

Acoso sexual y/o por razón de sexo en los medios de comunicación

Agrupación de Periodistas

Noviembre de 2023



ÍNDICE

- Introducción
- Objetivos y metodología
- Análisis del concepto de acoso
- Análisis del ACOSO TÉCNICO
- Análisis del ACOSO DECLARADO
- Diferencia entre el acoso técnico y el acoso declarado
- Medidas de prevención contra el acoso en las empresas
- Claves del diagnóstico para la intervención sindical
- Propuestas de actuación

INTRODUCCIÓN

La Agrupación de Periodistas de Comisiones Obreras, como organización que trabaja para garantizar la protección de unas condiciones dignas en el sector de medios de comunicación, siempre ha sido muy sensible a cuantas desigualdades perpetuas y nuevas sufren las mujeres trabajadoras en sus centros de trabajo.

Desde la creación de su Comisión de Género, integrada exclusivamente por trabajadoras de la Información y la Comunicación, la Agrupación de Periodistas de CCOO ha dedicado muchos esfuerzos a combatir y denunciar aquellas actitudes machistas y micromachistas auspiciadas por el heteropatriarcado imperante en las distintas sociedades.

Fruto de esta preocupación, esta organización profesional entró a formar parte de grupo de expertas en género y diversidad (GENDEG en sus siglas en inglés) de la Federación Europea de Periodistas, que ya está trabajando en temas tan relevantes sobre la seguridad de las mujeres periodistas, especialmente en zonas de conflicto y de vulneración de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades en las redacciones y el tratamiento del género y de la diversidad en los contenidos de las informaciones.

En paralelo, la Agrupación de Periodistas de CCOO es miembro del Consejo de Género de la Federación Internacional de Periodistas (FIP), encargado de analizar -para posteriormente combatir mediante medidas y acciones propositivas- problemas que sufren a diario las comunicadoras como la violencia y el hostigamiento, la brecha salarial, el techo de cristal, una creciente precariedad en sus condiciones laborales y no una menos preocupante discriminación política, cultural, racial y social.

INTRODUCCIÓN

Frente a este desolador panorama, el Consejo de Género de la FIP elaboró un informe a nivel mundial que determinó que una de cada dos periodistas ha sufrido acoso sexual, violencia psicológica, acoso en redes y otras formas de abusos contra los derechos humanos.

Ahora, la Agrupación de Periodistas de CCOO ha querido centrar esta investigación en el ámbito estatal, y para ello ha elaborado y distribuido una encuesta sobre acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en medios de comunicación y agencias de noticias. En esta ocasión, el cuestionario no se ha centrado exclusivamente en periodistas, sino que se ha ampliado a todas las mujeres trabajadoras del sector.

A continuación, se detallan los aspectos más significativos de este estudio de campo, del que se puede concluir la escasa identificación que las trabajadoras de la Comunicación tienen sobre lo que está tipificado como acoso sexual y/o por razón de sexo y la falta de autopercepción como 'víctimas' de estas prácticas ante el abuso de poder que ejerce el sistema patriarcal. La encuesta muestra cómo este tipo de comportamientos están normalizados y forman parte todavía de nuestro día a día laboral.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Objetivos de la investigación

- Conocer la prevalencia del acoso sexual y/o por razón de sexo entre las mujeres que trabajan en medios de comunicación y agencias de noticias
- Analizar la relación entre las percepciones de las diferentes situaciones de acoso y el reconocimiento del acoso como tal
- Identificar las formas más habituales de solución y gestión de una situación de acoso
- Conocer el impacto de las situaciones de acoso en sus víctimas
- Averiguar el grado de implantación de herramientas para prevenir y gestionar el acoso en las empresas de medios de comunicación y agencias de noticias
- Saber el grado de conocimiento de las trabajadoras sobre la existencia de herramientas para combatir el acoso en sus empresas

Dimensiones del análisis

Acoso sexual
y/o por razón
de sexo

- ➔ Descripción de las situaciones de acoso
- ➔ Reacciones a la situación de acoso
- ➔ Respuesta en las empresas
- ➔ Impacto del acoso en las víctimas

Medidas para
la prevención

- ➔ Mecanismos preventivos y de gestión del acoso
- ➔ Conocimiento de las herramientas contra el acoso por parte de las trabajadoras

Dimensiones del análisis

En relación con el acoso se ha diferenciado entre el “acoso técnico” y el “acoso declarado”



Acoso técnico:

Manifestar haber experimentado una escala de situaciones que se suelen organizar de menor a mayor gravedad o severidad de las conductas infligidas (indistintamente de que lo reconozcan o no como acoso)



Acoso declarado:

Declaración de identificar situaciones de acoso

Ficha técnica de la investigación

Cuestionario

Cuestionario *online* auto cumplimentada, dirigida a mujeres que trabajan en medios de comunicación y agencias de noticias.

El cuestionario se ha enviado únicamente a mujeres al ser el perfil mayoritario de víctimas de acoso en el trabajo, tal como lo abalan numerosas investigaciones sobre el tema. Asimismo, nos interesaba conocer la autopercepción de las mujeres como víctimas de situaciones de acoso. En este sentido, la encuesta permite valorar las diferencias entre el **acoso técnico y el acoso declarado** - las situaciones vividas, y en qué medida estas situaciones son reconocidas por las mujeres como acoso, o cómo las mujeres se autoperciben como víctimas de acoso.

No obstante, no se descarta que en una futura consulta se incluya la participación de los hombres.

Ámbito	Medios de comunicación, agencia de noticias, organizaciones de mujeres periodistas y afiliadas a CCOO que trabajan en medios de comunicación
Fecha de realización del trabajo de campo	De julio a septiembre de 2023
Número de respuestas obtenidas	93 respuestas

Otras consideraciones metodológicas

Distribución del cuestionario

- De forma **directa** se ha enviado a todas **las mujeres afiliadas a CCOO** que trabajan en medios de comunicación y agencias de noticias
- También se ha contactado y enviado a **la representación laboral de empresas de comunicación y agencias de noticias**, desde donde se ha distribuido entre la plantilla de mujeres
- Asimismo, se ha contactado con **colectivos de periodistas feministas** que también lo distribuyeron entre sus integrantes

Un objetivo prioritario para la Agrupación de Periodistas ha sido llegar al mayor número de trabajadoras en medios de comunicación y agencias de noticias, y recoger igualmente el máximo de voces posible.

