

PROYECTO ASTRAPI

**TOOLKIT EUROPEO PARA LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DE POLÍTICAS DE
GESTIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL MUNDO LABORAL**

Dr. Jane Pillinger

24 de Julio de 2020

Índice

Sección 1: Introducción	3
1.1 ¿Qué es el acoso sexual en el mundo laboral?	5
1.2 Marco legal y político sobre el acoso sexual en el trabajo	13
1.3 Hacia un enfoque integrando a toda la sociedad para poner fin al acoso sexual	20
Sección 2: Un enfoque transformador para poner fin al acoso sexual en el mundo laboral	21
i. Abordar la igualdad de género, la discriminación y las normas sociales	22
ii. Actividades de prevención integral en el ámbito laboral	30
iii. Normativas, procedimientos y prácticas en el lugar de trabajo	37
iv. Procedimientos eficaces de denuncia	41
v. Apoyo y recursos para las supervivientes	46
vi. Enfoques <i>bystander</i> y <i>upstander</i>	47
vii. Responsabilidad del agresor	49
viii. Concienciación, capacitación, orientación laboral y campañas	50
Sección 3: Una política de mejores prácticas para prevenir y acabar con el acoso sexual en el trabajo	52
Glosario	60
Referencias	65

Sección 1: Introducción

Este *Toolkit* europeo, elaborado para poner fin al acoso sexual en el mundo laboral, proporciona orientación y *mejores prácticas* para implementar un enfoque transformador, integral y multidimensional. Tiene como objetivo crear conciencia, inspirar acciones y nuevas ideas, así como proporcionar herramientas prácticas para prevenir y gestionar eficazmente los incidentes de acoso sexual en el mundo laboral.

Resumen del *Toolkit*

Esta sección sitúa el contexto y ofrece una introducción al acoso sexual: cómo se define, el alcance y su impacto; el contexto legal y político que lo rodea, y una breve descripción de los acuerdos y normativas específicas diseñados para poner fin a esta realidad.

La segunda sección presenta el marco para un enfoque integral y transformador con el objetivo de poner fin al acoso sexual en el mundo laboral. Ello abarca la lucha contra la desigualdad, la discriminación y las normas sociales nocivas; prevención y evaluación de riesgos; normativas y procedimientos por parte de recursos humanos; procedimientos efectivos de denuncia; apoyo y reparación para las víctimas/supervivientes; enfoques activos *bystanders/upstanders*; responsabilidad del agresor; y sensibilización y formación. Una parte importante del marco es que todas las partes implicadas en el mundo laboral y, en particular, los empleadores/as, las empresas, los sindicatos y los propios trabajadores y trabajadoras, desempeñen un papel activo para poner fin al acoso sexual.

En la tercera sección se presenta un modelo de normativa y procedimiento en el lugar de trabajo, con orientaciones y listas de verificación, para abordar el acoso sexual de manera integral. Esto abarcando todas las formas de violencia y acoso, incluida la violencia doméstica. Incluye el compromiso de la organización para poner fin al acoso sexual y abordar las desigualdades y la discriminación de género más amplias; la inclusión de programas de evaluación y prevención de riesgos que tengan en cuenta el género; el establecimiento de sistemas eficaces y fiables de denuncia e investigación (incluido el aprendizaje a partir de ellos); el asesoramiento y apoyo confidenciales de representantes en el lugar de trabajo; los enfoques de *bystanders/upstanders*; el apoyo a las víctimas/supervivientes; la concienciación y la formación; y la responsabilidad por parte del perpetrador.

El *Toolkit* se basa en una extensa diversidad de evidencias sobre estrategias eficaces para poner fin al acoso sexual en el mundo laboral. Además de basarse en las *mejores prácticas* internacionales, los socios y socias del proyecto ASTRAPI llevaron a cabo trabajo de campo en Bulgaria, Chipre, Grecia y España; se recopilaban buenas prácticas por parte del consorcio; y se realizaron consultas con empleadores/as, sindicatos, representantes gubernamentales, expertos/as en género y ONGs en los países socios con el objetivo de validar el *Toolkit*.

El movimiento #MeToo ha creado conciencia sobre el impacto generalizado y dañino del acoso sexual en el trabajo y en lugares públicos. Ha ayudado a romper el silencio en torno al acoso sexual y ha empoderado a las mujeres para hablar sobre el problema de un modo sin precedentes. Sin embargo, todavía estamos muy lejos de acabar con el problema en el mundo laboral.

La pandemia de la COVID-19 ha revelado un aumento alarmante de los niveles de violencia y acoso contra las trabajadoras. En particular, el aumento de la violencia doméstica durante el confinamiento y los encierros ha afectado a las mujeres que trabajan desde casa a través del teletrabajo y el trabajo a distancia¹. También se han reportado niveles más altos de acoso sexual contra trabajadoras presentes en sectores “de atención directa” esenciales, en el cuidado de la salud y el comercio minorista. Además, ha habido un aumento en los comportamientos hostiles y de acoso sexual en el trabajo, como la negativa de los clientes a cumplir con las regulaciones para minimizar la COVID-19, al negarse a usar una máscara, mantener la distancia social o minimizar el contacto personal con los empleados. Ha habido riesgos adicionales que han resultado en acoso sexual verbal y comentarios racistas, sexistas, homofóbicos y transfóbicos. Grupos de personas, como los trabajadores migrantes (sospechosos de ser portadores de la COVID-19) también han sido blanco de crecientes niveles de discriminación y violencia en el desempeño de su trabajo. Además, es más probable que las trabajadoras corran un mayor riesgo de acoso sexual *quid-pro quo*, ya que se ven amenazadas con el despido y las empresas comienzan a reestructurarse o reducirse².

A pesar del marco legal integral existente en los estados miembros de la UE, las evidencias obtenidas a través de estudios previos y de las investigaciones y consultas realizadas por el consorcio del proyecto ASTRAPI, muestran una amplia diversidad de problemas legales, prácticos, de concienciación y barreras para poner fin al acoso sexual. Incluso antes de la pandemia de COVID-19, el acoso sexual era un problema importante en el lugar de trabajo. Las barreras y problemas específicos incluyen:

- Falta de conocimiento y aplicación de la ley, incluidas las obligaciones de los empleadores/as para prevenir el acoso sexual.
- Procedimientos excesivamente largos y burocráticos para llevar casos a los tribunales y el estigma asociado con la presentación de denuncias. Se suelen encontrar dificultades a la hora de aportar pruebas y evidencias, incluida la inversión de la carga de la prueba en el contexto de los casos de discriminación.
- Falta de concienciación y de prioridad que se le otorga al problema entre los actores sociales. Existe una comprensión general limitada y una falta de seriedad para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

¹ Comisión Europea (2020) Summary reports on webinar series on gender-sensitive responses to the COVID-19 crisis, including domestic violence. https://ec.europa.eu/info/publications/webinar-series-gender-sensitive-responses-covid-19-crisis_en. UNFPA: https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf. DV@Work Network COVID-19 briefings: <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>. ONU Mujeres (2020) UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-domestic-violence-in-the-world-of-work>

² IFC (2020) COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/covid19+and+gender+based+violence+workplace+risks+and+responses. Business Fights Poverty, Business @ Covid-19: Action Toolkit Gender-Based Violence and Covid-19: <https://businessfightspoverty.org/articles/how-can-business-respond-to-the-increase-in-domestic-violence-during-covid-19/>

- En algunos sectores, los empleadores/as carecen de concienciación y no cumplen con sus responsabilidades para prevenir el acoso sexual. La falta de normativas, procedimientos y sistemas de denuncia (incluidas sanciones para los perpetradores), sigue siendo un obstáculo importante para hacer frente al acoso sexual en el ámbito laboral.
- El patriarcado persiste y está reflejado en la cultura de dominación masculina y de sexismo en el trabajo y en la sociedad.
- El acoso sexual sigue siendo un tema tabú y esto significa silencio y falta de información sobre el tema. Las víctimas no denuncian los casos a sus empleadores/as y mucho menos llevan los casos a los tribunales porque temen que haya consecuencias negativas para ellas.
- Las mujeres que trabajan en empleos precarios e inseguros tienen menos probabilidades de acceder y mantener estructuras de apoyo colectivo, incluida la representación y el apoyo de los sindicatos. Esto puede aumentar el aislamiento de una mujer que sufre acoso sexual y la sensación de impunidad del acosador.
- Existen nuevos desafíos en el cambiante mundo laboral como resultado de la pandemia de COVID-19 y de las formas emergentes de acoso sexual facilitadas a través de sistemas virtuales y las TIC.

“Existe un número creciente de leyes que abordan el acoso sexual, pero a menudo su cobertura y aplicación son limitadas. Las mujeres no denuncian el acoso sexual por muchas razones, incluido el miedo a las represalias o la preocupación de que el asunto se resuelva de manera ineficaz en el mejor de los casos o, en el peor, se ignore o se encubra. Esto ha desembocado en una cultura de impunidad para los perpetradores. A medida que cambia el mundo laboral, es fundamental que las mujeres presentes en trabajos poco convencionales y en trabajo informal estén cubiertas por la legislación que aborde el acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo, y que todas las trabajadoras tengan acceso a recursos y justicia en caso de sufrir acoso sexual, independientemente de su tipo de contrato.”

Fuente: ONU Consejo de Derechos Humanos, 2020, Los derechos humanos de las mujeres en un mundo cambiante. Asamblea General de la ONU, 16 de abril de 2020.

1.1 ¿Qué es el acoso sexual en el mundo laboral?

El acoso sexual es una forma de violencia de género que implica un comportamiento sexual que no es deseado, es ofensivo y atenta contra la dignidad de una persona. Incluye conductas físicas, psicológicas, verbales y no verbales y pueden incluir violencia sexual, agresión y violación; demandas no deseadas de favores sexuales y citas; tocamientos, inclinarse o arrinconar a una mujer de forma no deseada; acoso dentro y fuera del lugar de trabajo; hacer

comentarios sexualmente lascivos; y comunicaciones no deseadas de naturaleza sexual (las cuales incluyen mostrar o compartir imágenes abusivas y material pornográfico).

El acoso sexual puede afectar a cualquier trabajador, aunque las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada. Las trabajadoras que enfrentan múltiples formas de discriminación e inseguridad en el trabajo a menudo corren un mayor riesgo de acoso sexual (ver el apartado de "interseccionalidad" a continuación).

En todo el mundo, una de cada tres mujeres experimenta violencia física o sexual a lo largo de su vida³.

Según la Resolución 2017 del Parlamento Europeo sobre la lucha contra el acoso y el abuso sexual en la Unión Europea (UE), "... el acoso sexual es una forma de violencia contra mujeres y niñas y es la forma más extrema pero persistente de discriminación de género. Las mujeres se ven predominantemente afectadas: el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y aproximadamente el 10% son hombres."⁴

En la UE, la encuesta de la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA) sobre la violencia contra las mujeres realizada en 2014⁵, indicó que una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual durante su vida adulta. En relación con la violencia infligida por la pareja sentimental, el 22% de las mujeres ha sufrido violencia física y sexual por parte de su pareja actual o anterior; el 43% ha experimentado violencia psicológica por parte de una pareja actual o anterior y el 18% ha sufrido acoso por parte de una pareja actual o anterior. Muchas de estas mujeres también están trabajando o se les ha impedido trabajar.

