✎ Dar cursos sobre el tema.
- ✎ Cursos de información sobre el tema. Más apoyo por parte de la empresa.

- ✎ Dar herramientas efectivas para que puedan sentirse protegidas contra estos casos, como charlas, guías clave y una vía de actuación rápida por si le sucede.
- ✎ Información, saber lo q podría ser acoso, tener un teléfono por si ocurre.
- ✎ Prevención, enseñar a detectar el acoso y actuación rápida si se die- ra el caso de acoso.
- ✎ Formación, apoyo psicosocial y protección.
- ✎ Formación en materia de prevención del acoso sexual, informar so- bre cómo llevar a cabo la denuncia y asesorar sobre las ayudas médi- cas, psicológicas, ...
- ✎ Prevenir, informando, y dando charlas.
- ✎ Preguntarnos si en algún momento nos sentimos acosadas.
- ✎ Información, más a menudo, cursos saber si hay protocolos.
- ✎ Realizar campañas de concienciación, sensibilización y formación, a través folletos, jornadas y cualquier otro medio oportuno.

Continuando con el análisis de los ítems, se pregunto si las mujeres que habían sufrido un acoso sexual en el trabajo, y habían tardado en denunciar era porque se habían inventado esta situación, casi la totalidad de las trabajadoras **están en desacuerdo con esto (el 84%)**.

Según lo establecido por el Instituto de Seguridad e Higiene en el tra- bajo, en su Nota Técnica de Prevención 507 “el acoso sexual en el tra- bajo”, la manera en que las trabajadoras afrontan el acoso sexual la- boral, no es denunciándolo en primera instancia, sino que la respuesta más común suele ser evitar al acosador y tratar de reconducir la si- tuación evitando la confrontación directa (en la mayoría de los casos esta estrategia da como resultado consecuencias muy negativas, en cuanto que, en muchas ocasiones, el trabajo conlleva interactuar con el agresor; con ello, se incrementa la probabilidad de que ocurran más episodios de acoso y, por otro lado, la estrategia de evitación tiene

un impacto negativo en el funcionamiento laboral diario). Un número importante de mujeres busca también el apoyo social de amigos y familiares. Un número menor de mujeres se enfrenta directamente al acosador y muy pocas mujeres buscan ayuda en la propia organización. Estos son los motivos fundamentales, por lo que se suele tardar en denunciar una situación de acoso sexual laboral.

En la misma proporción el 85.7% no están para nada de acuerdo con la afirmación, de que las mujeres que dicen haber sufrido acoso sexual exageran. Independientemente de la forma que adopte, el acoso sexual se traduce en un entorno de trabajo inseguro y hostil para la persona que lo experimenta, así como para los testigos y los compañeros de trabajo. Además, la naturaleza a menudo “normalizada”¹⁶ y persistente del acoso sexual puede tener efectos demoledores y conducir a un enorme sufrimiento personal, a daños a la reputación, a la pérdida de dignidad y autoestima por parte de las víctimas, y a que la familia, los amigos y los homólogos culpen a la víctima. Puede tener graves consecuencias para la salud, conllevar costes económicos considerables y afecta el funcionamiento de las empresas y, más en general, del mundo del trabajo.

El 82.5% de las trabajadoras considera que no es necesaria la reiteración, para que sea considerado acoso sexual, así lo establece también nuestra jurisprudencia¹⁷, a este respecto puede que el 17.7% que considera que si que debe ser una conducta reiterada, lo confunda con el acoso moral (*mobbing*), la diferencia con las **conductas** constitutivas de **acoso** moral) viene determinada por la “sistemática **reiteración** de la presión” durante un tiempo prolongado que se exige para el *mobbing* (sentencias del TSJ de Cataluña de 11 de febrero de

¹⁶ Acoso sexual está normalizado cuando se considera como una parte normal o inquestionable del trabajo diario. Véase OIT. 2017. Informe V (1) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, doc. ILC.107/V/1 (Ginebra).

¹⁷ El rechazo de la conducta por parte de la víctima no debe ser expresa y directa, sino que es suficiente que se infiera de los hechos que las atenciones sexuales no son deseadas por la víctima (STC 224/1999, de 13-12-1999 [RTC 1999, 224]).

2011, Murcia 18 de junio 2012 y Madrid 5 de mayo de 2008). Mientras que el acoso sexual en el plano laboral y en el ámbito de la Jurisdicción Social, puede darse en un único episodio (entre otras, sentencia del TSJ de Andalucía de 14 de abril de 2011). un acoso sexual no exige una conducta sistemática, reiterada, sobre la base de mucha frecuencia, sino que un mero acto puntual, esporádico o aislado puede ser calificado como acoso sexual en los términos de la Ley Orgánica de Igualdad.

Partiendo de que en las relaciones laborales pueden surgir situaciones de violencia, y como se ha comentado anteriormente, si esta violencia es ejercida contra las mujeres se denomina violencia sexista y engloba el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de tal forma que para considerar laboral una actuación acosadora ha de tratarse de un comportamiento que la víctima padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa o cuando el acoso se encuentre relacionado de manera directa o indirecta con la relación laboral¹⁸. Ello explica que el sujeto activo del acoso puede ser cualquier persona, En el Código Penal Español se define al acosador como “el que solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoca a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”, ello implica que el acoso sexual puede provenir de Empresarios, jefes o directivos, compañeros de trabajo, Clientes o terceros relacionados con la víctima por causa de trabajo, y así lo identifican las trabajadoras de ayuda a domicilio, ya que el 86.7% considera que el acoso sexual, puede que no venga exclusivamente de un superior.

Apreciación y experiencia del acoso sexual

La violencia sexual y el acoso sexual son una realidad frecuente en la vida de los trabajadores en todo el mundo, y especialmente de las tra-

¹⁸ El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual. Lousada Arochena, José Fernando.

bajadoras¹⁹. Una vez analizado el grado de conocimiento que las trabajadoras tienen sobre el acoso sexual, se plantearon a las entrevistadas, que percepción del acoso sexual tenían, materializado en conductas concretas, por lo que se preguntó sobre una serie de situaciones que se pueden producir a este respecto en el ámbito laboral, según la OIT el acoso sexual en el trabajo puede materializarse en diferentes conductas de carácter ambiental y aquellas conductas de intercambio o chantaje sexual.

1. ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, en relación a este tipo de acoso dice que se produce cuando se crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la acosada.

Las conductas de acoso ambiental traspasan los límites físicos del centro de trabajo y también los límites jerárquicos, ya que el responsable de estas situaciones de acoso puede ser una persona de niveles jerárquicos superiores, iguales o inferiores o incluso clientes o terceros relacionados con la víctima por causa de trabajo.

Su característica principal es que no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y condición de empleo o de trabajo, pero que tiene como consecuencia (querida o no) producir un ambiente laboral negativo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para una trabajadora, lo cual a su vez tiene como consecuencia que la trabajadora no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente mínimamente adecuado.

El Ministerio de Igualdad, establece a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo que tipos de conductas pueden ser consideradas como acoso sexual laboral.

¹⁹ Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V. Oficina Internacional del Trabajo.

A. CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL QUE SUPONEN CONTACTO FÍSICO.

- Este contacto físico puede ir desde tocamientos intencionados o “accidentales” de partes sexuales, a contacto físico deliberado, no solicitado o indeseado con connotaciones sexuales (pellizcos, roces, masajes indeseados, etc.).
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.
- Agresiones sexuales.

B. CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL.

- Insinuaciones sexuales molestas u obscenas, proposiciones o flirteos ofensivos.
- Llamadas telefónicas, de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Contar chistes de contenido sexual o piropos sobre el físico.

Hacer bromas sexuales ofensivas u obscenas.

- Hacer observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre el aspecto físico o la apariencia de una persona, su condición u orientación sexual.
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Hacer comentarios groseros/soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.

- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, no deseadas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado su negativa.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

C. CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL.

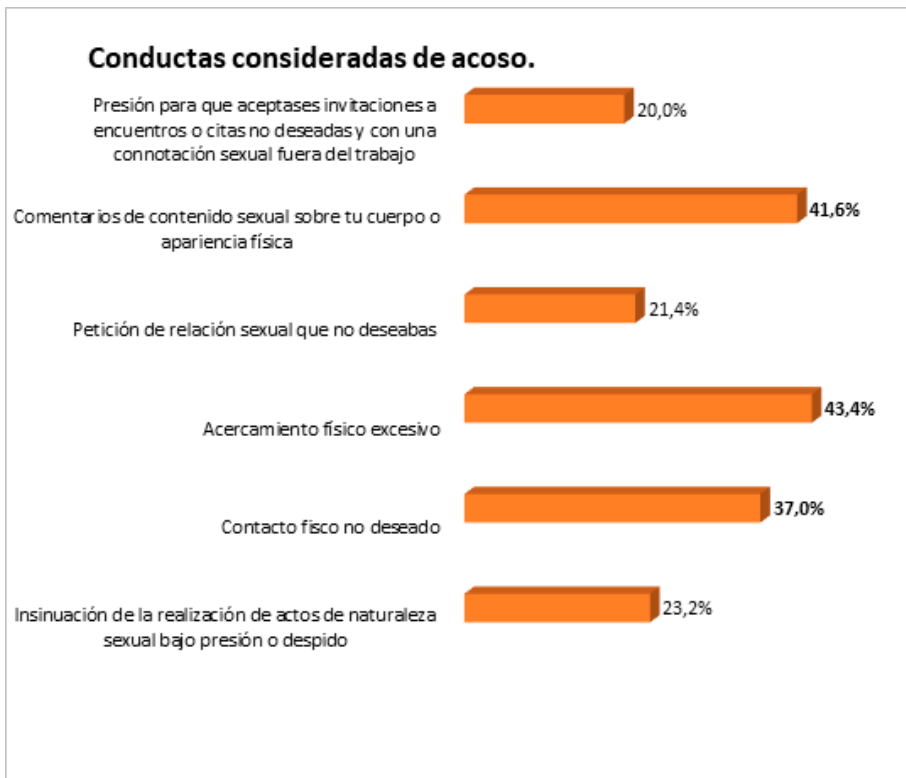
- Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual sugestivos o pornográficos): gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito o pornográfico.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Realizar miradas lascivas al cuerpo o con gestos impúdicos.
- Gestos obscenos, silbidos, muecas o miradas impúdicas.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Difusión de imágenes o videos íntimos sin el consentimiento de la persona.