Otras consideraciones metodológicas

Dado el número de respuestas conseguidas, somos conscientes de las limitaciones sociológicas para la extrapolación al conjunto de mujeres trabajadoras de medios de comunicación.

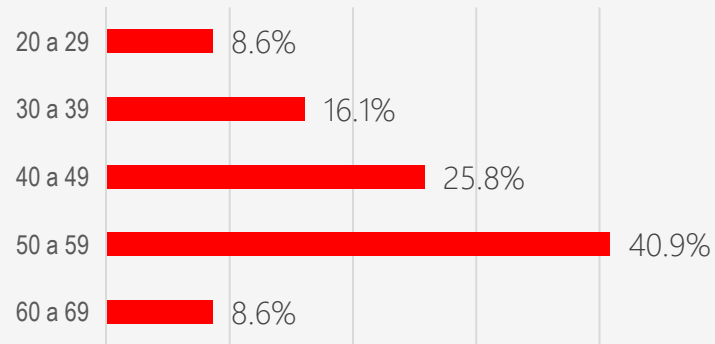
Sin embargo, la consulta que hemos realizado no deja de ser un retrato valioso de cómo las mujeres del sector viven el acoso en el desarrollo de su trabajo y el impacto que este tiene en sus vidas personales y carreras profesionales. El cuestionario introduce preguntas abiertas que han permitido incorporar una dimensión cualitativa a este trabajo. Hemos tenido acceso a los discursos escritos de un nutrido grupo de mujeres, que como decimos, han contribuido a configurar un retrato de lo que el acoso sexual y/o por razón de sexo significa en el mundo de los medios de comunicación.

Confidencialidad

El anonimato en la realización de las encuestas ha sido un compromiso que implica, a su vez, confianza en la veracidad de las respuestas. Desde el inicio del cuestionario se garantizó que no se tratarían ni almacenarían datos personales. Así, aunque se utilice un correo *gmail* para su realización, este quedó oculto en la recepción de las respuestas.

Perfil sociolaboral de las mujeres que han participado en el estudio

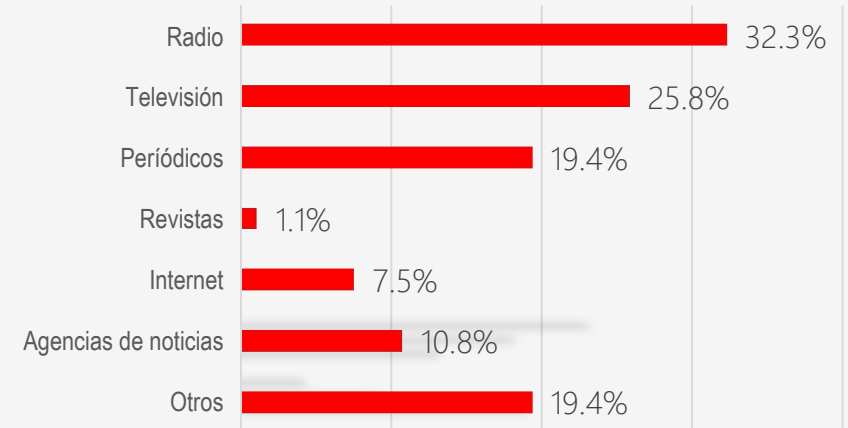
Edad



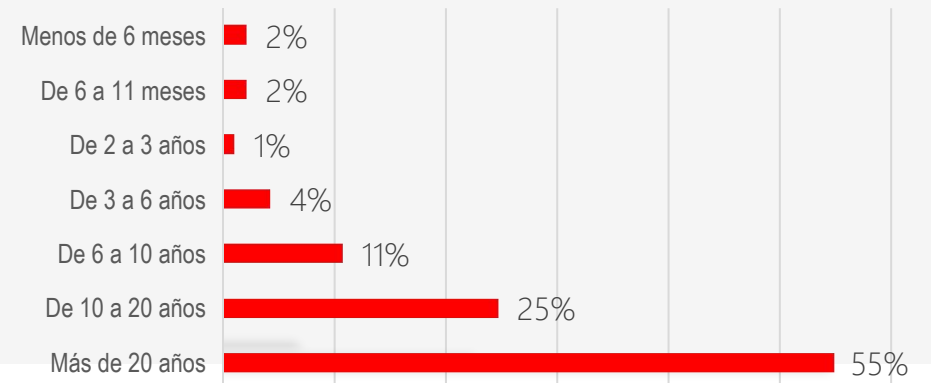
Estudios

- 94,6 % estudios universitarios.
- Resto: Formación profesional y educación secundaria