La encuesta de la FRA alertó que el acoso sexual es la forma más frecuente de violencia contra las niñas y las mujeres en la UE. El acoso sexual físico es la forma más común de acoso sexual, seguido del acoso sexual verbal y no verbal. Un poco más de la mitad (55%) de las mujeres han sido acosadas sexualmente al menos una vez desde los 15 años; el 29% de las mujeres encuestadas en la UE habían experimentado "caricias, abrazos o besos no deseados"; el 24% había sido sometido a "comentarios sexualmente sugerentes o bromas que las ofendían"; y el 11% a formas no verbales, incluido el acoso virtual, como "correos electrónicos o mensajes SMS no deseados, ofensivos y sexualmente explícitos, o avances ofensivos e inapropiados en las redes sociales". De ellos, el 32% identificó a alguien del contexto laboral como un compañero, jefe o un cliente, como el perpetrador. Las mujeres en puestos de trabajo vulnerables (como las trabajadoras domésticas) son particularmente vulnerables al acoso y la violencia en la realización de su trabajo. Estar en una posición profesional superior también agrega riesgos adicionales. La encuesta mostró que el 75% de las mujeres en profesiones que requieren altas cualificaciones o trabajos directivos han sido acosadas sexualmente y el 61% de las mujeres empleadas en el sector de servicios han sido objetivo de acoso sexual. Además, la edad también es un factor en lo que respecta al acoso virtual, ya que la encuesta muestra que el 20% de las mujeres jóvenes (entre 18 y 29 años) en la UE-28 ha sufrido acoso virtual, mientras que una de cada diez mujeres ha sido objetivo de acoso sexual o persecución utilizando nuevas tecnologías.

³ OMS. Datos disponibles en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

⁴ Resolución del Parlamento Europeo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-10-26_EN.html#sdocta4

⁵ Fundamental Rights Agency (2014) Violence against women: an EU-wide survey. Main results. FRA, Vienna. Disponible en: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

A pesar de la alta incidencia de acoso sexual, en la práctica en el lugar de trabajo la mayoría de las víctimas/supervivientes no denuncian el problema, y los y las testigos rara vez se posicionan. En algunos países y lugares de trabajo, no existen procedimientos formales para presentar quejas o los procedimientos son inadecuados. En la encuesta de la FRA, la mayoría de las mujeres que denunciaron acoso sexual se guardaron el incidente para sí mismas. Solo el 4% lo informó a la policía y solo el 4% habló con un empleador/a o gerente al respecto⁶.

La evidencia muestra que las víctimas/supervivientes a menudo están insatisfechas con los resultados de las denuncias que presentan. Algunas experimentan represalias, pierden sus trabajos o se les culpa por el problema⁷. A algunas mujeres se les impide hablar sobre sus experiencias porque la resolución del problema incluye firmar acuerdos confidenciales o acuerdos de no divulgación.

A pesar de estos problemas, las mujeres están alzando la voz de una manera sin precedentes a través del #MeToo y otros movimientos feministas y laborales en todo el mundo. La campaña mundial entre organizaciones de trabajadores/as y ONGs para la adopción en junio de 2019 de un nuevo Convenio Núm. 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso de género, es un testimonio de la necesidad de abordar la violencia de género en todos los países (ver resumen del Convenio y la Recomendación en la Sección 2). Estos movimientos han dado a las mujeres voz y agencia, y estas están exigiendo un cambio transformador en el mundo laboral que aborde los roles de género desiguales y el abuso de poder que desemboca en acoso sexual.

Además, es fundamental que se comprenda mejor cómo implementar estrategias y políticas prácticas en el lugar de trabajo. Esto equipará a los actores del mundo laboral (empleadores/as, gerentes, sindicatos, organismos gubernamentales relevantes en el ámbito laboral y de la igualdad) con las habilidades que necesitan para garantizar un enfoque con perspectiva de género para prevenir y poner fin al acoso sexual. Esto incluye un enfoque en el que los perpetradores deben rendir cuentas por sus acciones en el mundo laboral y que se lleve a cabo un trabajo preventivo con los agresores para evitar que vuelvan a acosar.

Como muestra la Tabla 1, existen impactos positivos para los trabajadores/as y empleadores/as si el acoso sexual se aborda de manera efectiva en el lugar de trabajo. No hacer nada significa que habrá efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores/as, así como en la motivación, el desempeño y el apego de los trabajadores/as al lugar de trabajo.

⁶ FRA (2014) *op cit.*

⁷ OIT & ONU Mujeres (2019) Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work. New York, UN Women. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Tabla 1: Impacto del acoso sexual en el mundo laboral y los resultados positivos de abordarlo⁸

Impacto del acoso sexual en los/as trabajadores/as	Resultados positivos para un empleador/a si el problema se aborda con eficacia
• La salud psicológica, física y sexual, la dignidad y la autoestima de las trabajadoras/es se ven afectadas. • La motivación, el desempeño y el apego al lugar de trabajo se ven comprometidos. • Mayores tasas de absentismo y mayor rotación. • Grave daño y peligro para las víctimas y compañeros/as de trabajo que pueden intervenir para detener la violencia y el acoso. • Impacto negativo en las relaciones laborales, el desempeño del trabajo en equipo y la reputación de la empresa. • Impacto en la calidad de los servicios prestados (por ejemplo, al público). • Se reduce la capacidad de las víctimas para realizar su trabajo de manera eficaz o alcanzar su máximo potencial en el trabajo. • Las oportunidades profesionales se ven comprometidas, especialmente si una víctima deja su trabajo sin una recomendación. • Las consecuencias van más allá del lugar de trabajo, incluido un funcionamiento social deficiente y mecanismos de afrontamiento dañinos (por ejemplo, abuso de alcohol o drogas). • Las relaciones con la familia, amistades y parejas también se verán afectadas por el estrés y el daño causado por la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.	• El empleador evita la publicidad negativa y las sanciones, incluido el pago de indemnizaciones a la víctima y, en algunos casos, multas por no tomar medidas para detener el acoso. • Se reducirán los días perdidos por baja por enfermedad. • Contribuye a un buen entorno laboral, en beneficio de la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras y trabajadores. • Las empresas mejoran su reputación, lo que les permite atraer y retener trabajadores/as. • En ausencia de violencia y acoso, mejora la productividad de las ex víctimas y perpetradores, así como de los testigos y compañeros/as. • La satisfacción de las trabajadoras/es mejora si pueden hablar con alguien en quien confían y encuentran soluciones fiables a sus problemas. • Hay un impacto positivo en la comunidad en general y en las relaciones familiares si se identifica y se detiene la violencia y el acoso en el trabajo.

⁸Fuente: OIT & ONU Mujeres *op cit.* p.10

El mundo laboral y los entornos laborales donde ocurre el acoso sexual

El mundo laboral incluye no solo el lugar de trabajo físico, sino también los espacios públicos y privados donde se realiza el trabajo (ej. cuando un trabajador/a toma un descanso o una comida, o utiliza instalaciones sanitarias y de aseo); alojamiento proporcionado por el empleador; ir y venir del trabajo; viajes relacionados con el trabajo, formación, eventos o actividades sociales; y comunicaciones relacionadas a través del correo electrónico y el trabajo *en la nube* (a través de Internet). El mundo laboral pone en primer plano la seguridad de las mujeres en espacios públicos, el transporte, el trabajo nocturno y cuando el hogar es el lugar de trabajo.

En este *Toolkit* cubre una amplia diversidad de entornos laborales donde se perpetra el acoso sexual (ver Figura 1).

Figura 1: Acoso sexual en diferentes entornos del mundo laboral



Además del acoso sexual que tiene lugar por parte de compañeros de trabajo y gerentes, la Figura 1 también reconoce que el acoso sexual puede ser perpetrado por parejas sentimentales actuales y anteriores, por terceros en el lugar de trabajo y en espacios públicos y cuando las mujeres viajan por trabajo. Asimismo, existen desafíos adicionales que surgen del cambiante mundo laboral y las nuevas formas de trabajo (ej. en la *gig economy*) y donde el autoempleo y las formas precarias de trabajo son más comunes.

El acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo. Puede incluir una conducta *quid pro quo* (donde se otorga un favor o ventaja y/o donde el acoso sexual es una

condición del trabajo) y/o un ambiente de trabajo hostil (las acciones o el comportamiento crean un ambiente de trabajo incómodo).

“El acoso sexual incluye comportamientos determinados sexualmente no deseados como contacto físico y acercamientos, comentarios con carácter sexual, mostrar pornografía y demanda sexual, ya sea con palabras o acciones. Tal conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos razonables para creer que su objeción la pondría en desventaja en relación con su empleo, incluido la contratación o la promoción, o cuando crea un entorno de trabajo hostil”.

Fuente: Comité de la ONU para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General Núm. 19, Violencia contra la Mujer, párrafo 18, XI período de sesiones, 199.

Violencia y acoso por parte de terceros

El acoso sexual es frecuentemente perpetrado por terceros como clientes, estudiantes u otros terceros en los sectores de la salud, el comercio minorista, la hostelería, la educación y el transporte. Ocurre en ocupaciones predominantemente femeninas, como dependientas, trabajadoras de bares y restaurantes, maestras, enfermeras y trabajadoras sociales. El acoso sexual por parte de terceros es una conducta relacionada con el trabajo que puede ocurrir en el mundo laboral, en un espacio público o en un entorno privado donde se realiza el trabajo⁹. Puede involucrar formas de violencia física, psicológica, verbal y/o sexual, e implicar un incidente aislado o patrones de comportamiento más sistemáticos y repetidos (por parte de un individuo o grupo) que van desde la falta de respeto hasta amenazas más serias, violencia sexual, agresión física y acoso virtual.

Acoso sexual en el sector del transporte

Una encuesta sobre las experiencias de violencia y acoso de las trabajadoras del transporte en 24 países europeos reveló que una cuarta parte de ellas creían que la violencia contra las mujeres es un fenómeno habitual en el sector del transporte¹⁰. Algo más de una cuarta parte de estas trabajadoras, cree que el acoso se considera "parte del trabajo" en su sector. La encuesta proporcionó informes alarmantes sobre amenazas verbales e intimidación, acoso sexual y agresión sexual y física contra las trabajadoras, a menudo con efectos devastadores en la vida personal de las mujeres, su salud y bienestar mental y su capacidad para seguir trabajando. Muchas mujeres afirmaron que trabajar en una industria dominada por hombres era un factor importante que aumentaba el riesgo de acoso sexual.¹¹

Las mujeres que respondieron a la encuesta informaron que la violencia y el acoso por parte de clientes y pasajeros habían empeorado en los últimos años y estaban surgiendo nuevos

⁹ EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS. (2010) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (Brussels, EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS)

¹⁰ European Transport Federation (2017) Violence against women transport workers: Summary report. ETF, Brussels.

¹¹ ETF (2017) *op cit*.

riesgos de sufrir violencia en el sector como resultado de cambios en la organización del trabajo, escasez de personal e inseguridad laboral. Estos elementos situaban a las mujeres en situaciones más vulnerables a los ataques y acoso sexual. Menos de una de cada seis encuestadas informó de un incidente reciente de violencia a un sindicato, proporción muy inferior al número de mujeres que informó a un compañero/a, empleador/a o a la policía.