2. CHANTAJE SEXUAL O ACOSO DE INTERCAMBIO

En este tipo de acoso se fuerza a la trabajadora a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo (no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.).

El acoso de intercambio está identificado en el art. 7.4 LOIMH como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Se trata de un abuso de autoridad porque solo puede ser realizado por quien tenga poder para modificar la situación laboral de la trabajadora, es decir o bien su superior jerárquico u otra persona cuya decisión pueda tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la víctima.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

El gráfico anterior muestra los resultados de la consulta a las participantes de su experiencia ante una serie de actuaciones que conforman situaciones de acoso sexual. Los datos reflejan cuántas de las

435 han experimentado, al menos en una ocasión, estas experiencias. De todas ellas, **235 afirmaron haber sufrido, al menos en una ocasión, alguno de estos comportamientos.**

El 54% del total de participantes en el cuestionario confirmaron haber sufrido acoso sexual laboral.



En el análisis del SAD es importante tener en cuenta ciertas peculiaridades cuando se analiza las experiencias de acoso sexual sufridas por sus trabajadoras. La atención en las actividades básicas que requiere el usuario tanto a nivel asistencial como en el plano del hogar, es realizado a solas en el domicilio del usuario, en un ambiente de privacidad, en donde en muchas ocasiones, las trabajadoras, consideran que se producen situaciones de acoso, que son manifestadas en acercamientos físicos excesivos, o contactos físicos no deseados, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo²⁰.

El estudio elaborado por el Instituto de la Mujer en el año 2004, elaboro una taxonomía en cuanto a la gravedad del acoso sexual percibido por las trabajadoras.

Acoso leve: criterio → menos de un 55% lo considera grave o muy grave.

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Piropos/ comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

²⁰ Véase artículo “diario de Sevilla” Las ‘kellys’ de la dependencia: Víctimas silenciadas de acosos sexuales y fraudes laborales. Auxiliares de ayuda a domicilio denuncian agresiones físicas y verbales y piden la municipalización del servicio, mejoras salariales y contratos a jornada completa.

Acoso grave: criterio → de un 55% a un 85% lo considera grave o muy grave.

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

Acoso muy grave: criterio → más del 85% lo considera grave o muy grave.

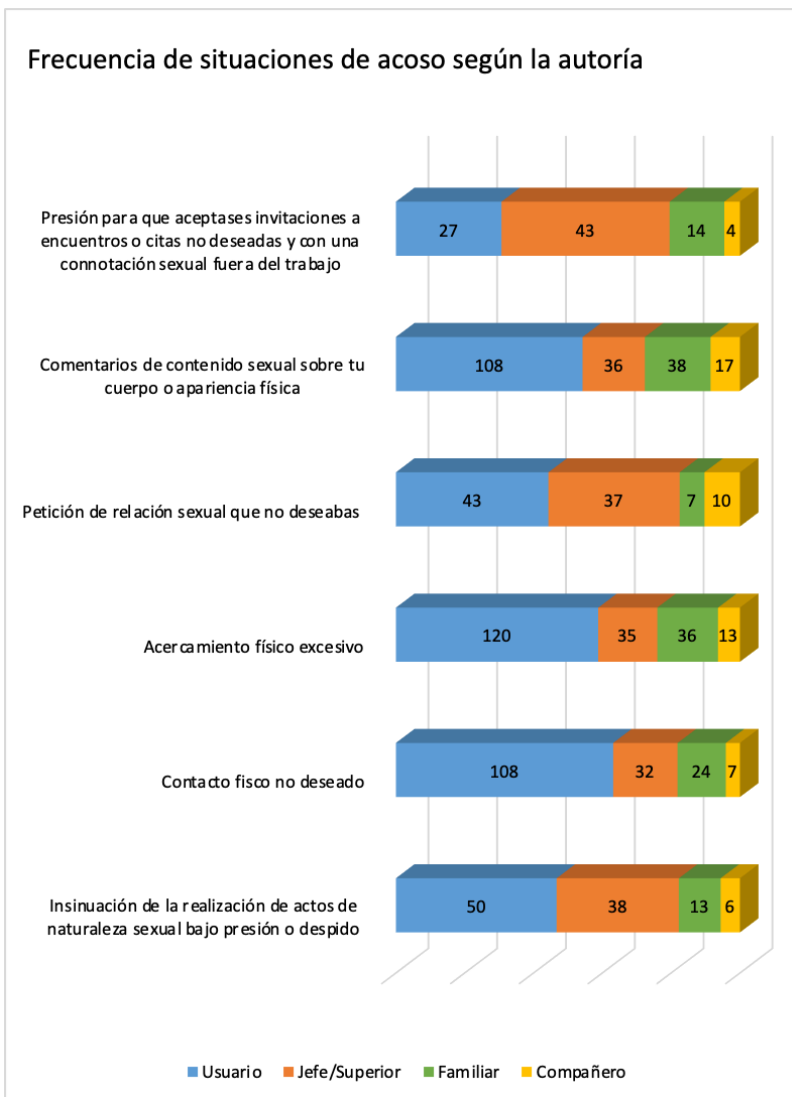
- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.

Según este estudio podemos considerar que el acoso sexual que identifican las trabajadoras del sector de ayuda a domicilio que respondieron a la encuesta es considerado como acoso muy grave.

Al definir el acoso sexual, dijimos anteriormente que los sujetos activos del acoso pueden ser los empresarios, directivos, superiores inmediatos, compañeros de trabajo, clientes y usuarios, por lo que en este estudio, una vez que las trabajadoras, habían definido a que tipo de acoso habían estado expuestas, se preguntaba quien era la persona que había ejercido ese acoso por lo que una de las trabajadoras que han respondido a la encuesta puede haber señalado dos veces una misma situación, pero haber sido experimentada en diferentes ámbitos de su entorno laboral. En total, estas 235 trabajadoras han identificado 866 situaciones de acoso al diferenciar la autoría de estos comportamientos.

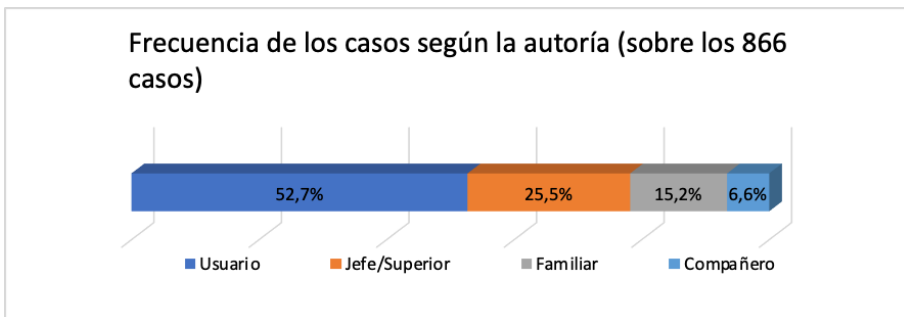
A cada participante se le dio la opción de identificar si, al menos alguna vez en su experiencia como trabajadora del SAD, jefes, superiores, compañeros de trabajo, usuarios o familiares del usuario han tenido estos comportamientos hacia ellas.