Medios de comunicación en los que trabajan las participantes

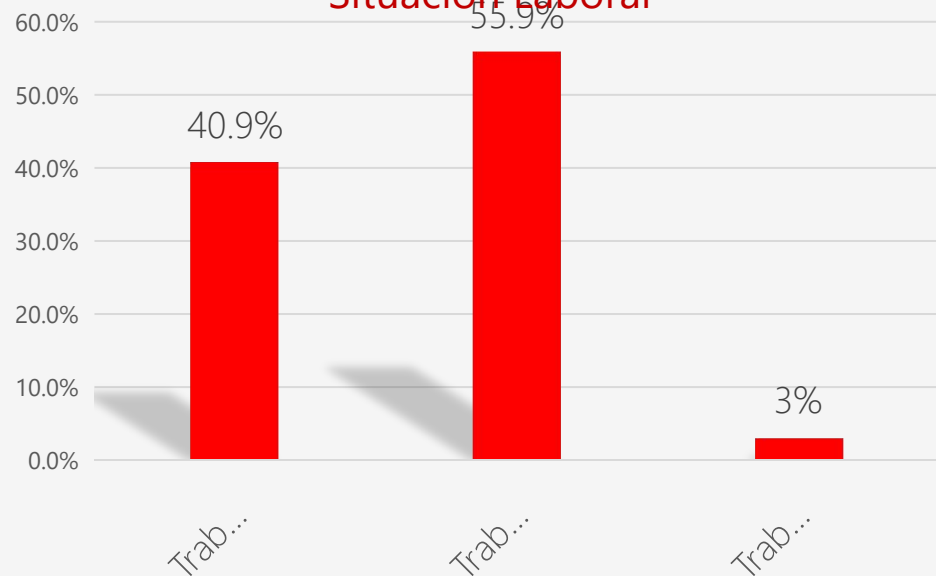


Antigüedad en el sector de medios de comunicación

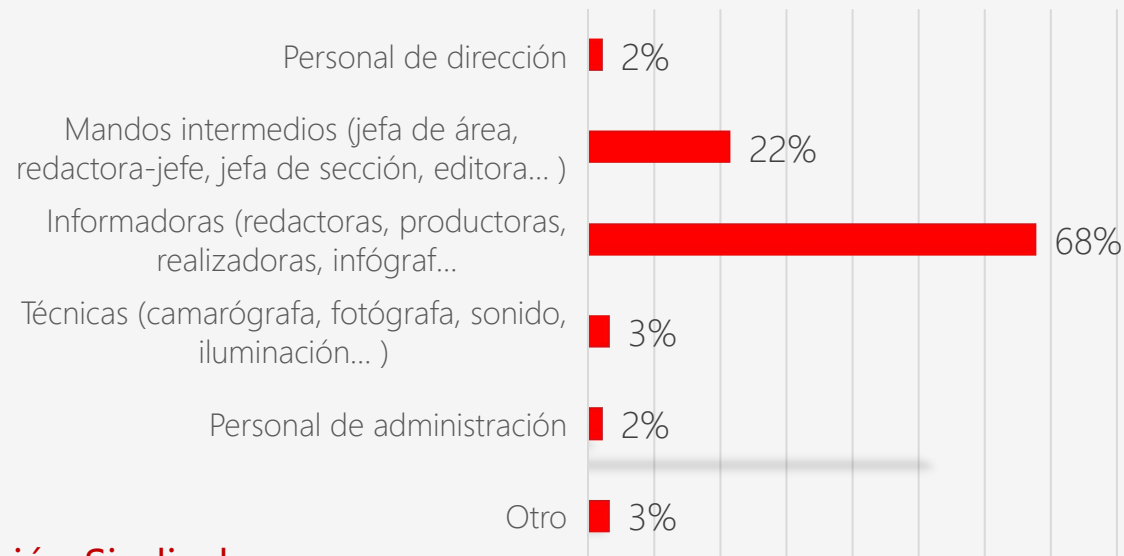


Perfil sociolaboral de las mujeres que han participado en el estudio

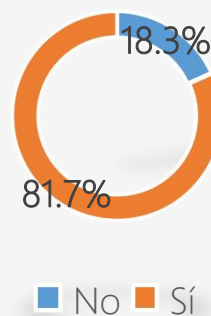
Situación Laboral



Categoría profesional



Afiliación Sindical



ANÁLISIS DE LOS CONCEPTOS DE ACOSO

DEFINICIONES OFICIALES

❖ Acoso sexual:

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

❖ Acoso por razón de sexo:

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

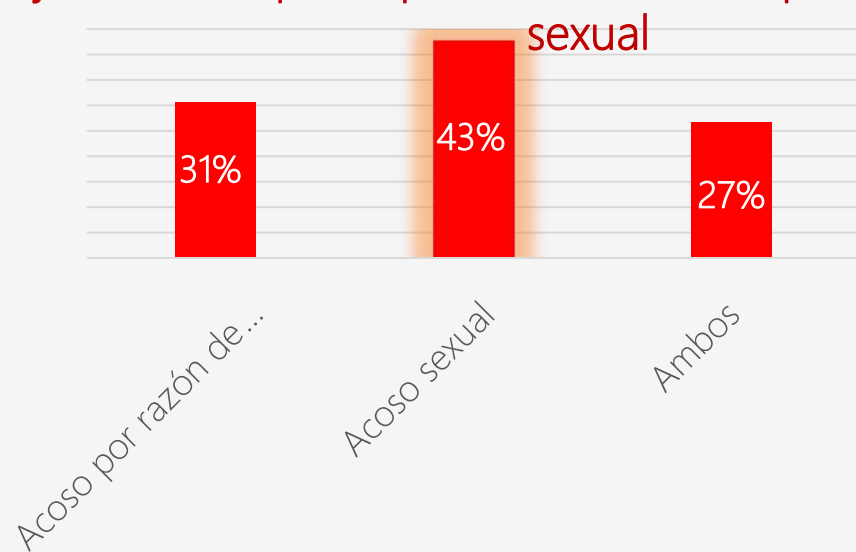
FUENTE: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

ANÁLISIS DE LOS CONCEPTOS DE ACOSO

Percepción de las participantes sobre el concepto:

¿Podrías definir brevemente el significado de acoso sexual y acoso por razón de sexo?

La mayoría de las participantes se decantó por definir solo el acoso



En el **51 %** de las definiciones que ha redactado las participantes señalan a la mujer como la única víctima del acoso sexual o por razón de sexo

ANÁLISIS DEL ACOSO TÉCNICO

→ Acoso por razón de sexo

→ Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

DEFINICIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ACOSO TÉCNICO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso técnico indaga sobre las situaciones concretas de acoso por razón de sexo, indistintamente de que las personas que las han padecido reconozcan dichas situaciones como tal. Las situaciones tipificadas como acoso por razón de sexo que sirven para valorar el acoso técnico que las mujeres de medios de comunicación viven a la hora de desarrollar su trabajo se muestran en las siguientes tablas.