A continuación, se presenta una selección de citas de mujeres que participaron en la encuesta:

“Ataques verbales ... agresiones sexuales y cosas por el estilo. Toques en el trasero y los pechos, amenazas por parte de los superiores si me quejo. [Me dicen]: “una mujer debe poder arreglárselas cuando trabaja en una profesión masculina”. Trabajadora ferroviaria, Alemania (Encuesta ETF, 2017)

“Yo era becaria y uno de los hombres del curso siempre me acosaba verbalmente. En nuestro trabajo de Navidad, estaba rodeada de mis compañeros que sacaron sus penes y nos atraparon a mí y a otra chica en el círculo”. Trabajadora ferroviaria, Reino Unido (Encuesta ETF, 2017)

“Me siento peor. Duermo peor. Tengo miedo. No he recuperado la energía que tenía antes del acoso sexual ... y el constante acoso de los pasajeros te destroza. La gran falta de apoyo de los jefes hace que a veces sea muy pesado”. Conductora de autobús, Suecia (Encuesta ETF, 2017)

“Abusos e insultos verbales relacionados con la esfera sexual como “chúpamela, puta”, etc., escupir a la cara y empujar ... Ya no puedo aplicar sanciones para los clientes, y a menudo ignoro cualquier problema para evitar una confrontación.” Trabajadora ferroviaria, Italia (Encuesta ETF, 2017)

Violencia doméstica y su impacto en el lugar de trabajo

La violencia doméstica llevada a cabo en el lugar de trabajo a través de, por ejemplo, violencia física, acoso sexual y persecución por parte de parejas sentimentales o exparejas, representa una forma grave de violencia. Los actos de violencia doméstica, incluida la persecución, también pueden ser cometidos por personas en el mismo lugar de trabajo con quien se tiene (o se ha tenido) una relación sentimental. Este es un tema importante que deben contemplar las normativas laborales y los convenios colectivos sobre la violencia y el acoso en el trabajo. También se debe contemplar como un elemento fundamental de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, ya que la violencia doméstica puede afectar la seguridad de las mujeres en el trabajo, la productividad, la asistencia y la capacidad para permanecer en el trabajo.

Proyecto CEASE - empresas para cesar la violencia de género

El proyecto CEASE (que involucra a empresas para que cese la violencia de género) ha contado con la participación de organizaciones y empresas de Francia, Bélgica, Grecia e Italia y supone una buena práctica para abordar el impacto de la violencia de género en el lugar de trabajo. El proyecto fue financiado por el Programa de Ciudadanía e Igualdad de Derechos de la UE (2014-2020).

En Grecia, por ejemplo, el socio fue CSR Hellas, que promueve la responsabilidad social corporativa y el espíritu empresarial responsable entre sus 130 miembros de todos los sectores económicos. El proyecto ha proporcionado una variedad de recursos que incluyen un kit de acción para empresas, seminarios web de aprendizaje entre pares, cursos de capacitación y materiales de sensibilización. Además, se ha prestado especial atención a abordar el impacto de la violencia de género en el lugar de trabajo a través de la red corporativa 'OneInThreeWomen' y empresas de Francia, Bélgica y Grecia han firmado una *Carta de Compromiso* que las compromete a tomar medidas para poner fin a la violencia de género.

Una encuesta reciente que ha implicado a seis empresas europeas realizada por la red corporativa¹² "OneInThreeWomen" destacó que la violencia doméstica tuvo un impacto significativo en el lugar de trabajo. Entre otras consecuencias, las mujeres supervivientes sufrieron control coercitivo y abuso financiero, elementos que amenazaron la continuidad de su empleo. Más de la mitad (55%) de las que alguna vez habían experimentado violencia doméstica informaron que les había afectado a su trabajo en al menos una de las tres formas: retrasos, ausentismo o presentismo (estar en el trabajo pero no ser productiva). Además, el 16% de las mujeres que alguna vez habían experimentado violencia doméstica habían sido agredidas en (o cerca) de su lugar de trabajo. Un 30% de las encuestadas que alguna vez habían experimentado violencia de género temían que les hubiera afectado tanto en su desempeño laboral que corrían el riesgo de perder su trabajo. Pocas afirmaron que hubieran hablado con alguien sobre su experiencia de violencia.

Abordar los efectos de la violencia de género relacionados con el trabajo en Dinamarca

El Plan de Acción Nacional del gobierno danés contra la violencia en la familia y en las relaciones íntimas aborda en gran medida los servicios de apoyo para las víctimas, los miembros de la familia y los perpetradores. Una nueva ley propuesta en 2020 otorga a las mujeres en centros de acogida el derecho a ayuda psicológica.

FIU-Ligestilling (una red de sindicatos que trabajan juntos por la igualdad) y FH (la confederación de sindicatos) cooperan con la confederación de centros de acogida para mujeres (LOKK) para preparar folletos y herramientas para los departamentos de recursos humanos y los delegados/as sindicales con el objetivo de combatir la violencia doméstica

¹² Encuesta OneInThreeWomen llevada a cabo en 6 empresas: "How does domestic violence impact the workplace?" Paris: Fondation FACE/OneInThreeWomen. Disponible en: https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE_-_ProjetOneInThreeWomen.210x297_UK.pdf

en el trabajo¹³. Esta iniciativa es el resultado de varios años de trabajo por parte de FIU-Ligestilling sobre la violencia doméstica en el trabajo e incluye la formación de los delegados/as sindicales, el desarrollo de políticas laborales sobre violencia doméstica y un plan anual de premios para las políticas y normativas que aporten *mejores prácticas* en el lugar de trabajo.

Las normativas y los procedimientos en el lugar de trabajo pueden proteger a las trabajadoras del acoso sexual, las amenazas o el acoso en el contexto laboral por parte de una pareja o expareja. Un número cada vez mayor de empresas ha introducido medidas para mitigar los efectos de la violencia doméstica en el trabajo en los convenios colectivos y las políticas laborales sobre la violencia y el acoso. Esto indica que la violencia doméstica es un problema de seguridad en el lugar de trabajo y que las medidas de seguridad y apoyo pueden contribuir a crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Un tema clave es posibilitar que las trabajadoras afectadas por la violencia doméstica no pierdan su trabajo y romper el silencio sobre el tema en el contexto laboral.

1.2 Marco legal y político sobre el acoso sexual en el trabajo

Las leyes y normativas internacionales y europeas proporcionan un marco importante, y en algunos casos una guía, para los marcos legales sobre acoso sexual en el trabajo que son implementadas por los estados. A su vez, las leyes de los estados pueden especificar medidas concretas más detalladas en áreas tales como políticas, planes y formación en el lugar de trabajo. Además, debe recordarse que las leyes estatales proactivas pueden ayudar a promover nuevos estándares europeos e internacionales.

Las disposiciones internacionales y europeas se resumen en esta sección.

Tratados Internacionales

- La Convención de 1979 de las **Naciones Unidas (ONU) sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** solicita que los estados aborden "los patrones sociales y culturales de conducta de hombres y mujeres con miras a lograr la eliminación de los estereotipos, los prejuicios, otras prácticas que se basan en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en roles estereotipados para hombres y mujeres." (Artículo 5).
- La **Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** de 1993, basada en la CEDAW, reconoce que la violencia de género es tanto una manifestación de la desigualdad de género como una forma en que se perpetúan la discriminación, la desigualdad y la injusticia de género. La violencia contra la mujer se define como: "cualquier acto de violencia de género que resulte o pueda resultar en daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer".

¹³ Guía elaborada por FIU: 'If your colleague is abused at home: dealing with domestic violence in the workplace' http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

- **La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 y su Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** dieron prioridad a la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer, haciendo un llamado a los estados, organizaciones internacionales y ONGs para prevenir y combatir la violencia de género.
- **El Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas**, tiene como meta eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, incluida la trata y la explotación sexual y de otro tipo (Meta 5.2).

Convenio Núm. 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Un avance innovador es el Convenio Núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación Núm. 206 que lo acompaña sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, acordado en junio de 2019. Establece normas laborales progresistas, inclusivas e históricas que reconocen que todos los trabajadores/as tienen derecho a trabajar libres de violencia y acoso, incluida la violencia de género. También incluye todo tipo de trabajo, con normas establecidas en el contexto más amplio de igualdad de género, no discriminación y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la importancia de la libertad de asociación y negociación colectiva para eliminar la violencia y el acoso.

El preámbulo de la Convención reconoce "... el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razones de género". La violencia de género es una parte central de la Convención, reconociendo que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo laboral y remarcando que esto se ve afectado por las normas sociales, las relaciones de género desiguales y las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación:

Reconociendo que la violencia de género y el acoso afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, e identificando que un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género, que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación y la desigualdad de género, basadas en las relaciones de poder, es fundamental para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (C.190, Preámbulo)

El Convenio Núm. 190 contiene una definición integral de violencia y acoso, con un fuerte énfasis en la eliminación de todas las formas de violencia y acoso físico, psicológico y sexual, incluida la violencia de género en el ámbito laboral. El acoso sexual es una de las formas más comunes de violencia de género en el trabajo. Incluye la necesidad de abordar la **violencia y el acoso por parte de terceros**, como clientes, usuarios, estudiantes, alumnos y público. Esto es importante para las trabajadoras de sectores como la salud, la hostelería, el comercio minorista, la educación, el transporte y otros servicios de cara al cliente.

La **violencia doméstica** es otra forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo contemplada en el Convenio y la Recomendación. Por ejemplo, esto se podría dar a través de persecución, el acoso de una víctima cuando está en el trabajo o la violencia física que afecta a las víctimas y, potencialmente, a sus compañeros/as en el lugar de trabajo. La violencia económica o

financiera también puede afectar la independencia financiera de la víctima y su capacidad para continuar trabajando. Como resultado, el apoyo a las víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo puede garantizar que las trabajadoras victimizadas puedan permanecer seguras en sus trabajos. El Convenio núm. 190 establece obligaciones para los gobiernos, a quienes se les pide que impongan obligaciones a los empleadores/as, y a través del diálogo social, para prevenir la violencia y el acoso, proteger a los trabajadores (especialmente a las mujeres) y a aquellas personas en situaciones laborales vulnerables. Así como proporcionar recursos a las trabajadoras afectadas por la violencia y el acoso.

Convenio núm. 111 de la OIT sobre discriminación¹⁴

La OIT también reconoce que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)¹⁵ de la OIT, el acoso sexual se define como una forma de discriminación sexual en el marco del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958 (núm. 111). Las definiciones de acoso sexual se definen para incluir el *quid pro quo* y el entorno hostil como elementos del acoso sexual. El acoso sexual *quid pro quo* implica: (1) cualquier conducta física, verbal o no verbal de naturaleza u otra conducta sexual que afecte la dignidad de mujeres y hombres, que no sea bienvenida, razonable y ofensiva para la persona destinataria; y (2) el rechazo o la sumisión de una persona a dicha conducta se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el trabajo de esa persona. Esto puede ocurrir si el acoso sexual está condicionado a la realización de un nombramiento o ascenso, aumento de salario o prórroga de contrato. Un entorno de trabajo hostil implica una conducta que conduce a un entorno de trabajo degradante, intimidante o amenazante, como contar chistes de naturaleza sexual, aislar a una mujer en el lugar de trabajo, hacer comentarios que interrumpen la capacidad de la persona para trabajar.