Esta frecuencia se presenta a continuación por tipos de comportamiento. Pueden conformar tanto casos aislados -se dan comentarios de contenido sexual por parte del usuario; y/o se dan por parte de un superior- como pueden haberse sufrido en un mismo momento -el usuario realiza comentarios de contenido sexual mientras toca sin consentimiento a la trabajadora-.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

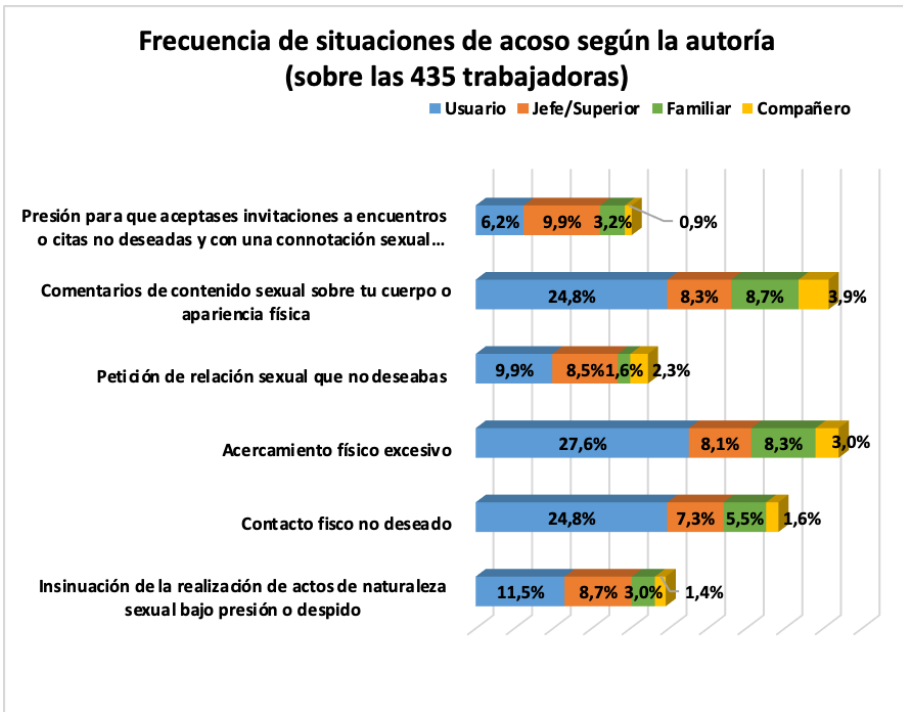
En esta pregunta, también se identificaba la persona responsable de la conducta, en el trabajo de ayuda a domicilio, el entorno laboral en las situaciones de acoso sexual no viene delimitado por el centro de trabajo, ya que el trabajo se realiza en el domicilio de los usuarios, sino que viene determinado por la relación de causalidad entre trabajo y acoso sexual, por eso las personas responsables del acoso para estas trabajadoras, en su mayor parte no pertenecen a su empresa, sino que están vinculadas a ella por ser usuario de la misma, siendo el propio usuario del servicio, seguido del responsable de la empresa, y del familiar del usuario.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Una vez identificado, que las conductas de acoso sexual eran acometidas, en su mayor parte por el usuario (de los 866 casos, los usuarios han sido señalados en 456 ocasiones (en un 52,6% de los casos, siempre varones), seguido de sus superiores o jefe, o cualquier otro hombre que viva en la casa del usuario (normalmente familiar de este).

Las situaciones de acoso sexual laboral identificadas por las trabajadoras, son distintas dependiendo del agresor, así cuando este acoso es cometido por algún superior, lleva aparejado una connotación de que la negativa al requerimiento sexual, pueda tener consecuencias laborales, que es lo que denominamos anteriormente el chantaje sexual.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Las conductas de carácter sexual ejercidas por los usuarios o familiares, es lo que se conoce como acoso sexual de carácter ambiental, el propio Tribunal Constitucional describe el acoso sexual, de carácter ambiental, como el que se produce cuando «*la conducta sea lo suficientemente grave como para crear un entorno negativo y lo sea, no sólo según la apreciación subjetiva de o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino objetivamente considerado*». De este modo, la subjetividad de la víctima no debe erigirse en único criterio a tener en cuenta para valorar la existencia de acoso sexual, pues «*la sensación de acoso que puede experimentar la víctima, es sentimiento que, como tal, comprende una gran dosis de subjetivismo, que merece cautela en su ponderación*».

La mayoría de las conductas señaladas por las trabajadoras, pueden considerarse como formas de graves o muy graves. En estas conduc-

tas un único episodio es suficiente, tratándose de comportamientos de naturaleza sexual que sean lo suficientemente graves, aunque no se haya producido de manera reiterada ni sistemática partiendo de que el 54% de las trabajadoras, consideraban que en su actividad diaria estaban expuestas a este tipo de violencia, era necesario saber si en el momento de realizar esta encuesta, estaban siendo víctimas de alguna de las situaciones enumeradas.

Es relevante señalar que el cuestionario, completamente anónimo, no exigía responder a esta pregunta. Así, la interpretación de las respuestas en blanco conlleva afirmar que, o bien no se ha sufrido acoso en la experiencia laboral de la trabajadora de ayuda a domicilio, o bien la trabajadora ha decidido no compartir su experiencia.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

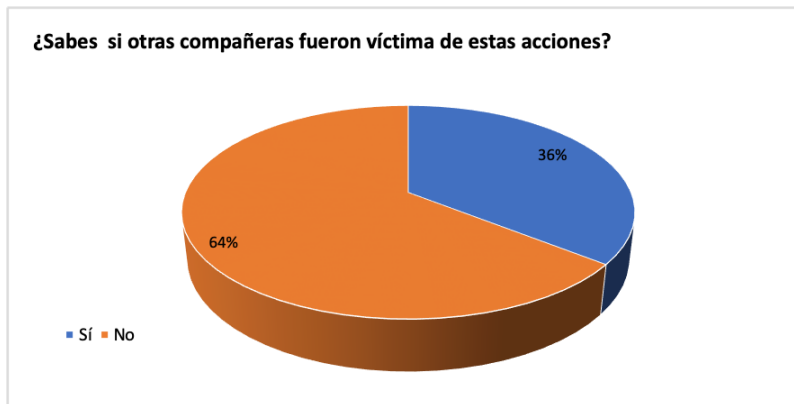
Quienes confirmaron que habían sufrido acoso constituyen 214 de 435 trabajadoras, pero las experiencias de acoso anteriormente analizadas confirman **que al menos 235 trabajadoras habían sufrido alguna experiencia de acoso (el 54%)**. Este comportamiento de las trabajadoras es muy significativo de las consecuencias del acoso sexual en el trabajo²¹.

²¹ Comisiones Obreras de Galicia CCOO de Galicia denunció en 2021 a través de la televisión de Galicia la situación de acoso sexual en el sector de Atención Domiciliaria, para visibilizar los intolerables e inaceptables comportamientos de acoso sexual que sufren las trabajadoras de este colectivo.

El 9.8% de las trabajadoras que dicen haber experimentado algún comportamiento calificado como de carácter sexual, pero no lo identifican como acoso, tendiendo a justificarlo²².

Resultan especialmente preocupantes las 22 trabajadoras que afirman estar sufriendo acoso sexual o por razón de sexo en la actualidad. Estas trabajadoras están recibiendo en su mayoría acoso por parte del usuario, algunas por parte del jefe o de los familiares.

Con las características que hemos visto que tiene la percepción del acoso sexual entre las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio, y retomando el primer ítems sobre las consideraciones del acoso sexual en sus puestos de trabajo, ya que el 65.9% de las encuestadas consideraba que en su trabajo se podían dar este tipo de conductas, se les pregunto a las encuestadas si conocían si alguna compañera había sido víctima de acoso.

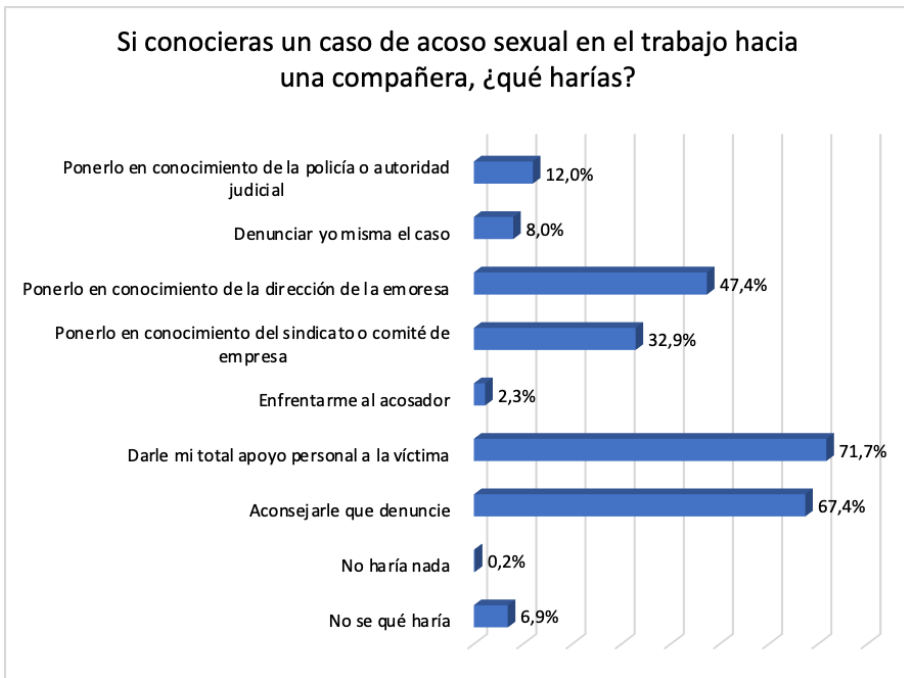


Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

²² “Muchas compañeras dicen que no hay que tenerlo en cuenta, que son abuelitos, pero no puede pasar”, proclama antes de recordar que la primera vez que le sucedió fue con un usuario de más de 90 años que le puso su mano en la entrepierna. Otro la acorralaba en la cocina o el baño pidiéndole “cariñitos”. Extracto del artículo El acoso sexual a cuidadoras de dependientes: “Me bajó el escote y me metió 50 euros entre los pechos” Las auxiliares que ayudan a dependientes denuncian una epidemia silenciosa de acoso sexual de familiares de sus pacientes. El periódico de España. Edición digital 29 de noviembre del 2021.