Situaciones de ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Conductas de acoso por razón de sexo según % de trabajadoras afectadas		
	Sentirse tratada como si fueras menor de edad, como si fueras una persona dependiente o intelectualmente inferior	60 %
★	Expresiones sexistas y denigrantes que impliquen la minusvaloración de tus capacidades, competencias o destrezas	59 %
	Ignorar tus aportaciones, comentarios o acciones por el hecho de ser mujer	58 %
★	Cuestionar tu trabajo por el hecho de ser mujer	49 %
★	Descalificaciones públicas y/o privadas, de manera reiterada sobre tu persona, tus capacidades, tus competencias técnicas	48 %
	Asignar tareas específicas, o por el contrario, impedir que las realices por el hecho de ser mujer	47 %
★	Sufrir discriminación a la hora de promocionar	45 %

★ CONDUCTA GRAVE O MUY GRAVE

NOTA. Para la catalogación de estas situaciones como graves o muy graves, nos hemos basado en el informe “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral” del Instituto de la Mujer. (Año 2006)

Situaciones de ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Conductas de acoso por razón de sexo según % de trabajadoras afectadas		
	Asumir tareas menos visibles o estimulantes que las asumidas por hombres de igual rango	35 %
★	Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...)	32 %
	Tener que cubrir noticias con una determinada temática (por ejemplo, temas sociales, de salud, de igualdad, etc.)	31 %
★	Cobrar menos por el hecho de ser mujer	31 %
★	Negarse a acatar tus órdenes o seguir tus instrucciones, cuando tienes un puesto de responsabilidad	29 %
★	Sufrir discriminación en el acceso a un trabajo por el hecho de ser mujer	29 %
	Tener la sensación de cubrir noticias de menor relevancia con respecto a tus compañeros varones	28 %
★	Que un hombre utilice la fuerza contra ti para mostrar su superioridad	27 %
★	Negarte permisos a los que tienes derecho por ser mujer	16 %

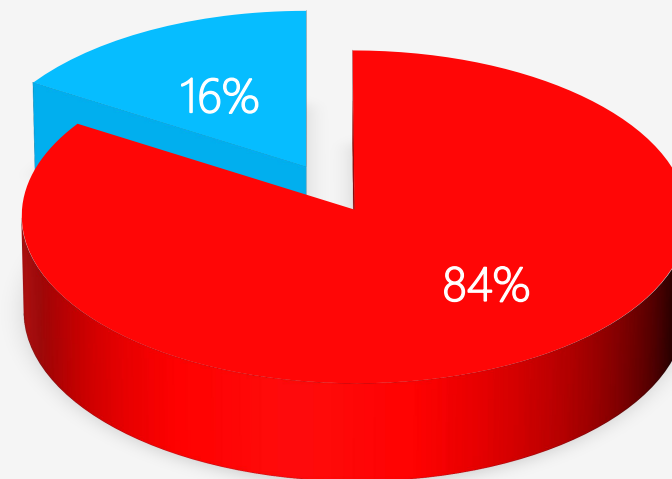
★ CONDUCTA GRAVE O MUY GRAVE

NOTA. Para la catalogación de estas situaciones como graves o muy graves, nos hemos basado en el informe "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral" del Instituto de la Mujer. (Año 2006)

Trabajadoras afectadas por situaciones de ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- El **84 %** de las mujeres que han participado en el cuestionario señalan haber sufrido al menos una situación de **acoso por razón de sexo**.
- Solo el **16 %** **no** han sufrido situaciones de este tipo.

- Sí han sufrido situaciones de acoso por razón de sexo
- No han sufrido situaciones de acoso por razón de sexo



Acoso sexual

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

ACOSO TÉCNICO POR MOTIVOS SEXUALES

El acoso técnico indaga sobre situaciones concretas de acoso sexual, indistintamente de que las personas que las han padecido reconozcan dichas situaciones como tal. Las situaciones tipificadas como acoso sexual que han servido para valorar el acoso técnico que las mujeres de medios de comunicación viven a la hora de desarrollar su trabajo se muestran en la siguiente tabla.

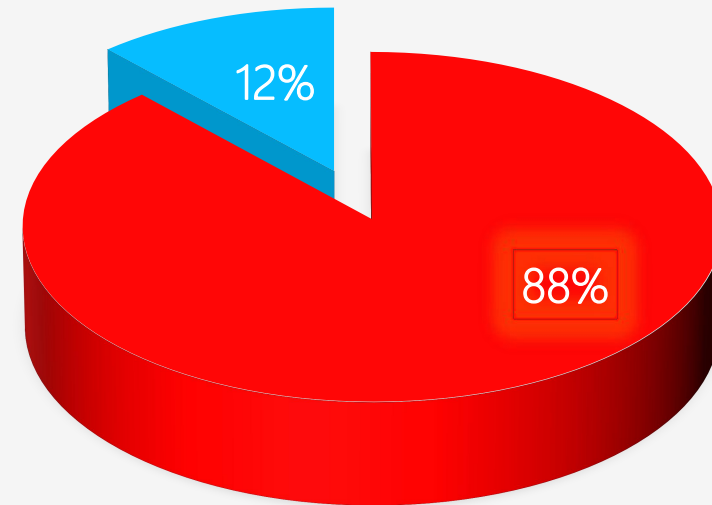
Situaciones de ACOSO SEXUAL

Conductas de ACOSO SEXUAL según % de trabajadoras afectadas	
Recibir directamente chistes, bromas o piropos con intencionalidad sexual	83 %
Recibir miradas o gestos lascivos	78 %
Recibir comentarios o valoraciones ofensivas sobre tu aspecto físico o tu apariencia	69 %
Acercarse demasiado e invadir tu espacio vital de forma reiterada	65 %
Pedirte citas reiteradamente cuando habías expresado tu negativa	31 %
Recibir llamadas, correos o mensajes de contenido sexual y/o carácter ofensivo	24 %
La existencia en lugar de trabajo de imágenes de contenido denigrante desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos	12 %
Hacer peticiones de favores sexuales bajo amenaza de despido	5 %
Difundir imágenes tuyas de contenido sexual	3 %
Sufrir relaciones sexuales no consentidas en el ámbito laboral?	3 %

Trabajadoras afectadas por situaciones de ACOSO SEXUAL

- El **88 %** de las mujeres que han participado en el cuestionario manifiestan haber sufrido al menos una situación de **acoso sexual**.
- Solo el **12 %** **no** han vivido situaciones de acoso sexual

- Sí han sufrido situaciones de acoso sexual
- No han sufrido situaciones de acoso sexual



ANÁLISIS DEL ACOSO DECLARADO

¿QUÉ ES EL ACOSO DECLARADO?

Reconocimiento explícito de haber sufrido situaciones de acoso.