En su observación general de 2003, la CEACR “insta a los gobiernos a tomar las medidas adecuadas para prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación” y señala que el acoso sexual “socava la igualdad en el trabajo al cuestionar la integridad, la dignidad y el bienestar de las trabajadoras ... [y]... Daña la empresa al debilitar las bases sobre las cuales se construyen las relaciones laborales y perjudica la productividad ”.¹⁶

Unión Europea

El acoso sexual está incluido en el ámbito de las directivas sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. En particular, la Directiva 2006/54/CE¹⁷ sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación define el acoso sexual como “cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual [...] con el propósito o efecto de atentar contra

¹⁴ OIT (2019) Eliminating Violence and Harassment in the World of Work. Convention No.190, Recommendation No.206, and the accompanying Resolution. Geneva, OIT. https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang-en/index.htm. OIT (2020) OIT

¹⁵ OIT (1998) Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, Report III (Part 4B), ILC, 75th Session, para. 45. OIT (2003) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), ILC, 91st Session, p. 463.

¹⁶ OIT (2003) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session. Geneva, ILO. p. 463.

¹⁷ Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo ". En virtud del artículo 26 (prevención de la discriminación): "Los estados miembros alentarán, de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica, a los empleadores y a los responsables del acceso a la formación profesional a que adopten medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo, en particular el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, en el acceso al empleo, la formación profesional y la promoción".

La Directiva de los Derechos de las Víctimas 2012/29/UE¹⁸ sobre normas mínimas comunes sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas, contiene algunas medidas importantes para las mujeres víctimas de violencia. La Directiva refuerza los derechos de las víctimas de delitos de modo que cualquier víctima en la UE tenga derecho a un nivel mínimo de derechos, protección, apoyo y acceso a la justicia, cualquiera que sea su nacionalidad y en cualquier lugar de la UE donde se cometa el delito. La Directiva es particularmente importante para brindar protección contra represalias y revictimización (por ejemplo, cuando una mujer denuncia un delito o inicia procedimientos judiciales), lo que también podría tener un impacto potencial en el lugar de trabajo. Sin embargo, el apoyo a las víctimas sigue siendo un problema en muchos estados miembros donde los recursos y la inversión en mecanismos para la plena aplicación de la Directiva son insuficientes.

Diálogo Social Europeo

En la UE, el diálogo social europeo es un mecanismo importante para acordar disposiciones legales, directrices e iniciativas conjuntas a nivel de la UE entre empleadores y sindicatos europeos. A nivel europeo intersectorial, se han acordado cuatro acuerdos marco entre los interlocutores sociales y se han aplicado mediante Directivas del Consejo. Incluyen la directiva sobre la baja maternal (1996), una directiva revisada y ampliada sobre la baja maternal (2009) que prevé cuatro meses de baja maternal, un mes de los cuales no es transferible entre padres/madres; la directiva sobre el trabajo a tiempo parcial (1997); y la directiva sobre contratos de duración determinada (1999). También existen acuerdos "autónomos", en los que los propios interlocutores sociales asumen la responsabilidad de aplicar las medidas a nivel nacional, sectorial y empresarial. Entre ellos se incluyen los acuerdos marco europeos sobre teletrabajo (2002), estrés relacionado con el trabajo (2004), acoso y violencia en el trabajo (2007) y mercados laborales inclusivos (2010).

El acoso sexual ha aparecido en varias iniciativas de diálogo social sectorial. Por ejemplo, en un proyecto conjunto de la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) sobre la erradicación del acoso y la intimidación en el transporte marítimo, que dio lugar a la elaboración de un vídeo de formación y un manual. En 2010, los interlocutores europeos de diálogo social en los sectores de servicios también publicaron directrices multisectoriales para abordar la violencia y el acoso por parte de terceros en el trabajo (véase más abajo).

¹⁸ Council Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA

Acuerdo marco europeo sobre violencia y acoso en el trabajo (2007)¹⁹

El Acuerdo Marco Europeo fue firmado en 2007 por los interlocutores sociales europeos, incluidos *Business Europe*, el Centro Europeo de Empleadores y Empresas (CEEP), la Asociación Europea de Artesanía, Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Este reconoce que "las diferentes formas de acoso y violencia ... pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales" y que la violencia y el acoso "pueden afectar potencialmente a cualquier lugar de trabajo y cualquier trabajador/a, independientemente del tamaño de la empresa, el campo de actividad o la forma de contrato de trabajo o la relación laboral". Ello incluye la violencia y el acoso que ocurre "entre compañeros/as de trabajo, entre superiores y subordinados/as o por parte de terceros, como clientes, pacientes o alumnos".

El acuerdo también proporciona a empleadores, trabajadores y a sus representantes "un marco orientado a la acción para identificar, prevenir y gestionar los problemas de acoso y violencia en el trabajo". Los interlocutores sociales europeos presentaron el progreso en la implementación del Acuerdo Marco en un informe formal en 2011²⁰, que muestra que el acuerdo ha dado lugar a la introducción de acuerdos nacionales y sectoriales, así como de legislación orientada a proteger a las trabajadoras de la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual.

Directrices sobre la violencia y acoso por parte de terceros en los sectores de servicios²¹

En 2010, los colaboradores europeos del diálogo social en los sectores de servicios desarrollaron las directrices multisectoriales para abordar la violencia y el acoso por parte de terceros en el trabajo. Estos identificaron elementos clave basados en *buenas prácticas*, los cuales incluyen: "un enfoque basado en establecer colaboraciones; definiciones claras; prevención a través de la evaluación de riesgos; sensibilización y formación; informes y seguimiento claros; y una evaluación adecuada"²². Las directrices promueven un enfoque "holístico", que abarca todos los aspectos, desde la sensibilización sobre la prevención y la formación hasta los métodos de denuncia, el apoyo a las víctimas y la evaluación y la mejora continua²³. Estos fueron elaborados como respuesta a los crecientes niveles de violencia por parte de terceros en la atención médica, la educación, el gobierno local, venta al por menor, el comercio y la seguridad privada.

Las directrices llenan un vacío en el conocimiento y la orientación sobre la violencia por parte de terceros, que es "suficientemente diferente de la cuestión de la violencia y el acoso (entre colegas) en el lugar de trabajo" y "suficientemente significativo en términos de su impacto en la salud y seguridad de las trabajadoras y en su impacto económico". Las pautas se basan en las *mejores prácticas* identificadas a través de la investigación y los estudios de casos y

¹⁹ BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME.

²⁰ BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners. Brussels.

²¹ EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *op cit.* EPSU-UNI (2009) Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors.

²² EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *op cit.*, p.2

²³ EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *op cit.*, pp.3-4.

enumeran las muchas formas que puede adoptar la violencia por parte de terceros. Estas van desde “falta de respeto, amenazas más graves y agresión física” hasta “delitos penales” o incluso “acoso virtual”. Se anima a los empleadores a establecer un “marco político claro para la prevención y la gestión” de estos fenómenos. Además, la participación de los interlocutores sociales desde el principio es importante. Una evaluación de la implementación de las Directrices muestra algunos avances positivos por parte de los interlocutores sociales. Por ejemplo, a través de acuerdos, políticas en el lugar de trabajo, proyectos de formación, sensibilización, seminarios y campañas²⁴.

Además, los sindicatos a nivel europeo y nacional han iniciado campañas y negociaciones para abordar el acoso sexual en el trabajo. Estos se documentaron en el proyecto y la investigación realizados por la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC) *Safe at Home, Safe at Work*. La confederación también ha elaborado directrices sobre cómo prevenir, gestionar y eliminar la violencia y el acoso contra las mujeres (ver más abajo). Las federaciones europeas a nivel sectorial, como la Federación Europea de Trabajadores del Transporte²⁵, tienen campañas para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo.

" Safe at Home, Safe at Work: estrategias de los sindicatos para prevenir, gestionar y eliminar el acoso y la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo"

El proyecto " Safe at Home, Safe at Work "²⁶ de la ETUC identificó diez acciones que los sindicatos y los empleadores pueden emprender para abordar el acoso sexual en el trabajo:

²⁴ EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Brussels, EPSU.

²⁵ European Transport Workers Federation (ETF), Stronger Together. Ending Violence Against Women in Transport: <https://www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/>

²⁶ ETUC (2014) Safe at Home, Safe at Work. Trade union strategies to prevent, manage and eliminate workplace harassment and violence against women. Disponible en cinco lenguas. Los informes de los estudios de caso llevados a cabo en los once países están disponibles en la página web: <https://www.etuc.org/fr/node/16277>

- Priorizar el diálogo social entre empresarios/as y sindicatos, en la concertación conjunta de políticas, procedimientos y sensibilización de directivos/as y trabajadores/as.
- Asegurar que las mujeres ocupen puestos superiores de negociación, ya que se ha demostrado que esto es fundamental para que los temas de violencia contra las mujeres y acoso sexual se incluyan entre las prioridades en las negociaciones, particularmente en los sectores dominados por los hombres.
- Elaborar orientaciones, generar políticas en el lugar de trabajo y formar a representantes para negociar acuerdos y normativas para abordar la violencia y el acoso sexual en el trabajo y la prevención de la violencia de género.
- Garantizar que las iniciativas de seguridad, salud y bienestar en el trabajo incluyan un fuerte enfoque en las causas y las soluciones al acoso y la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las desigualdades de género y la discriminación.
- Brindar información y apoyo a las trabajadoras que sufren acoso sexual y violencia de género.
- Trabajar conjuntamente con ONGs y organizaciones especializadas en violencia contra las mujeres. Por ejemplo, en la realización de campañas en el lugar de trabajo y la comunidad, materiales promocionales y encuestas para crear conciencia sobre el alcance y la naturaleza de la violencia contra las mujeres en el trabajo.
- Alentar a los líderes sindicales masculinos, negociadores y hombres a concienciar públicamente y defender un enfoque de tolerancia cero a la violencia contra la mujer.
- Destacar los beneficios económicos y sociales que supone abordar la violencia en el trabajo, incluidos los argumentos economicistas centrados en que abordar la violencia contra la mujer puede ayudar a mejorar las relaciones en el lugar de trabajo, mejorar el bienestar en el trabajo, mantener a los trabajadores/as, reducir la ausencia del trabajo, aumentar la motivación y la productividad.
- Ejercer presión por la inclusión de medidas para abordar el acoso sexual y la violencia de género en el trabajo en los planes de acción nacionales sobre la violencia contra la mujer.
- Implementar medidas para abordar la violencia contra la mujer en los acuerdos de diálogo social sectorial europeo y declaraciones conjuntas.

Consejo de Europa - Convenio de Estambul

El **Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)**, 2011, establece un marco sistemático para poner fin a la violencia contra la mujer (incluida la violencia doméstica) y monitorea su progreso. El ámbito laboral es un área potencial de monitoreo futuro bajo el organismo de inspección independiente, GREVIO.