El 36% de las trabajadoras tiene conocimiento de alguna situación de acoso sexual, es un dato significativo, partiendo de que el trabajo que desarrollan estas mujeres, se realiza en solitario, y no siempre tienen la oportunidad de tener contacto con otras compañeras de trabajo, por lo que si bien es más de la mitad la que considera que si que se dan situaciones de acoso, a la hora de identificar a la víctima es más difícil.

A la hora de preguntarles a las trabajadoras, que harían ante un caso de conocer algún caso de acoso sexual, obviamente la respuesta mayoritaria (también es la políticamente correcta) es dar apoyo a la víctima.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Sin embargo, cuando se las pregunto sobre la percepción que tenían sobre el acoso sexual laboral, **un 45.3%** considero que las trabajadoras víctimas de acoso no suelen contar con el apoyo de sus compañeras.

El Informe elaborado por el Instituto de la Mujer en 2004, establecía que las víctimas de acoso sexual, normalmente lo ponían en conocimiento de poca gente, lo que hace que los compañeros, aunque quieren, no puedan dar el apoyo porque lo desconocen.

Cuando se analiza la pregunta abierta del cuestionario, se puede comprobar que todas las trabajadoras esperan o desean el apoyo de sus compañeras e incluso de la empresa y de las instituciones, tanto para animar a denunciar los casos, como para sobrellevar el procedimiento una vez se haya puesto en conocimiento de entidad correspondiente.



- ✗ Apoyo de profesionales (abogados, psicólogo y todos los profesionales que se necesite para poder superarlo.
- ✗ Proteger a la víctima frente a posibles represalias, vengan de donde vengan.
- ✗ Que la empresa este pendiente de estos actos y nos apoyen y que nos crean.
- ✗ Tener apoyo de la empresa. Poder denunciar sin ser señalada, como si fuera yo la culpable.
- ✗ Apoyo de la empresa hacia los/as Auxiliares si sufre acoso, con cursos para prevenir la depresión o bajo rendimiento laboral.
- ✗ Apoyar más a las trabajadoras cuando pasa algo así “no darles largas”.
- ✗ Vigilancia, apoyo y ayuda.
- ✗ Poner a disposición algún teléfono, charlas con psicólogos a las trabajadoras y unión entre todas.
- ✗ Darnos apoyo por si nos pasa alguna vez que no dudemos en denunciarlo.
- ✗ Dar confianza a la trabajadora.
- ✗ Respeto hacia nuestra persona y apoyo incondicional desde el principio.
- ✗ Tener un número de teléfono para hablar el asunto.
- ✗ Apoyo incondicional, baja temporal, apoyo psicológico.
- ✗ Que hubiera más supervisiones en el trabajo. Preguntar a las auxiliares si se sienten a gusto en diferentes casas a la hora de prestar servicio y poder tener más ayudas psicológicas.

✎ “Nunca me he sentido acosada sexualmente en mi trabajo. En caso contrario, me gustaría que se me escuchara y apoyará”.

ACTUACIONES DE LAS TRABAJADORAS QUE HAN SUFRIDO ACOSO SEXUAL

Una vez que el acoso se ha producido el acoso, la empresa es responsable ante la víctima y en algunos casos ante la autoridad laboral y ante la propia sociedad, ya que concurren responsabilidades de tipo laboral, civil, administrativo e incluso penal. Esto es así aunque no sea la empresa (o responsable de la misma) quien realiza materialmente el acoso, es decir también es responsable si la realiza un trabajador o un usuario de la empresa, o alguien relacionado con este, como es el caso.

Esto hace precisamente que **el 60.8% de** las trabajadoras ante una situación de acoso lo haya puesto en conocimiento **de la empresa**, o de la coordinadora.



✎ “...Nuestras coordinadoras están siempre muy pendiente de nosotras y si hay o hubiera algún caso de acoso están siempre a nuestro lado y ayudándonos y darían parte a la empresa enseguida”.

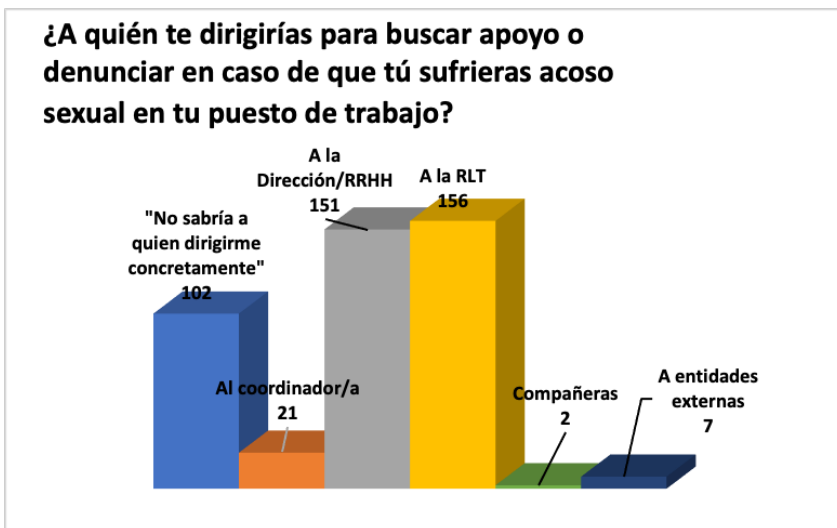
✎ “...Llevo poco tiempo en la empresa, pero hasta ahora me siento muy apoyada en estos temas, siempre preguntan por como es el trato recibido por

los usuarios y nos aconsejan decirles cualquier cosa q nos haga sentirnos mal para poder parar la situación”.

Aunque lo preocupante es que el 23.4% de las víctimas, no sepan a quien tienen que dirigirse ante una situación de acoso.



El **35%** lo pondría en conocimiento de la **representación legal** de los y las trabajadoras, la representación legal tiene un papel fundamental a la hora de que la empresa cuente con ellos para prevenir y erradicar este tipo de conductas, ya que son estos los velarán para que el ambiente en la empresa sea propicio para presentar las denuncias sin miedo a posibles represalias, garantizando comprensión, seriedad y apoyo, de manera específica así lo contempla el art 48 de la LOIMH, que de manera expresa se dedica a regular las medidas específicas que las empresas deben establecer, en colaboración con los representantes de los trabajadores, tanto a fin de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como de cara a dar cauce a las posibles denuncias o reclamaciones.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Apenas hay un porcentaje de víctimas que acudirían a entidades externas, algo que también parece preocupante, aunque lógico, el no reconocimiento de los servicios sociales como un recurso al que pedir apoyo. Este recurso es reconocido como un referente en el caso de la violencia de género, es decir, la que se sufre por parte de la pareja, pero no se recurre a él para pedir apoyo en otros tipos de violencia sufrida.

LA RESPUESTA DE LA EMPRESA

La protección de las trabajadoras frente al acoso sexual es un derecho laboral de dimensión constitucional, recurrible en amparo por vulnerar derechos fundamentales. Estas agresiones constituyen una forma de comportamiento intolerable en la que pueden verse lesionados: el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE); el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de las víctimas; y el derecho a la igualdad (art. 14 CE).

Las medidas empresariales para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, básicamente, son las siguientes: obligación genérica de promoción de un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y obligación específica de implantación de procedimientos específicos de prevención y de tramitación de las denuncias de acoso.

En el ámbito empresarial, el empresario es el responsable de garantizar la seguridad para que no se produzcan situaciones de acoso, debiendo promover condiciones de trabajo que lo eviten y, por tanto, establecer los procedimientos para prevenirlo y canalizar las reclamaciones y denuncias que se efectúen al respecto.

Este deber de la empresa debe entenderse en los términos más absolutos posibles, adoptando todas las medidas necesarias para prevenir el acoso y proteger a las personas empleadas de estas agresiones.

El art. 14 LPRL recoge el deber empresarial de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, esto es, un deber genérico de seguridad conforme al cual el empresario estará obligado a adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, estén contempladas o no, en una norma concreta, como la Ley Organica de Igualdad que respecto a esta obligación legal, en su art 48 establece:

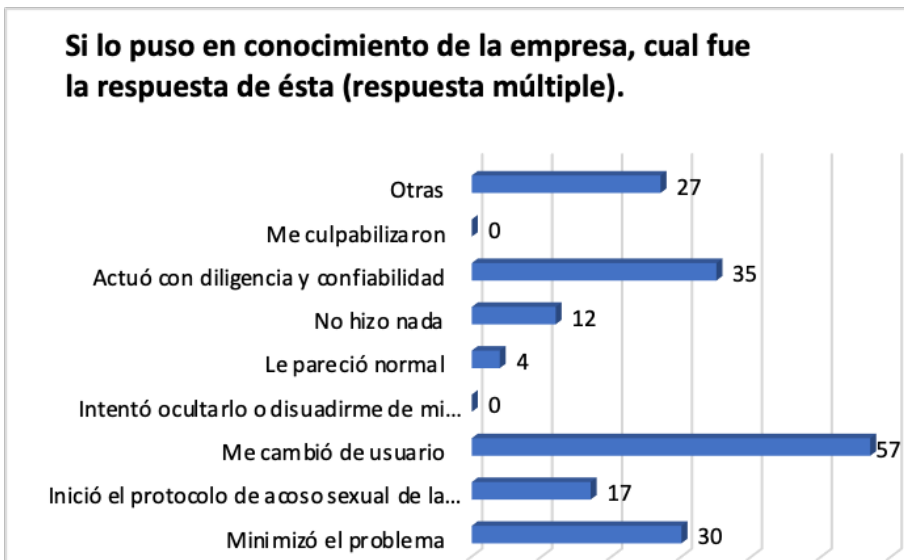
«Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo», dispone lo siguiente:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimien-

tos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán 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 tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Por esto, las trabajadoras cuando ponen su situación en conocimiento de la empresa, como garante del deber de seguridad que esta tiene, esperan una respuesta acorde con su situación para que se resuelva el problema, sin embargo, cuando se preguntó a las trabajadoras, cual había sido la respuesta de esta al ponerlo en su conocimiento, tan solo un 18% de las trabajadoras que respondieron, consideraron que la empresa había actuado adecuadamente.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

La actuación más habitual es que cuando el acoso es evidente, la empresa les cambia de usuario, o minimizan el problema, no actuando sobre el hecho, y en parte ocultando el problema.