¿CÓMO SE HA ANALIZADO EL ACOSO DECLARADO?

Las preguntas del cuestionario que han servido para el análisis del acoso declarado han sido las siguientes:

- ❖ *¿Consideras que has sufrido acoso en tu trabajo?*
- ❖ *En el caso de que hayas sufrido acoso en tu trabajo, ¿podrías describir brevemente lo que ocurrió?*
- ❖ *¿Cuánto duró la situación de acoso?*
- ❖ *¿Cuál era el cargo de la persona acosadora?*
- ❖ *Ante esta situación, ¿cuál fue tu respuesta?*
- ❖ *¿Cuál fue el resultado de tu respuesta?*
- ❖ *¿Qué consecuencias ha tenido o está teniendo para ti esta agresión?*

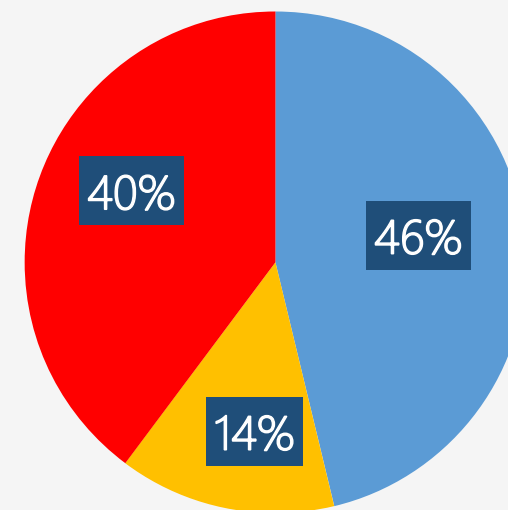
Participantes que reconocen haber sufrido acoso

El **40 %** de las participantes **reconocen explícitamente** haber sufrido acoso en su trabajo

Por el contrario, el **46 % NO reconocen** haber experimentado acoso en el desarrollo de su trabajo.

Como veremos más adelante al analizar las diferencias entre acoso técnico y declarado, algunas de las mujeres que no reconocen haber experimentado acoso tienen, en realidad, dificultades para reconocerlo.

¿Consideras que has sufrido acoso en tu trabajo?



- No lo he sufrido
- No lo he sufrido personalmente, pero sí lo ha sufrido otra compañera de trabajo
- Sí lo he sufrido

Experiencias narradas sobre acoso sexual y/o por razón de sexo

Experiencias narradas

"Mi jefe directo invadía mi espacio constantemente y me increpaba con comentarios, chistes y vídeos que yo no quería escuchar ni ver (...) Al no entrar en su juego y mostrar mi incomodidad con él, me fue acorralando laboralmente: no aceptaba los temas que yo le proponía, me enviaba a cubrir eventos insustanciales, no me miraba cuando me dirigía a él (...) Acabé con crisis de ansiedad diarias. Un año después, terminé dejando el trabajo. Nunca dije que él era el motivo de mi marcha, para que no se me cerrasen puertas en otros sitios"

Este es uno de los testimonios más reveladores sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo que viven las trabajadoras de los medios de comunicación y agencias de noticias, según han dejado por escrito en esta encuesta. Muestra también las consecuencias negativas que el acoso llega a tener en las víctimas: ansiedad, pérdida de autoestima, aislamiento y renuncia laboral. En ocasiones, como muestra la cita, el acoso se vive en absoluta soledad, por miedo a que su denuncia o visibilidad pueda afectar a la carrera profesional de las mujeres que lo sufren.

Otras experiencias narran que las víctimas son revictimizadas al ser trasladadas a otras secciones para no castigar a los acosadores.

Experiencias narradas

Otros ejemplos de acoso sexual que han vivido las víctimas se muestran en las siguientes citas:

"Durante muchos años, algunos compañeros hacían referencia a mi cuerpo"

"Un hombre se abalanzó fuera del trabajo con la intención de besarme, me acorraló, pero logré evitarle"

"Un superior consideró que por el hecho de ser mujer debía rendirme a sus encantos"

Respecto al acoso sexista, las vivencias de las participantes muestran humillaciones en público - incluso en programas en directo-, desprecios hacia el trabajo de las mujeres, persecución por ser representantes sindicales, ninguneos, etc. También se pone en duda la capacidad y valía de las profesionales mediante la difusión de rumores sobre relaciones sexuales con superiores para beneficiarse de ascensos y promociones internas.

"Mi superior se ha propasado conmigo, delante de otros compañeros, a la hora de abordar una información, y me ha amenazado, en diferentes ocasiones, con el despido por no cumplir con lo que él quería, incluso por cuestiones que no merecían ni siquiera una amenaza de despido"

Otras experiencias narran despidos por embarazos, o desigualdad salarial en puestos de trabajo de igual valor.

Experiencias narradas

Insultos, gritos, tocamientos no consentidos, comentarios sexuales, envío de vídeos porno a través del móvil, abuso de poder, mensajes degradantes a altas horas de la madrugada, referencias personales en diminutivo, paternalismo, discriminación por adaptación de jornada para cuidado de menores, insinuaciones, menosprecios, comentarios obscenos sobre el aspecto físico o la vestimenta..., son algunas actitudes a las que se enfrentan las mujeres de la prensa en su día a día.

"Un compañero de otra área aprovechaba las horas en las que me encontraba trabajando sola para hacerme comentarios obscenos y realizar tocamientos. Lo llamaba 'el juego del gato y el ratón'. Pedí ayuda a algunos de mis compañeros y, sabiendo que eso que me pasaba a mí le había sucedido a otras compañeras antes, me la negaron"

"El director de un periódico (...) necesitaba periodistas, pero no mujeres porque 'nos quedamos embarazadas', y añadió 'es verdad que las mujeres periodistas tenéis ventaja a la hora de buscar información"

Análisis de las experiencias narradas sobre acoso sexual
y/o por razón de sexo

Duración de la situación de acoso

- El 17 % de las mujeres que relataron una experiencia de acoso señalan que este hecho contado es algo habitual en la empresa.

Las experiencias narradas están relacionadas con el acoso por razón de sexo, como comentarios que minusvaloran el trabajo realizado, o la adjudicación de tareas subalternas.