El Convenio de Estambul entró en vigor el 1 de agosto de 2014. Hasta la fecha, ha sido firmado por los 27 Estados miembros de la UE y ratificado por todos menos seis Estados miembros de la UE (Bulgaria, República Checa, Hungría, Letonia, Lituania y Eslovaquia). La Convención

establece un marco para que las leyes y programas nacionales puedan prevenir y poner fin a la violencia contra la mujer mediante un enfoque integrado, con el objetivo general de cambiar las actitudes y el comportamiento de base social y cultural. También introduce un conjunto de obligaciones para los estados, de conformidad con el principio de debida diligencia, de tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar, sancionar y reparar los actos de violencia contra la mujer. En el convenio se hace referencia específica al ámbito laboral en relación con el acoso sexual en el trabajo. Además, los programas de prevención del acoso sexual y la violencia doméstica pueden interpretarse como una función que corresponde a los empleadores en el lugar de trabajo. El artículo 40 indica concretamente:

Las partes tomarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea una conducta intimidatoria, hostil, ambiente degradante, humillante u ofensivo, está sujeto a sanciones penales o legales.

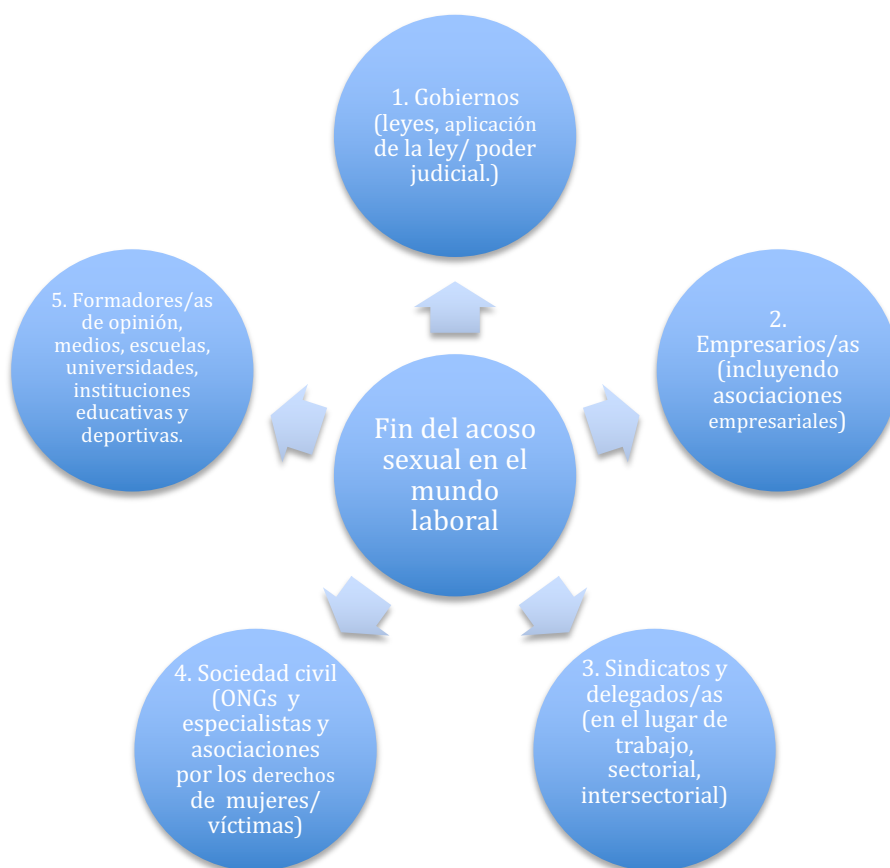
Según el artículo 17(1), el sector privado tiene un papel importante que desempeñar en la prevención, a través de políticas y normativas para prevenir la violencia contra la mujer, incluidos protocolos o directrices sobre, por ejemplo, cómo abordar casos de acoso sexual en el lugar de trabajo.

1.3 Hacia un enfoque implicando a toda la sociedad para poner fin al acoso sexual

Como elemento clave para conseguir un enfoque integrado e integral para poner fin al acoso sexual en el mundo del trabajo es necesario que todos los actores implicados en el mundo laboral desempeñen un papel activo en la prevención y la actuación contra el acoso sexual.

Como muestra la Figura 2, existe una amplia diversidad de actores que pueden desempeñar un papel relevante en el establecimiento e implementación de disposiciones legales, en el desarrollo de políticas, procedimientos y enfoques de tolerancia cero en el lugar de trabajo y en prestar apoyo a la comunidad. Un tema crucial es que el cambio de las normas sociales requiere una participación más amplia de personas que ejercen influencia social, los medios de comunicación y las instituciones educativas, entre otros. Estos y estas desempeñan un papel en la formación de estereotipos y la perpetuación de prejuicios inconscientes, dentro y fuera del lugar de trabajo.

Figura 2: Actores que contribuyen a poner fin al acoso sexual en el mundo laboral.



Sección 2: Un enfoque transformador para poner fin al acoso sexual en el mundo del trabajo

Esta sección analiza en detalle los ocho puntos que constituyen el marco transformador elaborado por el proyecto ASTRAPI orientado a acabar con el acoso sexual en el mundo del trabajo (Figura 3). Promover un entorno de trabajo equitativo, acogedor, digno e inclusivo ayuda a fomentar la igualdad de género y la no discriminación, las buenas relaciones laborales, el trabajo en equipo entre compañeros/as y mayores niveles de innovación y satisfacción.

Figura 3: Marco de ASTRAPI. Enfoque transformador para acabar con el acoso sexual en el trabajo



i. Abordar la igualdad de género, la discriminación y las normas sociales

Cambiar las normas sociales y las relaciones de poder en el lugar de trabajo

El punto de partida de un enfoque transformador es abordar las desigualdades de género, la discriminación y las normas sociales. Este informe reconoce que el acoso sexual es una violación de los derechos humanos.

La desigualdad y la discriminación son la base de la violencia contra las mujeres y las niñas, incluyendo el acoso sexual. Para lograr un cambio sustancial y duradero, debemos comenzar por abordar las causas fundamentales de la desigualdad de género y las formas de discriminación que interseccionan. Necesitamos desafiar los estereotipos, creencias, comportamientos y actitudes que toleran el acoso sexual; necesitamos desarrollar políticas y guías integrales que adopten perspectivas de género. Todo ello debe implementarse rápidamente".

El acoso sexual en el trabajo supone un abuso de poder. Se sustenta y refuerza por una cultura de relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, y creencias, actitudes y comportamientos que generan desigualdad de género. Esto se refleja en las normas culturales y sociales que perpetúan la tolerancia del sexismo y el acoso sexual y donde el silencio y la culpabilización de las víctimas son la norma. Como resultado, muchas trabajadoras no denuncian el acoso sexual en el lugar de trabajo porque creen que se les culpará y no se les creerá.

Como resultado, es crucial que las estrategias laborales para poner fin al acoso sexual aborden las normas sociales dañinas, a través de cambios de actitud y comportamiento, desafiando los estereotipos arraigados, abordando las formas tóxicas y nocivas de masculinidad y abordando las desigualdades de género y de poder. Las normas sociales también afectan a los hombres donde las presiones para ser "masculinos" están asociadas con ser "duros" y "fuertes". Ello puede generar presiones para ejercer un comportamiento agresivo o de búsqueda de riesgos. El cambio de cultura permite a los hombres tener una vida y relaciones familiares de mejor calidad, y que las mujeres y los hombres vivan y trabajen en igualdad de condiciones.

¿Cómo puede el lugar de trabajo ser un espacio de entrada para el cambio de normas sociales? Modelar un trabajo decente y digno y una cultura de igualdad y respeto en el lugar de trabajo tiene el potencial de extenderse a la comunidad en general y a las relaciones familiares. En este conjunto de herramientas se dan algunos ejemplos de formas prácticas en las que se están produciendo cambios en las normas sociales mediante la sensibilización y el abordaje de comportamientos no deseados en el lugar de trabajo.

El cambio de las normas sociales requiere transformaciones en las normas, los roles y las relaciones de género en todas las áreas de la vida relacionadas con el lugar de trabajo: en la familia, en la comunidad, en los espacios públicos, en la política y en el mundo laboral. La división sexual del trabajo debe abordarse, por ejemplo, mediante medidas para mejorar el valor social vinculado al trabajo de cuidados y abordando las desigualdades estructurales en el lugar de trabajo (como la segregación ocupacional y la subvaloración del trabajo de las mujeres). También poniendo fin a la discriminación y garantizando que las mujeres acceden en mayor medida a puestos senior y de liderazgo, así como a profesiones no tradicionales y vinculadas a ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

Abordar el sexismo institucional

El sexismo institucional refleja y perpetúa sociedades con desigualdad de género y tolerancia al acoso sexual. Las instituciones sociales con frecuencia toleran diferentes oportunidades o ventajas de un sexo sobre el otro. Las autoridades gubernamentales, los empresarios/as, los proveedores de servicios públicos (en áreas como la educación, la salud, la planificación urbana y la vigilancia policial) pueden desempeñar un importante papel para ayudar a desplazar la responsabilidad de un individuo a una institución u organización para acabar con el acoso sexual. Desafiar el sexismo institucional significa que las personas que ocupan cargos políticos asumen la responsabilidad de actuar y cambiar las normas, roles y relaciones desiguales de género. También significa abordar las formas sutiles y sistémicas en las que el sexismo atraviesa la cultura, las políticas, los procesos y las estructuras de una organización.

²⁷ ONU Mujeres (2019) What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, ONU Mujeres. Disponible en:

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

Abordar el problema del sexismo institucional en las leyes, las políticas y en el acceso a los servicios significa reconocer que están arraigados en el patriarcado, los múltiples niveles de desigualdad y las normas culturales y sociales que perpetúan la desigualdad de género y la violencia contra las mujeres

Discriminación múltiple e interseccionalidad

La prevención del acoso sexual en el mundo del trabajo está estrechamente relacionada con la erradicación de la discriminación y esto debe tener en cuenta la intersección de diferentes motivos de discriminación, como el género, la raza, la edad, la discapacidad, la situación migratoria, la orientación sexual y la identidad de género. También pueden existir otras formas de discriminación por motivos de maternidad o responsabilidades familiares.

Por ejemplo, una mujer negra o perteneciente a una minoría étnica puede sufrir acoso por ser mujer, pero también por su raza, etnia y/o condición de migrante. Las mujeres migrantes, por ejemplo, son más vulnerables a la discriminación y la violencia debido a su situación migratoria temporal o no declarada y a su situación económica. A ello se suma la situación de vulnerabilidad que enfrentan ante los agresores en el país de acogida. Las mujeres migrantes y refugiadas pueden sufrir acoso sexual como cuidadoras y/o asistentes en hogares privados, como trabajadoras informales en la agricultura, la hostelería o el trabajo doméstico. Además, pueden sufrir violencia económica a través de salarios bajos.