Existe una escasa implicación de los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas en torno al acoso sexual, así como la resistencia de las mismas a tomar medidas contra el acosador y la renuncia por parte de la empresa a incluir el tema en la negociación colectiva²³.

Ante la solución más generalizada del cambio de usuario, las trabajadoras están totalmente en contra, ya que obviamente, la empresa no se enfrenta al problema, únicamente cambia a la víctima de sitio, por lo que es previsible, que el acosador, actúe de la misma manera con la trabajadora que sustituya a esta.

A este respecto transcribimos las opiniones que las trabajadoras expresaron en el apartado de “pregunta abierta”, ya que lo que las trabajadoras demandan es que se actúe contra el acosador, no banalizando el problema, cambiando de sitio a la víctima.



✎ “Que la solución no fuese el cambio de auxiliar, que hubiese penalización para el usuario incluso llegar a quitar el servicio, cuando van a solicitar el servicio debería de ser lo primero que le explicasen que respeten a las auxiliares igual que las auxiliares los respetan a ellos”.

✎ “Cuando se hace el contrato con los usuarios poner claramente que, si ocurren propuestas deshonestas, roces físicos hechos a propósito. Directamente el usuario o familiar del usuario pierda la ayuda a domicilio sin ninguna contemplación. No pondría de repuesto a otra trabajadora”.

✎ “Que tengan seguimiento hacia los usuarios, que supervisen y estén atentos”.

✎ “Que la empresa esté pendiente de estos actos y nos aporten y que nos crean y que haya un procedimiento en estos casos”.

²³ “El acoso laboral de las mujeres en el ámbito laboral. Instituto de la Mujer 2004”.

- ✎ “Información sobre los protocolos; visitas por parte de los coordinadores; y algunos servicios ir con compañeros”.
- ✎ “Informar por parte de los superiores que ante cualquier indicio de acoso se pondrá en conocimiento de la policía”.
- ✎ “Que hablase más a menudo la empresa con los familiares y usuarios para recordarles que estos hechos son algo muy serio e intolerable y las consecuencias que pueden tener en caso de que las auxiliares suframos cualquier tipo de acoso”.
- ✎ “Que hubiera más supervisiones en el trabajo. Preguntar a las auxiliares si se sienten a gusto en diferentes casas a la hora de prestar servicio y poder tener más ayudas psicológicas”.
- ✎ “Dejar claro a usuarios y familiares que el respeto tiene que ser mutuo”.
- ✎ “Informarse de cómo son los usuarios, quitar el servicio cuando la familia no ponga medio hablar con el usuario y darle un ultimátum”.
- ✎ “Suspensión inmediata del servicio y apoyo para la auxiliar”.
- ✎ “Intervención rápida y efectiva por parte de los superiores con respecto al usuario y en su caso que ellos informen a los familiares”.
- ✎ “Un plan contra el acoso sexual con su Protocolo, así mismo que esta información llegue a las Auxiliares, para que sepan lo distinguir que es un acoso sexual y como atajar los durante la prestación del servicio”.
- ✎ “Información a usuarios, auxiliares POR ESCRITO, de las Normas y Buen uso del Servicio de Ayuda a Domicilio, basado en el RESPETO MUTUO”.
- ✎ “Poner como norma que en nuestra presencia no se permitan comentarios obscenos, ni insinuaciones, (motivo de suspensión del servicio)”.

Solamente un 9% de las trabajadoras, refirió que cuando puso la situación en conocimiento de la empresa, se inició el protocolo de ac-

tuación contra el acoso, una proporción ínfima, si se tiene en cuenta que todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y canalizar las denuncias o reclamaciones mediante un protocolo o procedimiento interno de la empresa.

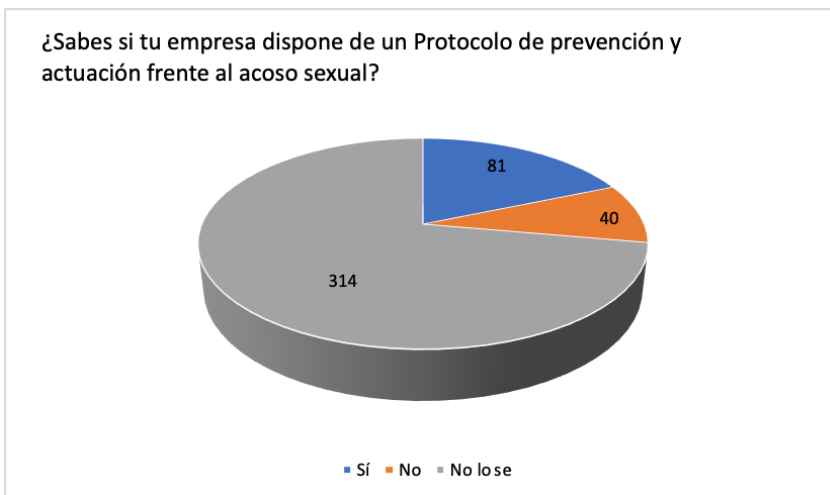
Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007 y su Real Decreto 901/2020, todas las empresas o autónomos empleadores, independientemente del número de trabajadores que tengan, han de disponer del obligatorio Protocolo de Acoso Sexual y acoso por razón de sexo, esta obligación es también reiterada en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), en su art. 12, fijando una serie de pautas para promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Los protocolos en esta materia persiguen prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por otros actos discriminatorios entre personas de la corporación, para lo que se fijará un procedimiento de prevención y actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

El VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, en su artículo 67, regula a su vez la obligación que en todas estas empresas se establezcan medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo. Regulándose también esta obligación en el Convenio Colectivo de Atención Sociosanitaria a Domicilio para la Provincia de Ciudad Real, donde su artículo 49 determina que...“ Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, previa comunicación e informe no vinculante a la

representación legal de los trabajadores, las empresas establecerán protocolos de actuación”.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Ante la baja respuesta de trabajadoras que habían indicado que la empresa, había procedido a poner en practica el protocolo, se preguntó si tenían existencia del mismo.



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Solo el 18% de las trabajadoras refirieron tener conocimiento del protocolo, el 81.37 % refirió, que o no lo tenían, o no lo sabían. El hecho de que una trabajadora no sepa que en la empresa existe protocolo de acoso sexual, es porque no se la ha informado del mismo, ya que la empresa tiene la obligación, la empresa debe comunicar la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento. Según la Ley Orgánica de Igualdad y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, Una empresa debe:

- Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso.
- Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.
- Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 - Declaración de principios, definición del acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas constitutivas de ambos tipos de acoso.
 - Efectos que producen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 - Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
 - Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.

Por lo que podemos considerar que las trabajadoras que no tienen conocimiento de si hay o no protocolo, es porque no se las ha informado, y esta falta de información se traduce igual que si no hubiese protocolo.

La obligación de arbitrar estos protocolos o procedimientos por parte de las empresas, es tanto laboral como de prevención de riesgos laborales, dado el carácter ambivalente de estas obligaciones legales y convencionales, así como el carácter extensivo del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales que establece el artículo 1 de la LPRL²⁴.

²⁴ Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Por lo tanto, el responsable de este incumplimiento es la empresa, tanto por acción como por omisión, tipificado como infracción muy grave por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) “el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

La empresa es responsable de las conductas de acoso sexual que hubieran tenido lugar en el ámbito de las relaciones laborales de su actividad, tanto como cuando el sujeto causante fuese uno de los trabajadores a su servicio e incluso cuando se trate de personal externo vinculado a la empresa, siempre que, habiendo tenido conocimiento de esa conducta, o debiendo haberlo tenido no hubiera adoptado las acciones o medidas necesarias para evitar las conductas de acoso sexual laboral.

La sanción administrativa prevista en el art. 40.1.c) de la LISOS para el caso de incumplimientos considerados muy graves en materia de relaciones laborales esta cuantifica en su grado mínimo entre 6.251 y 25.000 euros; en su grado medio entre 25.001 y 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros. En este supuesto podríamos encuadrar la simple inexistencia de un protocolo de acoso. Sí a resultas de la falta del protocolo, o de la inaplicación del mismo, se cometiera una infracción en materia de prevención de riesgos laborales se aplicarían las sanciones previstas en el art. 40 2 c) de la LISOS y, en este caso las sanciones oscilarían entre 40.986 euros en su grado mínimo hasta los 819.780 en su grado máximo.

Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

Adicionalmente a las sanciones administrativas, las empresas u organizaciones incumplidoras pueden incurrir además y acumuladamente en responsabilidad civil e incluso, en casos extremos, en responsa-

bilidad penal, recargos sobre prestaciones de Seguridad Social derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional por falta, insuficiencia o inadecuación de medidas de seguridad, así como ser sancionadas con la pérdida automática y/o su exclusión de ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo.

El 80% de las trabajadoras demandaban por parte de su empresa que se establecieran los mecanismos necesarios para prevenir y erradicar este tipo de conductas, para poder desarrollar sus actividades laborales en entornos libres de acoso sexual.

A continuación, se transcriben las demandas que a este respecto plantearon las encuestadas.



- ✎ “Implicación de la dirección de la empresa elaborar un protocolo de prevención.
- ✎ “Charla informativa de que es considerado acoso. Información (en caso de sufrirlo) del protocolo de actuación”.
- ✎ “Un plan contra el acoso sexual con su Protocolo, así mismo que esta información llegue a las Auxiliares, para que sepan lo distinguir que es un acoso sexual y como atajar los durante la prestación del servicio”.
- ✎ “Información por parte de la dirección de la empresa del protocolo ante un caso de acoso”.
- ✎ “Activar un protocolo de ayuda a la víctima. Información para saber a quién dirigirnos”.
- ✎ “Poner en conocimiento el protocolo a llevar a cabo. Dar apoyo a las víctimas. Investigar de qué manera estas conductas pueden ser eliminadas”.

- ✎ “Que tenga un protocolo de prevención, que apoye a las trabajadoras y que hagan que los usuarios y familiares nos respeten”.
- ✎ “La empresa debería tener un protocolo estar informadas de dicho protocolo”.
- ✎ “Hacer un protocolo, una campaña de concienciación y poner en conocimiento de todas las trabajadoras”.
- ✎ “Hablar con las familias de los beneficiarios del servicio sobre el tema antes de iniciar el servicio, cursos para saber actuar ante esas situaciones para los/as trabajadoras, protocolo de actuación de la empresa para proteger a trabajadores sobre el acoso”.
- ✎ “Protocolo de actuación, apoyo psicológico a la víctima y expulsión del acosador”.
- ✎ “Hacer un protocolo de intervención en casos de abusos”.
- ✎ “Tener un protocolo del cual todos seamos conocedores de los pasos a seguir”.
- ✎ “Establecer un canal denuncias de acoso sexual”.
- ✎ “Elaborar protocolo de prevención de acoso sexual”.
- ✎ “Más información, forma de actuar y tener algún protocolo ante situaciones así”.
- ✎ “Prevención, protocolo de actuación frente a casos de acoso sexual. Profesionales especializados en temario a la igualdad de género y todo lo que conlleva”.

EFFECTOS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL EN LAS TRABAJADORAS

El acoso sexual tiene efectos importantes sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece, pero también sobre otros ámbitos como es el ambiente de trabajo y la organización de la empresa. Entre los efec-

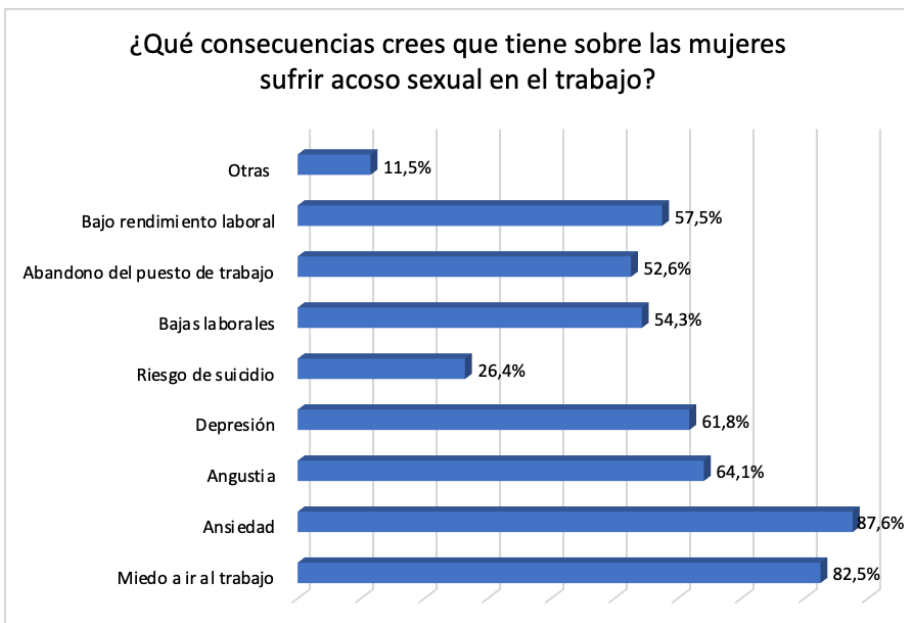
tos más comunes se encuentran: Alteraciones de la salud psicológica vinculadas con el estrés como son los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión y también estados de nerviosismo y sentimientos de baja autoestima. Trastornos de la salud física como los relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés que, de persistir en el tiempo, pueden llegar a transformarse en dolencias muy severas. Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, que tendrán su repercusión sobre el estado físico de la persona que las padece, afectando al deterioro de la calidad de vida de la persona acosada, de forma que lo que comienza en el ámbito laboral acaba repercutiendo en el ámbito de la vida privada.

- **Baja autoestima.** La integridad de la persona se ve afectada a raíz de las agresiones y las humillaciones, es importante señalar los *sentimientos de poca valía* que la víctima tiende a experimentar. Creencias tales como pensar *que es más débil* que el resto de compañeros o que no es capaz de enfrentarse al acosador son habituales. También son frecuentes los sentimientos de ira, frustración y rabia.
- **Descenso de la motivación.** Ser acosado en el lugar de trabajo, contribuye, ineludiblemente, con un descenso en las ganas de acudir a trabajar, dado que el agresor se encuentra allí y es donde ejerce la violencia. Esta falta de motivación, promovida por el miedo a que se repitan las agresiones, en algunos casos, desemboca en una ausencia en el puesto de trabajo, lo que se conoce como **absentismo** laboral.
- **Cambios a nivel relacional.** Los vínculos que la persona mantiene se ven alterados. No solo en la relación acosador-acosado sino también con el resto de compañeros. Asimismo, esta situación puede afectar a relaciones que no estén enmarcadas en el terreno laboral. Es decir, otros vínculos significativos de la persona que está siendo agredida. Esto se refiere a las mayores dificultades que puedan surgir en el terreno socioafectivo de este individuo (familia, pareja, amigos, etc.).

- **Menor rendimiento laboral y mayor accidentalidad.** El embotamiento mental, a menudo, deriva en dificultades cognitivas: disminución de la concentración, dificultades de memoria, de atención, en el procesamiento de la información..., a su vez, esto eleva los índices de accidentalidad en aquellos trabajos que conllevan riesgos físicos.
- **Repercusiones en la salud mental.** Estrés, ansiedad, fobias, ataques de pánico o depresión, son las patologías psicológicas más frecuentes experimentadas ante la situación descrita.
- **Trastornos de sueño.** Se destaca la dificultad para conciliar el sueño o la calidad del mismo debido al miedo y/o la agitación mental. Las pesadillas durante la fase REM del sueño también son muy frecuentes, llegando a revivir, en algunos casos, la situación de acoso.
- **Modificación en el comportamiento.** Dejar de llevar a cabo determinadas acciones que antes eran habituales (por ejemplo, en el momento del descanso, en la hora de la comida...). Diferentes autores definen el aislamiento como el cambio principal en el comportamiento.
- **Perjuicio en la situación laboral.** Una de las consecuencias que mayor miedo produce a los agredidos es el deterioro en su situación laboral (cambio de rango, de tareas, de departamento...), o, en el peor de los casos el **despido laboral**. Dicho temor dificulta que los acosados expongan su situación e intervengan ante ella.
- **Enfermedades físicas.** Las somatizaciones son frecuentes ante este tipo de situaciones en las que se experimenta estrés y ansiedad. Cefaleas, dolores estomacales, cutáneos, fatiga o molestias en la garganta, entre otras.
- **Pérdida de confianza hacia uno mismo y hacia los demás.** Estar sometido a agresiones sexuales promueve el cambio en la autoimagen, esto es, en el concepto de uno mismo. Produciéndose un deterioro capaz de mermar la confianza en sí mismo y en el resto de personas cercanas.

- **Suicidio.** Para algunas personas que sufren abuso sexual en el trabajo, la situación resulta insostenible, tanto que el abusado puede decidir acabar con su propia vida.

Entre las consecuencias que tiene para la mujer sufrir acoso sexual en el ámbito laboral, las trabajadoras del sector de ayuda a domicilio que participaron en este estudio inciden fundamentalmente en el miedo a ir al trabajo (82.9%) junto a la ansiedad (87.6%). Con menores porcentajes, pero también muy altos, las trabajadoras señalan sentimiento de angustia (64.1%) y depresión (61.8%) y con similares porcentajes consecuencias que redundan en el propio trabajo, como es el hecho de tener bajo rendimiento laboral o bajas laborales (en ambos casos en torno al 57% o el abandono del puesto de trabajo (52%). Casi la mitad de las trabajadoras señalan como consecuencia derivada de sufrir acoso sexual en el trabajo el riesgo de suicidio (26.4%).