- El 52 % indican que fueron situaciones que se repitieron en el tiempo. El 39 % de las experiencias relatadas, en este caso, son vivencias de acoso por razón de sexo, y el 61 % de acoso sexual.
- Por último, el 31 % señalaron que fueron episodios aislados. En el caso de estas situaciones, el 35 % son situaciones de acoso por razón de sexo, y el 61 % de acoso sexual.

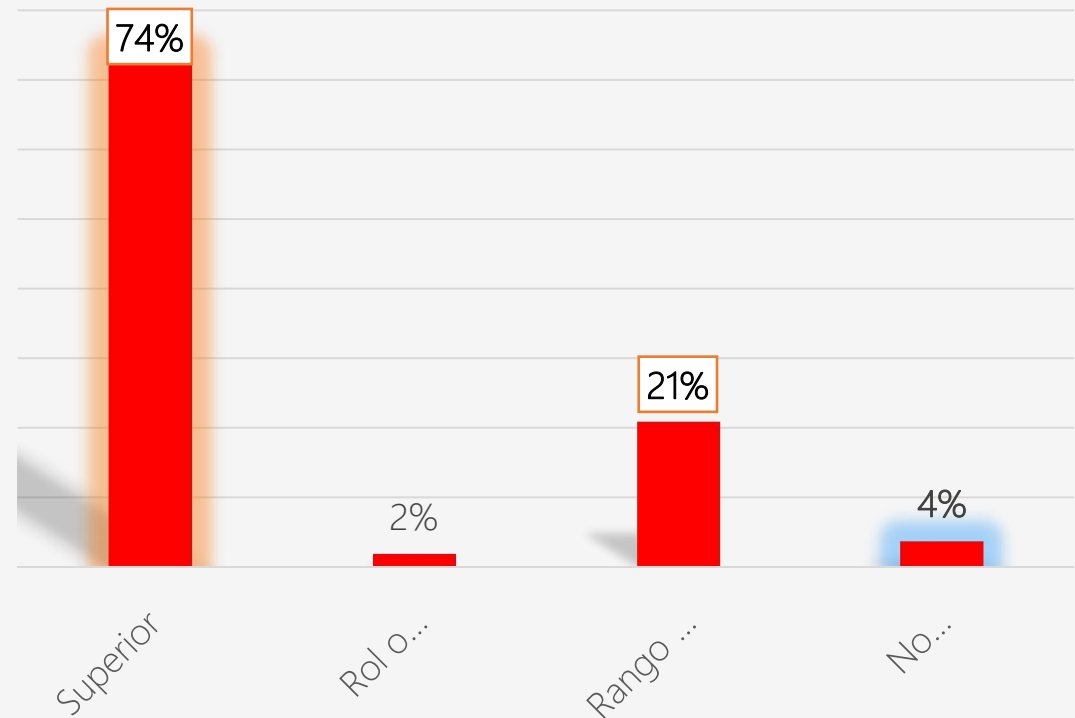
En la mayoría de los casos, las situaciones de acoso se alargan en el tiempo



Perfil del acosador

- El 74 % de las mujeres que participaron en el cuestionario señalan que las personas que les acosaron pertenecían a una categoría superior a la suya.
- El 21 % indican que ocupaban una categoría similar a la suya.
- En algunas situaciones descritas, las participantes relatan que fueron víctimas de varias personas, y éstas pertenecían tanto a un perfil superior, como de igual categoría.
- No es tan frecuente que la persona acosada sea una persona de rango inferior. Además, se trata de situaciones puntuales, y cuando las mujeres ocupan un puesto de responsabilidad que no es respetado por alguna de las personas que están a su cargo.
- El acoso no solo se da en el centro de trabajo, sino que también se produce fuera de él: el 4 % de las mujeres señalan que fueron víctimas fuera del centro de trabajo mientras trabajaban.

La inmensa mayoría de los acosadores ocupan una categoría superior a la de la persona acosada



Reacción ante el hecho por parte de la víctima

- El 59 % de las mujeres que relataron situaciones de acoso no lo comunicaron a la empresa, ni tampoco recurrieron a los canales propios para combatir el acoso, principalmente porque no sabían qué hacer ante una situación así (lo señalan el 33 % de las mujeres).
- Otras deciden esperar a que pase el tiempo, y la situación termine (11 %). Y hay quienes optaron por hacer modificaciones en sus rutinas diarias, o cambiar voluntariamente de puesto de trabajo para no coincidir con los acosadores (13 %)
- Entre las personas que recurren a los canales oficiales para combatir el acoso, el 19 % optaron por comunicarlo a un superior, y un 7 % a recursos humanos. El **15 % deciden recurrir a la RLT**. Hay que señalar que por un mismo hecho, algunas de las afectadas recurren a diferentes canales.
- Lamentablemente, en algunas ocasiones las víctimas tienen que abandonar la empresa e incluso cambiar de profesión (lo señalan el 13 % de las participantes). Algunas de estas mujeres había comunicado su situación a un superior, o interpuesto una denuncia antes de tomar la decisión de abandonar la empresa.

Un 59 % de las mujeres que relataron situaciones de acoso no utilizaron canales para combatir el acoso