Según ONU Mujeres: "Las mujeres y niñas menos visibilizadas a menudo experimentan múltiples desigualdades y formas de discriminación que interseccionan, incluso por motivos de sexo, edad, clase, capacidad, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género y situación migratoria"²⁸. Por ejemplo, si se atiende al factor edad, la encuesta FRA de la UE²⁹ muestra cómo las mujeres jóvenes corren un riesgo especial de acoso sexual. Más de una de cada tres mujeres (38%) de entre 18 y 29 años sufrió al menos una forma de acoso sexual en los 12 meses anteriores a la encuesta, incluso a través de Internet y las redes sociales.

En Europa, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) aplica un análisis interseccional a su Índice de Igualdad de Género, incluyendo el análisis en el ámbito de la violencia contra las mujeres³⁰. Esto ha ayudado a crear conciencia sobre cómo la discriminación múltiple da forma a las diversas expresiones de violencia que experimentan las mujeres y a otras áreas centrales de la desigualdad de género, como el trabajo.

Colectivo LGBTI+

Las personas LGBTI+ experimentan altos niveles de discriminación y acoso sexual, relacionados con su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales³¹. Los estudios realizados sobre homofobia, transfobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género³² muestran que aún existen niveles preocupantes de discriminación, violencia y abuso en el lugar de trabajo por parte de los compañeros/as de trabajo y trato desigual por parte de los empleadores/as en

²⁸ ONU Mujeres (2017) Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda. Summary Report. ONU Mujeres, New York. P.6.

²⁹ FRA (2014) *op cit*.

³⁰ EIGE (2019) *Intersecting Inequalities: Gender Equality Index 2019*.

<https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>

³¹ International Commission of Jurists (ICJ) (2007) Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, March 2007.

<http://www.refworld.org/docid/48244e602.html>

³² Consultar por ejemplo: FRA (2011) Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States. Summary of findings, trends, challenges and promising practices, Luxembourg, Publications Office. OHCHR (2015) "Discrimination and Violence against Individuals based on Sexual Orientation and Gender Identity" (A/HRC/29/23, May 2015).

áreas como la promoción y la formación. Las personas trans (hombres y mujeres) experimentan los niveles más altos de discriminación, acoso y violencia de entre todos los grupos LGTB. Incluso en países donde existe una buena protección legal, muchas personas LGTB continúan enfrentando violencia y acoso en el trabajo y en su vida privada. Un informe del Congreso de Sindicatos del Reino Unido (TUC)³³ identificó que siete de cada diez trabajadores LGTB experimentaron al menos un tipo de acoso sexual en el trabajo y casi una de cada ocho mujeres LGTB reportaron haber sido agredidas sexualmente o violadas en el trabajo. No obstante, pocas personas denunciaron casos a los empleadores/as por temor a declarar su orientación sexual en el trabajo.

Como elemento positivo, muchas grandes empresas han introducido políticas y programas de inclusión y diversidad que promueven la inclusión del colectivo LGTBI+ en el lugar de trabajo. Además, un número cada vez mayor de sindicatos han abordado la discriminación y la violencia LGTBI+ en el trabajo en las negociaciones sobre políticas laborales y convenios colectivos³⁴.

Mujeres en situaciones laborales vulnerables

Si bien todas las mujeres corren un riesgo potencial de sufrir violencia y acoso en el trabajo, las mujeres en situaciones laborales vulnerables (como las que desempeñan trabajos precarios, mal remunerados, temporales, estacionales y no declarados) se enfrentan a algunos de los mayores riesgos de acoso sexual. La inseguridad laboral dificulta que las mujeres reclamen sus derechos, se quejen, obtengan reparación y disfruten de los beneficios de la protección social. Las mujeres en estas situaciones a menudo tienen un poder de negociación y/o de representación en los sindicatos limitado. Algunas trabajadoras se enfrentan a riesgos adicionales de acoso sexual, como las trabajadoras migrantes que ejercen como cuidadoras o las asistentes domésticas. Las trabajadoras migrantes en situaciones legales irregulares a menudo se encuentran en situaciones extremadamente precarias que las ponen en un riesgo significativo de acoso sexual, sin protección de la ley. En Chipre, por ejemplo, las trabajadoras domésticas y las mujeres migrantes sufren una exclusión indirecta en base a la ley sobre Igualdad de Trato en el Empleo y la Formación profesional (2005 (1) 2002) cuando su empleadora es una mujer. Esto significa que estas mujeres no tienen protección legal y solo pueden recurrir a la policía en virtud de la ley penal, donde pierden su derecho a la inversión de la carga de la prueba. Muchas de estas mujeres se enfrentan a situaciones de explotación y a mayores riesgos de padecer todas las formas de violencia y abuso en el trabajo por parte de hombres en el contexto doméstico.

Mujeres en puestos de alto nivel y ocupaciones no tradicionales

Las mujeres que ocupan puestos senior y de liderazgo a menudo son objetivo de acoso sexual. Este hecho transmite un mensaje poderoso sobre que las mujeres no son bienvenidas en puestos de liderazgo predominantemente masculinos. La encuesta del FRA de la UE identificó que el 75% de las mujeres en puestos de gerencia y profesionales superiores experimentaron acoso sexual, en comparación con el 61% en ocupaciones del sector de servicios³⁵. Las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas también se enfrentan a niveles más altos de acoso sexual, como se observó en el sector del transporte en toda Europa³⁶. Promover la igualdad de género implica enviar un mensaje contundente basado en que las mujeres son valoradas laboralmente en todas las ocupaciones. Además, los hombres y mujeres que ocupan posiciones de liderazgo tienen un papel clave que desempeñar,

³³ TUC (2019) Sexual harassment of LGBT people in the workplace. London, TUC.

³⁴ Consultar por ejemplo: Pillinger, J (2016) *op cit.* The Spanish union confederation CC.OO has drawn guidance on collective bargaining and a specific protocol for action against sexual violence and harassment on the grounds of sexual orientation, gender identity and/or gender expression.

³⁵ FRA (2014) *op cit.*

³⁶ ETF (2017) *op cit.*

comprometiéndose a poner fin a la violencia contra las mujeres entre sus plantillas de trabajadores/as, modelando comportamientos apropiados, desafiando las normas sociales y promoviendo un liderazgo que incluya a las mujeres³⁷.

La voz y la agencia de las mujeres

Muchas mujeres en situaciones vulnerables no denuncian el acoso sexual en el trabajo. Muchas temen que haya represalias, que sean acosadas y victimizadas y que esto las lleve a perder sus trabajos. Encontrar formas efectivas de consultar con las mujeres es fundamental para identificar soluciones que funcionen a largo plazo. Si se quiere abordar el acoso sexual con seriedad, es esencial que las voces de las mujeres sean realmente escuchadas a través de consultas e investigaciones participativas. También es clave la representación de las mujeres en las estructuras formales que existen para promover el diálogo social entre empleadores/as y sindicatos en el ámbito laboral, en el lugar de trabajo o a nivel sectorial. El empoderamiento de las mujeres y otros grupos discriminados con el objetivo de que sean capaces de expresar sus obstáculos mediante iniciativas prácticas puede ser un paso adelante crucial.

Los hombres como aliados para acabar con el acoso sexual

Involucrar a los hombres como aliados para acabar con las desigualdades de género y el acoso sexual en el trabajo es fundamental. En el sector empresarial, las iniciativas para involucrar a los hombres como aliados incluyen campañas globales como #HeforShe³⁸ de ONU Mujeres, la red de empresas UNstereotype Alliance³⁹ y los compromisos empresariales bajo los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de la ONU.

Según una publicación realizada por *Business Fights Poverty* "la igualdad de género es asunto de todos: involucrar a los hombres como aliados para promover la igualdad de género en toda la *cadena de valor*⁴⁰- Involucrar a los hombres, requiere estrategias transformadoras. Estas se dan a cuatro niveles: individual, organizacional, cultural y social. A nivel individual, implica crear espacios para que se den conversaciones seguras y abiertas en el lugar de trabajo, fomentar la confianza de los hombres para actuar, hacer que sea contemplado como algo personal y resaltar los beneficios de la igualdad de género para los hombres en su trabajo y en su vida personal. A nivel organizacional, incluye garantizar que la igualdad de género se sitúe en el centro de la estrategia comercial de una organización, la recopilación de datos desglosados y el compromiso público por el cambio. A nivel cultural, incluye modelar un comportamiento inclusivo, crear redes inclusivas y comprometerse a realizar cambios diarios para ayudar a modificar la cultura de una organización. Por último, a nivel social, los empleadores/as y las empresas pueden tomar medidas para acabar con los estereotipos de género dañinos, involucrar a los socios/as comerciales y abogar ante los gobiernos y otras empresas para que más hombres se conviertan en aliados por la igualdad de género.

Los hombres en los sindicatos también pueden ser poderosos aliados para promover una cultura laboral de respeto y dignidad, modelar un comportamiento apropiado en el lugar de trabajo y garantizar que se tomen medidas en todos los niveles para poner fin al acoso sexual. Además, vincularse con asociaciones de hombres igualitarios comprometidos con cambiar las normas sociales y poner fin a la violencia contra las mujeres es una forma positiva que

³⁷ OIT & ONU Mujeres (2019) *op cit.*

³⁸ <https://www.heforshe.org/en>

³⁹ <https://www.unstereotypealliance.org/en>

⁴⁰ <https://businessfightspoverty.org/articles/report/how-can-business-tackle-gender-based-violence-in-the-world-of-work-a-toolkit-for-action/>

contribuye a modelar un comportamiento respetuoso a nivel social y a promover nuevos modelos a seguir en el lugar de trabajo.

Comprender el poder, el comportamiento inapropiado y no deseado en el trabajo: la cuestión del consentimiento

Las estrategias transformadoras para prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo requieren una comprensión de la interacción entre las relaciones desiguales de poder en el trabajo y la cuestión del consentimiento. Las relaciones desiguales de poder entre los géneros pueden hacer que a una mujer le resulte difícil rechazar el abuso o decir que no, y en particular tener en cuenta el "contexto coercitivo en el que se otorga el consentimiento"⁴¹. Como resultado, someterse al acoso sexual no debe interpretarse como una indicación de que es querido o deseado. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y, a menos que el consentimiento se entienda en el contexto de las desigualdades de género, "el sí puede ser coaccionado. Puede ser el resultado de elecciones forzadas, opciones excluidas, alternativas restringidas, así como preferencias adaptativas condicionadas por desigualdades"⁴². Por lo tanto, es importante reconocer que el concepto de conducta sexual no deseada en el ámbito laboral se presenta bajo dos modalidades: 1) una condición ambiental del lugar de trabajo, compuesta por una conducta persistente o generalizada o un solo incidente grave, o 2) una propuesta o ejecución de un intercambio de beneficios en el lugar de trabajo o ausencia de perjuicio en el lugar de trabajo por cumplimiento sexual⁴³. Por lo tanto, al tener en cuenta las relaciones de poder, es posible que una mujer no pueda dar su consentimiento. Por lo tanto, es importante comprender el contexto coercitivo en el que se otorga el consentimiento y que la intención del perpetrador es irrelevante si la conducta sexual no es bienvenida.

El consentimiento es un tema crucial cuando se trata de comprender el acoso y la agresión sexual en el lugar de trabajo. El consentimiento es el acuerdo voluntario de participar en una actividad sexual, lo que significa que una persona debe dar su consentimiento activa y voluntariamente para la actividad sexual. Uno de los problemas en los casos judiciales recientes es que se asume el consentimiento porque una mujer no dijo 'no', sino que se presumió que su silencio o la ausencia de un 'no' era consentimiento, incluso si su lenguaje corporal o juicio se vio afectado por miedo, alcohol o drogas. Como resultado, es importante que se tengan en cuenta todas las formas de comunicación verbal y no verbal.