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

En materia laboral el acoso sexual es considerado como riesgo laboral, y así lo establece de manera específica la Nota Técnica de Prevención

nº 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que considera el acoso sexual en el trabajo como riesgo laboral del cual se derivan lesiones corporales, ya sean de orden físico o psíquico, lesiones que pueden provocar una situación de incapacidad para la persona agredida, por lo se debería estar a lo dispuesto en el artículo 156.1 de la LGSS, donde define “accidente de trabajo” como tal “toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Sin embargo no todas estas lesiones son calificadas como contingencias profesionales, ya que es imprescindible para ello, que la persona afectada identifique un nexo causal que pueda vincular a la lesión, con el trabajo, de tal modo que el accidente de trabajo viene condicionado a la regla de causalidad directa y exclusiva del trabajo²⁵. Por lo que es necesaria la existencia y acreditación de la conducta acosadora, la del efecto patológico de la misma en la víctima y la del nexo causal entre dicho comportamiento y la lesión subsiguiente²⁶.

En la mayoría de las ocasiones, la incapacidad laboral que puede surgir de una situación de acoso sexual, son declaradas como contingencias comunes, en estos casos la persona afectada puede iniciar una determinación de contingencia ante la Entidad Gestora, y esta puede solicitar a la Inspección de Trabajo un informe sobre la cuestión en particular.

En estos casos se ha de tener en cuenta que los facultativos que hayan atendido al solicitante pueden dictaminar sobre los efectos que se han producido en la salud de la víctima, pero no pueden hacerlo sobre las causas si el conocimiento de los hechos solamente consiste

²⁵ STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002, «... evidentemente los daños producidos han de entenderse como derivados del trabajo y así las prestaciones derivadas del daño deben ser consideradas como accidente de trabajo»; STSJ de Madrid de 21 de octubre de 2003 , sobre efectos psicosociales derivados de una situación de acoso.

²⁶ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social) Sentencia de 24 enero 2000. ACCIDENTE DE TRABAJO: enfermedad común contraída con motivo de la realización del trabajo: síndrome depresivo reactivo a acoso sexual del jefe. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social) Sentencia de 29 marzo 2019 ACCIDENTE DE TRABAJO: existencia: depresión por acoso laboral.

en los que su paciente les ha referido. Para determinar el nexo causal entre la enfermedad y las condiciones de trabajo se requiere de una investigación por parte de la Inspección de trabajo sobre si ha habido hechos o circunstancias que han podido motivar la enfermedad por su situación en la empresa²⁷.

En estos supuestos no se trata de que la Inspección determine si ha habido o no acoso, sino que la investigación ha de referirse, en términos más amplios, al nexo causal de la enfermedad que el trabajador padece con sus condiciones de trabajo.

²⁷ Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo.

CONCLUSIONES

La violencia hacia las mujeres se manifiesta en la sociedad en la que vivimos a través de múltiples conductas, dentro del ámbito laboral la forma más grave es el acoso sexual laboral. Para erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral es fundamental trabajar de manera conjunta desde la prevención, la visualización, la sensibilización y por supuesto la denuncia.

Los organismos oficiales recogen cifras sobre denuncias por acoso sexual y sobre actuaciones y sanciones de la Inspección de Trabajo en esta materia. Ambas cifras se quedan cortas a la hora de manifestar el verdadero alcance de este delito. El Instituto de la Mujer, a través de las estadísticas de su página web, nos aporta información sobre las denuncias en materia de acoso sexual que forman parte de un apartado más amplio denominado “delitos contra la libertad e indemnidad sexual”, sin embargo, no hay forma de averiguar cuantas de estas denuncias se refieren al ámbito laboral, ya que existen muchas razones susceptibles de inhibir una denuncia. El carácter aparentemente íntimo de la problemática, el temor a represalias, la desconfianza de su utilidad, la voluntad de olvidarlo o incluso la propia normalización de ciertas conductas sexuales, son algunos de los posibles ejemplos.

A nivel nacional, apenas hay datos, en 2006 un informe del Instituto de la Mujer sobre el acoso sexual ya reveló que una de cada diez mujeres sufría algún tipo de acoso sexual en el trabajo, pero sólo una cuarta parte había comentado su situación con alguien y cuando la empresa tenía conocimiento, la mitad (49,8%) no adoptaba medidas. En un 4,6% de los casos se consideró algo normal. En 2019 una Macroencuesta sobre violencia de género, reveló que del 40% de las mujeres que habían sufrido acoso sexual, el 17% referían haberlo padecido en el lugar de trabajo, en 2021 Comisiones Obreras realizó un estudio específico a mujeres que habían sido víctimas de acoso sexual laboral, que intentaba dar visión a esta realidad laboral oculta.

Como se ha indicado al principio de este estudio, el acoso sexual supone una vulneración de los derechos fundamentales de los traba-

jadores y las trabajadoras, atenta contra su dignidad, su intimidad y libertad sexual y supone un problema para la salud y la seguridad en el trabajo. Para poder actuar contra el tipo de violencia que supone el acoso sexual es necesario conocer la magnitud del problema, y este ha sido el objetivo que se planteaba en Castilla-La Mancha Comisiones Obreras y el Instituto de Mujer, con la elaboración de este informe, pero centrándonos en un sector, donde si cabe, debido a las características del mismo, está asociado a la precariedad y a la feminización, que es el sector de Ayuda a Domicilio, donde en muchas ocasiones debido a las particularidades del mismo, los riesgos laborales, entre los que se encuentra el acoso sexual laboral, son difíciles de identificar y de prevenir, ya que aún estando los y las trabajadoras de este sector dentro del ámbito legal de la prevención de riesgos laborales, la inviolabilidad del domicilio de la persona usuaria, (que solo es accesible con su consentimiento) dificulta la actividad preventiva, especialmente en lo referente al acoso sexual laboral.

Por lo que se llevó a cabo una encuesta totalmente anónima en el sector de Ayuda a Domicilio en Castilla-La Mancha para tratar de aportar datos que ayuden a entender la complejidad del fenómeno, que arrojen luz sobre unas situaciones normalmente silenciadas u ocultas, y que puedan servir de apoyo a la puesta en marcha de protocolos de actuación en las empresas implicadas.

El dato más relevante, es que el casi el 66% de las trabajadoras consideraban que en sus puestos de trabajo el acoso sexual laboral era una realidad con la que se encontraban diariamente, identificándolo en su mayoría como una violencia de género, y el 54% de las encuestadas manifestaban que a lo largo de su trayectoria laboral como auxiliares de ayuda a domicilio, habían sufrido acoso sexual, algo que en el 60% de las veces lo comunicaron a su empresa, como responsable deudor de su seguridad laboral, pero solo el 18% de las veces la empresa había actuado con diligencia, el resto de veces la actitud mayoritaria fue, cambiar a la usuaria de puesto de trabajo, invisibilizando así la situación.

El acoso sexual laboral es una realidad, que muchas veces tiende a invisibilizarse, las empresas están obligadas a prevenir estas situaciones de violencia que ocurren dentro de su ámbito, pero para hecho se

necesitan mecanismos que garanticen que se llevaran a cabo medidas preventivas y reparadoras, para este daño, el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que deben llevar a cabo todas las empresas, y que debe estar negociado con la representación legal de los y las trabajadoras, permite establecer y armar las herramientas necesarias para cualquier situación de acoso sexual que pueda darse, empezando por la identificación de las causas del acoso, y en el caso de que lleguen a producirse actuar sobre el mismo, arbitrando procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

A pesar de la obligación legal para todas las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y erradicación, regulado en el art 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y reiterado en el art 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, en el caso de las trabajadoras del presente estudio el 81% refirió que en su empresa o no había protocolo o no lo conocían.

Las medidas planteadas por las propias trabajadoras para prevenir el acoso sexual en el desarrollo de su actividad, están relacionadas con acciones formativas y campañas de información, sensibilización, concienciación y de prevención, con la existencia de Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual, así como actuaciones específicas a desarrollar por la empresa en el caso de que se detecte algún caso.

El presente estudio, no solo ha tratado de que se visualice el acoso sexual laboral, como un riesgo específico de este sector, sino que ha puesto en evidencia la falta de obligación legal que respecto a la protección del acoso sexual tienen las empresas, por lo que es necesario realizar un trabajo conjunto con nuestras delegadas y nuestros delegados sindicales a la hora de elaborar planes de difusión y formación sobre protocolos, y lograr que, como figuras sindicales imprescindibles en las empresas, nuestras delegadas y nuestros delegados sean referentes a la hora de abordar y canalizar las situaciones que se evidencian en el estudio, dotándoles de la formación y el conocimiento adecuados de cara a la intervención activa.

ANEXO

CUESTIONARIO

El objetivo de esta encuesta es identificar la percepción que las trabajadoras de Ayuda a Domicilio en Castilla La Mancha tienen sobre el acoso sexual en el trabajo. El Cuestionario es anónimo preservando en todo momento la identidad de la persona.

Edad _____ años

Estado civil.