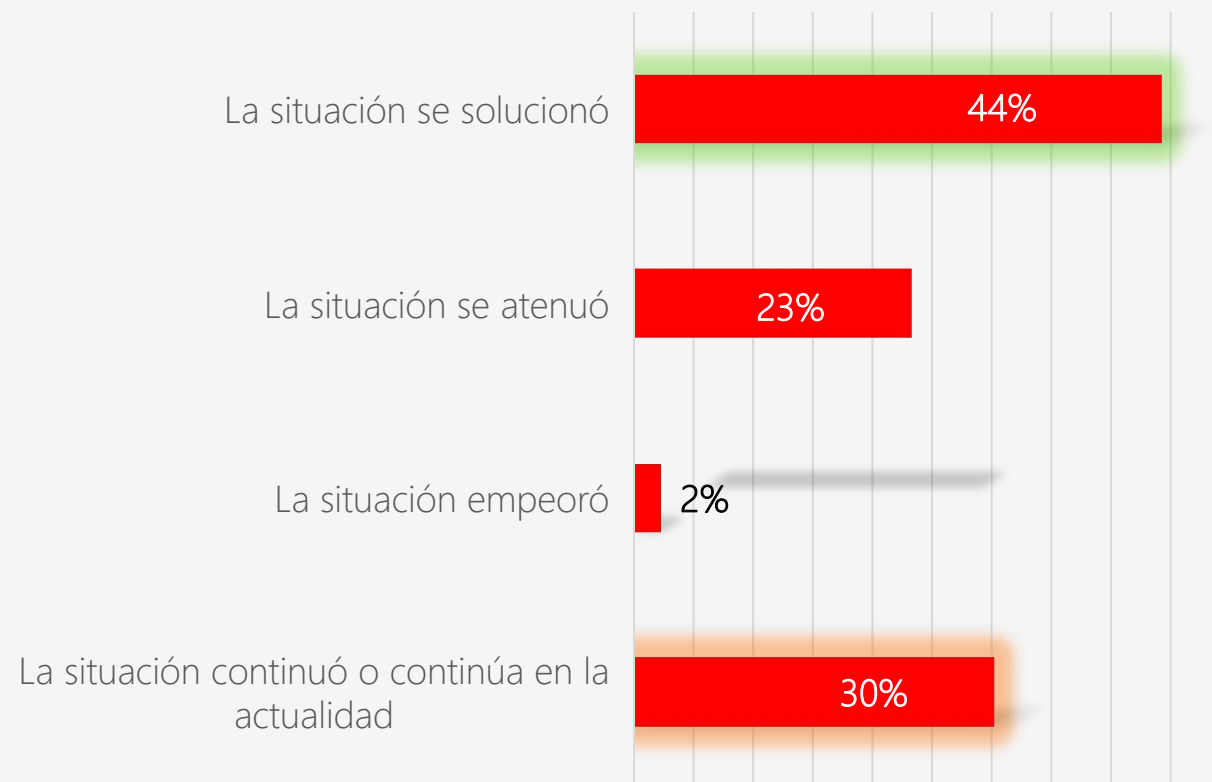


NOTA: % calculados sobre 54 mujeres que relataron experiencias de acoso

Resultados de las acciones

- En el 44 % de los casos, la situación se solucionó, y en el 23 % se atenuó.
- En el 30 % tuvo resultados negativos. La situación o bien continuó durante un tiempo, o incluso continúa en la actualidad.

El **hecho positivo** es que cuando la empresa ha actuado, los resultados han sido positivos y el hecho causante tuvo menos impacto negativo para la víctima.



Impacto del acoso en las víctimas

Se podría decir que todas las experiencias de acoso provocan un impacto negativo en la salud de la víctima, y en su vida personal, laboral y social.

En los casos en los que se ha señalado que no hubo consecuencias, se tratan de sucesos puntuales que ocurrieron hace años, o bien cuando se relatan experiencias vividas por otras mujeres.



DIFERENCIA ENTRE EL ACOSO TÉCNICO Y EL ACOSO DECLARADO

ACOSO TÉCNICO

El 92 % de las participantes señalaron haber vivido al menos una de las situaciones tipificadas como acoso sexual y/o por razón de sexo, independientemente de que ellas perciban estas realidades como acoso

ACOSO DECLARADO

El 40 % de las participantes reconocen explícitamente haber sufrido acoso en su trabajo

La diferencia de resultado entre el acoso técnico y el acoso declarado, nos lleva a pensar que un porcentaje de mujeres que trabajan en medios de comunicación tiene dificultades para nombrar situaciones tipificadas de acoso como tales. **La estimación de este porcentaje es aproximadamente del 27 %.**