Es importante también que los y las gerentes, supervisores/as y trabajadores/as comprendan el consentimiento y que este no se da en ninguna circunstancia cuando un agresor usa la fuerza, acosa, amenaza con usar la fuerza, amenaza con emprender alguna acción que produzca un perjuicio personal, coacciona o cuando la víctima está dormida, incapacitada o inconsciente. El consentimiento nunca debe asumirse o ser implícito. Por ejemplo, las insinuaciones sexuales no deseadas hacia una mujer (como manosear a una mujer o tocarle el pecho o las nalgas en el lugar de trabajo sin su consentimiento) se definen como un acto delictivo en algunos países, punible con pena de prisión o una multa.

El papel del diálogo social

El diálogo social entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores/sindicatos puede desempeñar un papel de crucial importancia en la modificación de las normas sociales y la promoción de la igualdad de género en el trabajo, especialmente para las mujeres en las formas de empleo más excluidas y precarias. El diálogo social es un diálogo formal o informal

⁴¹ O'Connor, M. (2017). Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women. *UK Women's International Studies Forum*. Volume 62, May–June 2017, pp. 8-16.

⁴² MacKinnon, C.A. (2005) *Women's lives, men's laws* (Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University). p.246

⁴³ UN Women (2018) *Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo*, p.8.

entre empleadores/as y trabajadores/as. Esto puede tener lugar a un nivel informal o formal en el lugar de trabajo y ha demostrado ser una forma eficaz para encontrar soluciones prácticas a los problemas identificados por los trabajadores/as que han planteado este tipo de problemáticas.

El diálogo social, el cual implica la cooperación en el lugar de trabajo y la negociación colectiva, está ampliamente reconocido como una herramienta y un método importante para prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo⁴⁴. El principio está firmemente arraigado en el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.⁴⁵

En **Chipre**, el diálogo social desempeña un papel importante en la definición de políticas en la esfera laboral y en el sector social y las mejores prácticas muestran que cuando se aplica el principio de confianza y la formulación de políticas basadas en el consenso, puede tener resultados positivos. Sin embargo, en Chipre, los interlocutores/as sociales han tardado mucho en incorporar disposiciones y protocolos sobre acoso sexual en los convenios colectivos. En 2018, la Junta Ministerial aprobó un Código de Conducta sobre acoso sexual para el sector público. El Código fue elaborado por la Defensoría del Pueblo y la Comisión de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional. Asimismo, en 2019 se elaboró un Código de Conducta voluntario para el sector privado y se prevé que se incluirá en los convenios colectivos entre trabajadores/as y empleadores/as tan pronto como se presenten para su renovación. El Código fue redactado y firmado por los principales sindicatos: SEK, PEO y la Federación de Empleadores e Industriales (OEB) (no por todos los sindicatos y organizaciones de empleadores).

En **Dinamarca**, aproximadamente el 80% de los trabajadores/as están cubiertos por la negociación colectiva a nivel sectorial nacional. Los convenios colectivos cubren todas las áreas de la vida laboral, incluida la violencia de género en el trabajo. A niveles superiores, la Confederación Danesa de Sindicatos y la Organización de Empleadores Danesa establecen reglas mediante acuerdos generales y de cooperación. Estas establecen los marcos para que las empresas elaboren políticas y acuerdos. Los sindicatos en Dinamarca han sido muy activos en el lanzamiento de campañas e información. Esto incluye un grupo de trabajo sindical sobre la lucha contra el acoso sexual establecido entre los sindicatos daneses, los cuales han creado conciencia sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo (incluida una campaña exitosa para aumentar las multas a los empleadores/as en virtud de la Ley de Igualdad de Trato).

En **Grecia**, la presencia de sindicatos tiene un valor significativo en los lugares de trabajo y es especialmente importante en los sectores dominados por mujeres. Su presencia puede tener un fuerte papel preventivo. Por ejemplo, la Federación de Trabajadores del Sector Bancario ha establecido una Secretaría para la Igualdad de Género, a la que se pueden denunciar los casos de acoso sexual. Sin embargo, ha habido muy pocos casos de acoso sexual denunciados a esta secretaría o a través del sindicato en bancos específicos. En el ámbito de la negociación colectiva se ha prestado muy poca atención al acoso sexual. En 2006, los interlocutores sociales firmaron un protocolo de colaboración para la promoción de

⁴⁴ Pillinger, J. & Wintour, N. (2019) Collective Bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing. Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. ILO Issue Brief No. 4. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_528947.pdf. OIT / OCDE Global Deal (2019) The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679957.pdf

⁴⁵ Consultar: Policy Brief de la OIT, Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso de la OIT (con un enfoque específico en las organizaciones de trabajadores, disponibles en español, francés e inglés: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang--en/index.htm

la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo. Sin embargo, no hay información disponible sobre resultados concretos relacionados con el acoso sexual.

Los sindicatos de **Bulgaria** han sido muy activos en la creación de campañas y acuerdos para poner fin al acoso sexual en el trabajo. Los enfoques de *mejores prácticas* en los convenios colectivos se pueden encontrar en el sector del transporte, donde el convenio colectivo 2012-2014 contiene un capítulo especial sobre 'Protección contra la violencia en el lugar de trabajo e igualdad de género' que incluye un enfoque de tolerancia cero, prevención, procedimientos y apoyo para empleados/as, entre otras áreas. Sin embargo, los sindicatos de Bulgaria se enfrentan a una serie de desafíos persistentes. Estos van desde normas culturales y sociales que deben abordarse, ya que permiten una cultura de acoso sexual en el lugar de trabajo. Es necesario identificar nuevas formas de abordar el problema y los trabajadores/as deben poder hablar sobre la violencia y el acoso. Además, se necesitan medidas para integrar el acoso sexual en todos los convenios colectivos. Finalmente, se debe abordar la vulnerabilidad de las trabajadoras presentes en sectores donde se da trabajo precario, malas condiciones laborales y bajos salarios, ya que el acoso sexual es más común en estos sectores.

Campaña por un trabajo seguro y lugares de trabajo libres de violencia para las trabajadoras del transporte en Bulgaria

El sindicato búlgaro del transporte FTTUB ha lanzado una campaña activa para poner fin a la violencia contra las trabajadoras del transporte. Esto comenzó con la encuesta "alguien con quien compartir" a mujeres trabajadoras, la cual se basó en cuestionarios anónimos autoadministrados que se dejaron en lugares concretos en el lugar de trabajo. Las trabajadoras que respondieron a la encuesta destacaron altos niveles de riesgo de violencia física y psicológica, la mayoría de los cuales fue violencia por parte de terceros. La encuesta proporcionó evidencias relevantes que sirvieron de base para la posterior campaña, promoción y negociación de convenios colectivos de FTTUB sobre la violencia en el lugar de trabajo. Después de la campaña, las empresas de transporte comenzaron a introducir medidas de seguridad para las mujeres conductoras de autobuses y tranvías. Se negociaron cuatro acuerdos municipales emblemáticos que llevaron a la mejora de las medidas de seguridad, la sensibilización del público, los empleadores y los trabajadores, y la mejora de las medidas de seguridad y las instalaciones para las mujeres.

El programa de la FTTUB sobre violencia contra las mujeres, "acuerdos en forma de acciones", incluye proyectos, un programa de capacitación sobre prevención de la violencia contra las mujeres y un trabajo de seguimiento sobre la implementación de los cuatro acuerdos municipales existentes para poner fin a la violencia contra las mujeres. La FTTUB ha vinculado también las desigualdades de género y la segregación de género en la fuerza laboral, incluida su participación en la campaña "los sindicatos fuertes necesitan mujeres", de la Federación Internacional de Transporte.

A nivel formal, el diálogo social bipartito incluye negociaciones en el lugar de trabajo para acuerdos colectivos y políticas laborales. Además del diálogo social bipartito, los gobiernos, los empleadores/as y los trabajadores/as a veces participan en un diálogo formal tripartito sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Las empresas multinacionales y los sindicatos mundiales/nacionales también celebran Acuerdos Marco Globales que cubren varios países y a lo largo de las cadenas de suministro globales (ver ejemplo a continuación). Cada vez más, el diálogo social se ha convertido en una herramienta para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo, y se ha utilizado como base para forjar acuerdos y el marco de políticas y códigos de práctica en el lugar de trabajo o sectoriales para poner fin al acoso sexual en el trabajo.

Ejemplo: Acuerdo global marco para luchar contra el acoso sexual

La multinacional danesa de alimentos Arla Foods (ARLA) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hoteles, Restaurante, Catering, Tabaco y Afines (IUF) firmaron un acuerdo para combatir el acoso sexual el 27 de septiembre de 2019⁴⁶. El acuerdo se implementará en todas las operaciones de ARLA.

El acuerdo reconoce que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. Define el acoso sexual como comportamientos inaceptables de naturaleza sexual que son ofensivos para la persona a la que se dirige el comportamiento. Señala que el acoso sexual puede ser perpetrado por compañeros, supervisores y gerentes, pero también por subcontratistas, proveedores o terceros que proporcionan bienes o servicios a las instalaciones de ARLA.

El acuerdo exige un enfoque de tolerancia cero ante el acoso sexual y compromete a las partes a desarrollar acciones concretas (basadas en buenas prácticas) para prevenir y acabar con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Contempla la realización de actividades de formación y sensibilización. Se elaborará además un procedimiento con perspectiva de género en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo, con un enfoque centrado en la víctima y un sistema eficaz de denuncia y resolución de incidentes de acoso sexual (incluyendo investigaciones que sean tratadas con confidencialidad y neutralidad). El acuerdo establece que los perpetradores serán responsables y que no habrá represalias ni amenazas contra las personas que denuncien el acoso sexual. La implementación del acuerdo será monitoreada de manera regular.

ii. Actividades de prevención integral en el ámbito laboral

La segunda parte del marco transformador es tener un enfoque estratégico y planificado para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto debe estar respaldado por la igualdad de género y puede implementarse mediante programas de seguridad y salud en el trabajo con enfoque de género, evaluaciones de riesgos y estrategias de prevención.

Los programas de prevención en el lugar de trabajo suelen cubrir tres áreas principales:

- Prevención primaria: detener la violencia y el acoso antes de que comience mediante la sensibilización y el cambio de la cultura del lugar de trabajo;
- Prevención secundaria: mediante formación y sensibilización;
- Prevención terciaria: mediante políticas de recursos humanos efectivas y sistemas de denuncia.

Esta sección analiza la prevención primaria, con un enfoque específico en la igualdad de género. La prevención secundaria y la prevención terciaria se analizan con más detalle en las siguientes partes del *Toolkit*.