- Soltera.
- Casada/pareja de hecho.
- Viuda.
- Separada.
- Divorciada.

Tipo de contrato

- Indefinido.
- Temporal.

Trabajas....

- A tiempo completo.
- A tiempo parcial elegido voluntariamente.
- A tiempo parcial, pero me gustaría trabajar a tiempo completo.

Indica tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes ideas sobre el acoso sexual en el trabajo: desde (1) Muy en desacuerdo a (4) Muy de acuerdo.

	1	2	3	4
El acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia.				
Las mujeres aguantan el acoso sexual en el trabajo para no perder su trabajo.				

En caso de acoso sexual a la mujer, el entorno laboral tiende a culpabilizar a las mujeres.				
Los hombres no saben qué conductas o situaciones son definidas como acoso sexual.				
Las mujeres no saben qué conductas o situaciones son definidas como acoso sexual.				
Las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo no suelen contar con el apoyo de sus compañeras mujeres.				
Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo, probablemente se la han inventado.				
Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo, normalmente suelen exagerar.				
Para que sea acoso sexual este tiene que venir de un superior.				
Para que sea considerado acoso sexual, la situación debe ser repetida en el tiempo.				

¿Crees que el acoso sexual hacia las mujeres es una realidad en el sector de Ayuda a Domicilio?

- Si.
- No.

Con qué frecuencia dirías que se dan casos de acoso sexual en tu sector.

- Son casos puntuales.
- Es una realidad frecuente.
- No lo sé.

En tu trabajo actual le han insinuado la realización de actos de naturaleza sexual bajo presión o despido?

- Si.
- No.

En tu trabajo actual alguna persona (compañero, jefe, supervisor, usuario servicio, familiar usuario del servicio, etc) tuvo con usted algún tipo de contacto físico no deseado (abrazos, besos, tocamientos o pellizcos).

- Si.
- No.

Consideras que en tu trabajo actual has tenido alguna vez por parte de alguna persona (compañero, jefe, supervisor, usuario servicio, familiar usuario del servicio, etc) acercamiento físico excesivo.

- Si.
- No.

En tu trabajo actual alguna persona (compañero, jefe, supervisor, usuario servicio, familiar usuario del servicio, etc) le realizó alguna petición de relación sexual que no deseabas.

- Si.
- No.

En tu trabajo actual alguna persona (compañero, jefe, supervisor, usuario servicio, familiar usuario del servicio, etc) ha hecho comentarios de contenido sexual sobre tu cuerpo o apariencia física.

- Si.
- No.

En tu trabajo actual alguna persona (compañero, jefe, supervisor, usuario servicio, familiar usuario del servicio, etc) ha ejercido presión para que aceptases invitaciones a encuentros o citas no deseadas y con una connotación sexual fuera del trabajo.

- Si.
- No.

En caso de haber contestado si en alguna de las preguntas anteriores indicar:

Estas acciones fueron realizadas por:

- Superiores jerárquicos.
- Usuarios del servicio.
- Familiares del usuario.
- Otras personas (indicar)_____

Indicar si alguna de estas conductas o situaciones la sufre en la actualidad o no:

- La sufro en la actualidad.
- La sufro en la actualidad y también el pasado.
- La sufrí en el pasado, pero no ahora.

Cuando usted vivió alguna de estas situaciones ¿lo puso en conocimiento de la empresa?

- Si.
- No.

Si lo puso en conocimiento de la empresa, cual fue la respuesta de esta. (puedes elegir varias respuestas):

- Minimizó el problema.
- Inició el protocolo de acoso sexual de la empresa.
- Me cambió de usuario.
- Intentó ocultarlo o disuadirme de mi intención de denunciar.
- Le pareció normal.
- No hizo nada.
- Actuó con diligencia y confidencialidad.
- Me culpabilizaron.

Otras. Especificar_____

Sabe si otras compañeras fueron víctimas de estas acciones?

- Sí.
- No.

¿Cuáles de estas opciones considera que son un obstáculo para que la mujer denuncie el acoso sexual en el trabajo? (puedes señalar varias).

- Miedo a perder el trabajo.
- Miedo a represalias por parte del acosador (amenazas e intentos de dañar la imagen de la víctima).
- Miedo a represalias por parte de compañeros hombres (vacío social, cotilleos y rumores, poner en duda credibilidad de la víctima).
- Miedo a represalias por parte de compañeras mujeres (vacío social, cotilleos y rumores, poner en duda credibilidad de la víctima).
- Miedo a que no la crean en la empresa.
- Miedo a que no la crean familiares o amistades.
- Miedo a ser considerada culpable.
- No tener pruebas o testigos.
- Otras: _____

¿Qué consecuencias crees que tiene sobre las mujeres sufrir acoso sexual en el trabajo? (puedes señalar varias).

- Miedo a ir al trabajo.
- Ansiedad.
- Angustia.
- Depresión.
- Riesgo de suicidio.
- Bajas laborales.
- Abandono del puesto de trabajo.
- Bajo rendimiento laboral.
- Otras: _____

¿Cuenta tu empresa con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual?

- Sí.
- No.
- No lo sé.

¿A quién te dirigirías para buscar apoyo o denunciar en caso de que tú sufrieras acoso sexual en tu puesto de trabajo?

- A la Representación sindical de tu empresa.
- A la Dirección.
- A Recursos Humanos.
- Directamente al sindicato.
- No sabría a quién dirigirme concretamente.

Si conocieras un caso de acoso sexual en el trabajo hacia una compañera, ¿qué harías? (puedes elegir varias).

- Ponerlo en conocimiento de la policía o autoridad judicial.
- Denunciar yo misma el caso.
- Ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa.
- Ponerlo en conocimiento del sindicato o comité de empresa.
- Enfrentarme al acosador.
- Darle mi total apoyo personal a la víctima.
- Aconsejarle que denuncie.
- No haría nada.
- No sé qué haría.

Menciona 3 aspectos fundamentales que te gustaría que la empresa pusiera en práctica para prevenir el acoso sexual en tu sector.

BIBLIOGRAFÍA

- Naciones Unidas (1979). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)*.
- Lousada Arochena, J. F. (1996). El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual. Editorial Comares.
- Tartar-Goddet, E. (2005). *Convivir con la violencia cotidiana*. Ediciones Mensajero.
- Bosch Fiol, E., Ferrer Pérez, V. A. y Alzamora Mir, A. (2006). El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres. Editorial Anthropos.
- Instituto de la Mujer (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*. Secretaría general de políticas de igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Valls Llobet, C. (2008). *Mujeres invisibles*. Debolsillo.
- Dirección General de la Inspección de Trabajo (2009). *Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo*. Ministerio de Trabajo.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2009). *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*.
- Pérez del Río, T. (2009). *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Editorial Bomarzo.
- Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2017). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.
- Aguilar Zacarías, D., Arriaga Samayoa, V., Ortiz Roa, J. y Reséndiz de la Rosa, M. (2017). "El impacto del acoso sexual a hombres: El significado otorgado y su afrontamiento". *Alternativas en psicología*. Universidad Nacional Autónoma de México.

- Iltas (2018). Guía Atención domiciliaria. “Mi lugar de trabajo. La organización del trabajo y las altas exigencias físicas y posturales”. Materiales informativos en prevención de riesgos laborales. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.
- OIT (2018). Informe Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.
- Vicesecretaría General de UGT y FESP UGT (2018). El trabajo de Ayuda a domicilio en España. L TRABAJO DE AYUDA A DOMICILIO EN ESPAÑA.
- Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo (2018). Informe sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. 18 de julio de 2018.
- Díaz, C. (2019). “Las ‘kellys’ de la dependencia: Víctimas silenciadas de acosos sexuales y fraudes laborales”. Diario de Sevilla. 11 de noviembre de 2019.
- Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (2020). Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
- Lousada Arochena, J. F. (2020). “Acoso sexual: precisiones conceptuales”. El derecho.com. Noticias jurídicas y de actualidad. 3 de junio de 2020.
- CCOO (2021). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y Secretaría de Mujeres de CCOO.
- Domínguez, D. (2021). “El acoso sexual a cuidadoras de dependientes: “Me bajó el escote y me metió 50 euros entre los pechos””. El periódico de España. 29 de noviembre del 2021.
- Consejo Económico y Social (2022). Informe mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro.

- Pérez Bilbao, J. (s.f.). Nota Técnica de Prevención nº 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: “Acoso sexual en el trabajo”.
- Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social (<https://www.mites.gob.es/>).
- Web del Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/>).
- Web de la Organización Internacional del Trabajo (<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm>).

REFERENCIAS JURÍDICAS

- Constitución Española de 1978.
- Ley 3/1986, de 16 de abril, de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del 13 de diciembre de 1999 (STC 224/1999) [RTC 1999, 224]).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia del 24 enero 2000.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002.
- STSJ de Madrid de 21 de octubre de 2003.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 14/2010, modificada por la Ley 1/2012 de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, regula la organización y gestión de los servicios sociales entre la Comunidad Autónoma y las Corporaciones Locales.
- Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Resolución de 11 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).
- STSJ de Galicia del 29 marzo 2019.
- 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.

- Convenio Colectivo, para el periodo 2021/2022, del sector atención sociosanitaria a domicilio, de la provincia de Ciudad Real. (Boletín Oficial de Ciudad Real núm. 133 de 12/07/2022).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la violencia de género



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