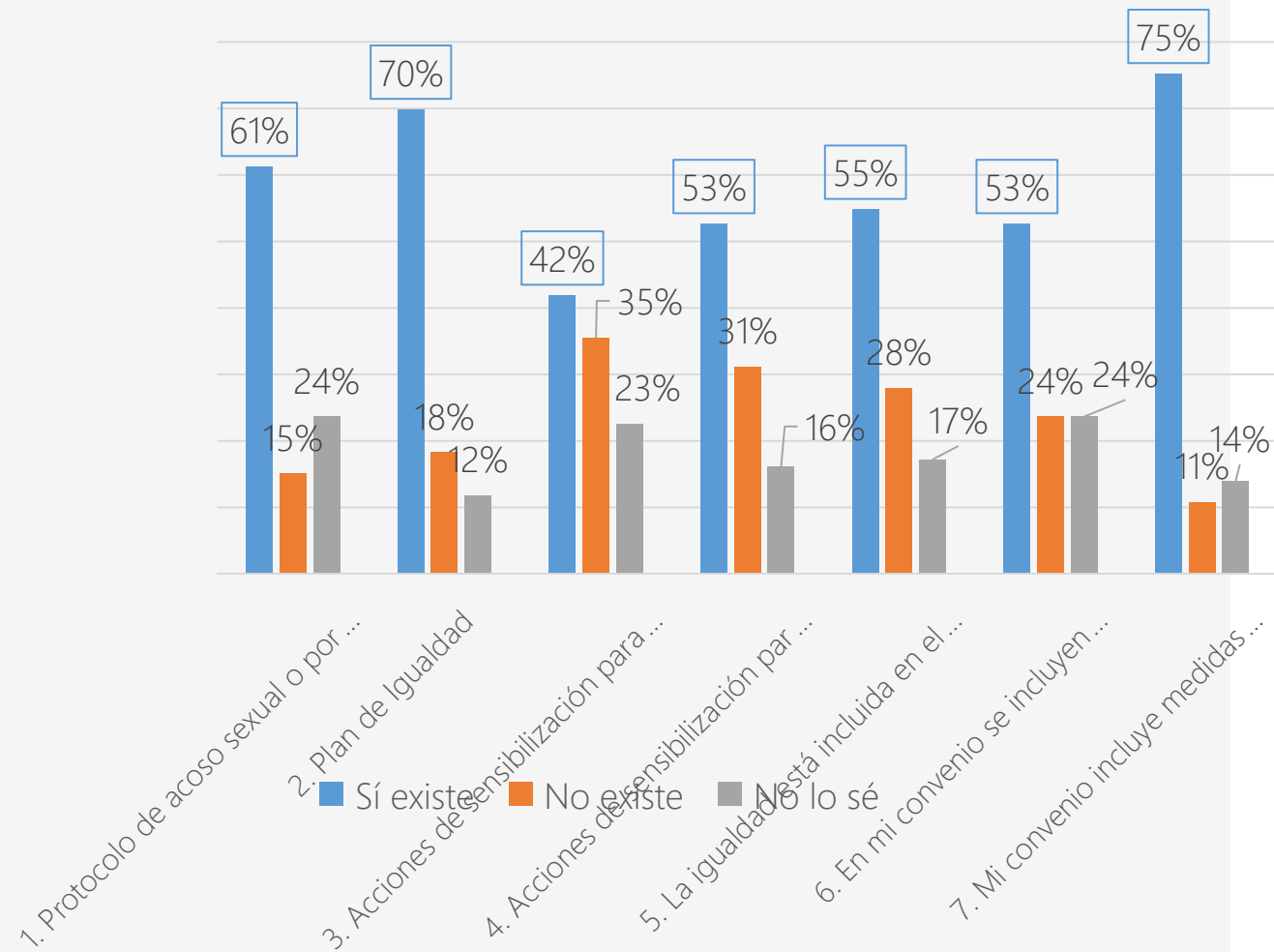


Este hecho refuerza la idea de que son necesarias campañas de sensibilización que permitan visibilizar el acoso y combatirlo

MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO EN L

Medidas implantadas en las empresas

- Las medidas para combatir el acoso y promover la igualdad que más se observan en las empresas son las siguientes:
 - **Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo:** el 61 % de las participantes señalan que existe en su empresa.
 - **Plan de igualdad** (70 %)
 - **Medidas de conciliación de la vida laboral y personal** en el convenio colectivo (75 %)
- **Apenas existen medidas de sensibilización** para evitar situaciones de acoso o para promocionar la igualdad de oportunidades
- Un porcentaje significativo de las participantes ha señalado que no saben de la existencia de este tipo de medidas. Lo cual nos indica que la comunicación de la existencia de este tipo de medidas está fallando en las empresas. También, la parte social debería informar de las medidas que se incluyen en convenio colectivo.



CLAVES DEL DIAGNÓSTICO PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

- ❖ El 92 % de las participantes señalaron haber vivido al menos una de las situaciones tipificadas como acoso sexual y/o por razón de sexo, independientemente de que ellas perciban estas realidades como acoso
- ❖ El 40 % de las participantes reconocen explícitamente haber sufrido acoso en su trabajo
- ❖ La diferencia de resultados entre el análisis del acoso técnico y el acoso declarado, nos lleva a pensar que un porcentaje de mujeres que trabajan en medios de comunicación tiene dificultades para nombrar situaciones tipificadas de acoso como tales. Se estima que el porcentaje de participantes con dificultades para reconocer realidades de acoso es aproximadamente del 27 % .
Este dato indica que debemos incidir en medidas de sensibilización para identificar situaciones de acoso y para saber cómo combatirlas

CLAVES DEL DIAGNÓSTICO PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

- ❖ En la inmensa mayoría de casos de acoso, las personas que acosan ocupaban una categoría profesional superior a la de la víctima. Esta circunstancia hace más complicada la actuación por parte de la víctima por miedo a las represalias.
- ❖ El 59 % de las mujeres que relataron experiencias de acoso no utilizaron los canales para hacer frente a la situación de acoso. La mayoría de ellas no lo hicieron porque desconocían qué hacer en estos casos. Este dato indica que se **deben incrementar las medidas de información y sensibilización en los centros de trabajo.**
- ❖ Un 13 % de las mujeres víctimas de situaciones de acoso dejaron su trabajo, o incluso la profesión por no poder hacer frente a la situación. Es importante intensificar las medidas para que este tipo de hechos no se produzcan.
- ❖ El hecho positivo es que cuando la empresa ha actuado, los resultados han sido positivos, y el hecho causante tuvo menos impacto negativo para la víctima.

CLAVES DEL DIAGNÓSTICO PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

- ❖ Las experiencias de acoso siempre provocan un impacto negativo en la salud de la víctima, y en su vida personal, laboral y social.
- ❖ Apenas existen medidas de sensibilización para evitar situaciones de acoso o para promocionar la igualdad de oportunidades
- ❖ Un porcentaje significativo de las participantes ha señalado que no saben de la existencia de medidas para combatir el acoso y promover la igualdad de oportunidad en sus empresas. Lo cual nos indica que la comunicación de este tipo de medidas está fallando en las empresas. También, la parte social debería informar de las medidas que se incluyen en convenio colectivo.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ❖ **Realización de encuestas sobre acoso sexual y/o en función del sexo** de modo regular en el centro de trabajo. Si bien deben ser anónimas, sus resultados tendrían que ser publicados y traducirse en una acción como mínimo de formación y sensibilización.
- ❖ **Implicación de la dirección de la empresa en la implantación de Códigos de Buenas Prácticas** contra el acoso, mediante campañas que fomenten la ética del cuidado y la atención a la correcta interacción de compañeras y compañeros de trabajo.
- ❖ **Colocación visible de la existencia de protocolos y buzones de denuncia** en los centros de trabajo. Es importante que si existen caminos que recorrer para hacer frente a situaciones de acoso, se conozcan y sean lo más públicos posible.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- ❖ **Lanzamiento de campañas de información y sensibilización** entre la afiliación y en los centros de trabajo que identifiquen todos aquellos hechos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Es necesario que las mujeres trabajadoras sepan reconocer y nombrar aquellas actitudes que suponen acoso sexual y/o por razón de sexo. Solo así se conseguirá romper con la normalización de estos comportamientos.
- ❖ Incidir en las empresas y centros de trabajo sobre la importancia y necesidad de realizar **evaluación y diagnóstico de los riesgos psicosociales**, especialmente entre las mujeres trabajadoras.
- ❖ **Realización de cursos formativos o píldoras informativas** sobre igualdad y mecanismos de protección de las víctimas en el entorno laboral, con el fin de que estas no se revictimicen en el proceso de denuncia.

Muchas gracias por la atención