Cambiar la cultura de una organización

Por encima de todas las actividades de prevención está la necesidad de cambiar la cultura de una organización. Esto requiere un enfoque con perspectiva de género y de toda la organización:

⁴⁶ <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ArlaIUFaAgreementToFightSexualHarassment-e.pdf>

- Llevar la igualdad de género y la no discriminación al centro de todas las actividades de prevención, haciendo hincapié en cambiar las normas sociales y los estereotipos de género que presuponen el control y el derecho de los hombres;
- Compromiso de alto nivel para poner fin al acoso sexual, con tolerancia cero al acoso sexual comunicado en toda la organización;
- Transparencia en el desarrollo e implementación de procedimientos de acoso sexual y sistemas de quejas en los que los trabajadores confíen, implementados a través de un enfoque centrado en las víctimas
- La voluntad de implementar un cambio cultural, incluido el aprendizaje continuo de los casos de acoso sexual y la recopilación de datos desglosados sobre las quejas;
- Asegurar que todos/as asuman un papel para poner fin al acoso sexual y fomentar enfoques *bystander* y *upstander* en el lugar de trabajo.

Implementar la prevención a través de evaluaciones de riesgos de seguridad y salud ocupacional

Una forma importante de acabar con el acoso sexual es garantizar que se convierta en un riesgo fundamental para la seguridad y la salud en el trabajo. Esto reconoce que el acoso sexual puede resultar en problemas de salud física y/o psicológica que afectan el desempeño laboral y a la participación en el trabajo.⁴⁷

El Convenio núm.190 de la OIT exige que los gobiernos establezcan los deberes de los empleadores/as para prevenir la violencia y el acoso a través de políticas en el lugar de trabajo y medidas de seguridad y salud en el trabajo.

- a. adoptar e implementar, en consulta con los trabajadores/as y sus representantes, una política laboral sobre violencia y acoso;
- b. tener en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y salud ocupacional;
- c. identificar peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores/as y sus representantes, y tomar medidas para prevenirlos y controlarlos; y
- d. proporcionar a los trabajadores/as y otras personas interesadas información y formación, en formatos accesibles según corresponda, sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados y las medidas de prevención y protección asociadas. (C190, Artículo 9)

Para prevenir el acoso sexual, los programas de seguridad y salud en el trabajo pueden proporcionar importantes oportunidades para discutir la igualdad de género y el cambio de normas sociales. Aunque el acoso sexual en el trabajo no es un tema nuevo en el ámbito laboral, se define cada vez más en relación con las formas psicosociales de violencia en el trabajo que están relacionadas con condiciones laborales adversas (como el estrés, las presiones laborales, la inseguridad en el trabajo y los cambios en la organización del trabajo).

Las condiciones laborales adversas afectan de manera desproporcionada a las trabajadoras en los sectores donde corren mayor riesgo de sufrir acoso sexual. Por ejemplo, el estrés en el lugar de trabajo amenaza la seguridad física y psicológica de las trabajadoras y las expone

⁴⁷ Para más información consultar: Eurofound y EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg, Publications Office of the European Union; y Marco y modelo de un lugar de trabajo saludable de la OMS. OMS, Ginebra https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/

a otros riesgos laborales. Un enfoque interseccional es relevante porque las trabajadoras más marginadas y que se enfrentan discriminación múltiple, a menudo también sufren acoso sexual de manera desproporcionada. En el Convenio 190 de la OIT se hace referencia a las condiciones de trabajo adversas como riesgos laborales que deben abordarse mediante evaluaciones de riesgos y programas de prevención (véase el recuadro a continuación).

Riesgos psicosociales en la gestión de la seguridad y salud ocupacional

El Convenio 190 de la OIT destaca los **riesgos psicosociales en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo**.

Las evaluaciones de riesgo ocupacional establecidas en la Convención 190 y detalladas en la Recomendación 206, también deben contribuir a cambiar actitudes al tomar en cuenta factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso (tales como normas de género, culturales y sociales).

En relación con la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo (mencionada en el artículo 9(c) de la Convención), se presta especial atención a los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, incluidos los riesgos y peligros psicosociales. La Recomendación establece que deben tenerse en cuenta los factores de riesgo que:

- (a) surgen de las condiciones y convenios laborales, la organización del trabajo y la gestión de recursos humanos, según corresponda;
- (b) involucran a terceros como clientes, usuarios, proveedores de servicios, pacientes y público; y
- (c) surgen de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que apoyan la violencia y el acoso.

En algunos países de Europa, este enfoque se ha plasmado en regulaciones. Un ejemplo, es la Ley belga de 2014 sobre el bienestar en el trabajo, según la cual el acoso sexual y la violencia se abordan como riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Como resultado, el estrés, el acoso psicológico y el acoso sexual en el ámbito laboral pueden ser el resultado de aspectos concretos del entorno laboral o de comportamientos sobre los que el empleador/a tiene algún control (por ejemplo, la organización y el contenido del trabajo, condiciones de trabajo y de vida en el lugar de trabajo o relaciones interpersonales).⁴⁸

Asegurar que los empleadores asuman la responsabilidad de prevenir el acoso sexual

La responsabilidad de prevenir el acoso sexual debería recaer en el empleador/a como parte de su deber de cuidar a sus empleados y empleadas para crear un entorno de trabajo seguro y saludable. Un ejemplo de esta obligación sería prever evaluaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo como parte importante de esta acción preventiva.

En algunos estados miembros de la UE, como Bélgica, los empleadores/as tienen la responsabilidad establecida por ley de proporcionar un entorno de trabajo que no discrimine a los trabajadores/as y esté libre de acoso sexual. Esto significa que, si no han tomado todas las medidas razonables para prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo, el empleador/a puede ser responsable del acoso sexual, incluso si no sabía que existía acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, este enfoque no se ha implementado en todos los países europeos. Por ejemplo, en Dinamarca y Grecia no existe una legislación que obligue al empleador/a a implementar medidas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

⁴⁸ ETUC (2016) *op cit.*

En un mundo laboral cambiante, la externalización y la subcontratación de servicios también pueden afectar la estabilidad y las condiciones laborales, así como obstaculizar las acciones para prevenir el acoso sexual. En este contexto, las medidas de prevención, detección y actuación contra el acoso sexual deben aplicarse tanto a la empresa como a sus subcontratistas.

Medidas de prevención del acoso sexual en seguridad y salud laboral

- Asegurar que los programas de seguridad y salud ocupacional aborden las necesidades y preocupaciones de las mujeres en el lugar de trabajo (es decir, que tengan en cuenta las cuestiones de género).
- Las evaluaciones de riesgos laborales tienen en cuenta los múltiples riesgos a los que se enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo, incluidas las mujeres que trabajan en las situaciones laborales más inseguras o precarias y las mujeres que sufren múltiples formas de discriminación.
- Establecer un comité conjunto (empleador/a-sindicato) de seguridad y salud que tenga el objetivo de implementar medidas de prevención con perspectiva de género en el lugar de trabajo.
- Se puede adoptar un enfoque de prevención proactiva si se prevé, identifica y actúa sobre los riesgos con anticipación. Estos riesgos deben identificar situaciones laborales y factores organizativos del trabajo que hacen que las mujeres se sientan inseguras.
- Elaborar pautas y listas de verificación con perspectiva de género y capacitación para permitir que los responsables de seguridad laboral identifiquen los riesgos vinculados al género.

Realización de una evaluación de riesgos laborales

Los riesgos potenciales de acoso sexual en el mundo del trabajo deben identificarse mediante un enfoque sensible al género que reconozca las dimensiones diferentes e interrelacionadas del acoso sexual en el lugar de trabajo. Estos incluyen, en particular, el acoso sexual perpetrado por gerentes, supervisores y compañeros; por terceros (clientes, usuarios, pacientes, etc.); y de parejas sentimentales que ejercen violencia de género y abuso contra sus parejas y exparejas en el lugar de trabajo. Aunque cada una de estas dimensiones del acoso sexual se relaciona con un contexto diferente, todas son parte de desigualdades y normas sociales más amplias que perpetúan las desigualdades de género, el sexismo y el acoso sexual.

Una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo evaluará el riesgo o el potencial riesgo de acoso sexual, lo que es seguido de una estrategia de prevención para mitigar los riesgos reales o potenciales en tres áreas principales, las cuales (según lo dispuesto en el Convenio Núm. 190) surgen de:

- Las condiciones y convenios laborales, la organización del trabajo y la gestión de recursos humanos, según corresponda;
- Terceros como clientes, usuarios, proveedores de servicios, pacientes y público; y
- Discriminación, abuso de las relaciones de poder y normas de género (culturales y sociales) que apoyan la violencia y el acoso.

Las evaluaciones de riesgos deben tener en cuenta toda la diversidad de riesgos que pueden conducir al acoso sexual en el ámbito laboral. La siguiente es una lista no exhaustiva de lo que se puede cubrir en una evaluación de riesgos:

- Evaluación de cómo la organización trata y responde actualmente a las quejas, las investigaciones y si se ha aprendido de casos anteriores.
- Identificación y documentación del lugar y las circunstancias bajo las cuales el acoso sexual ha tenido lugar habitualmente consultando con las trabajadoras. Por ejemplo, lugares de trabajo aislados, trabajo solitario, estacionamiento seguro o transporte a casa desde el trabajo;
- Abordar los riesgos en el lugar de trabajo sobre los que el empleador/a tiene cierto control y pueden tener un impacto. Por ejemplo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales.
- Evaluar los riesgos de violencia contra la mujer y un entorno laboral hostil cuando:
 - las mujeres trabajan en sectores dominados por hombres o en lugares de trabajo dominados por hombres;
 - las mujeres trabajan solas o aisladas;
 - las mujeres trabajan en ocupaciones donde hay interacciones con los consumidores, los clientes, el público, los servicios de atención al cliente o con los contratistas;
 - las mujeres trabajan a puerta cerrada y donde la inspección del trabajo es poco frecuente, lo que afecta a las mujeres que trabajan como asistentes domésticas o cuidadoras;
 - el desplazamiento de las mujeres hacia y desde el trabajo se realiza en horas no sociales y en la oscuridad, incluidos los riesgos en aparcamientos o caminando hasta las paradas de autobús;
 - las mujeres no tienen acceso a instalaciones sanitarias seguras ni vestuarios.
- Riesgos asociados con la vulnerabilidad de una mujer en el mercado laboral debido a su origen étnico, identidad de género, orientación sexual, discapacidad u otras características.
- Condiciones de crisis económica y aumento del desempleo, incluidas las consecuencias de la pandemia de COVID-19, que pueden disuadir a las mujeres de presentar denuncias.
- Riesgos asociados con el estatus del perpetrador en la jerarquía de una empresa y en el sector privado, lo que puede significar que la organización protege a un gerente de "elevado valor" o "senior".

Elaboración de una estrategia integral de prevención con perspectiva de género en el lugar de trabajo

Una estrategia de prevención con perspectiva de género en el lugar de trabajo es una parte importante de un enfoque transformador. Es particularmente importante que aborde los factores de riesgo asociados con las normas sociales, las relaciones desiguales de poder y las desigualdades de género

Tal y como se discutió anteriormente, los factores de riesgo a menudo están integrados en la cultura organizacional⁴⁹. Los cambios en la cultura organizacional requieren un enfoque a corto y largo plazo y se pueden lograr mediante la creación de un entorno de trabajo diverso, inclusivo y respetuoso, donde las mujeres estén presentes en puestos directivos y de liderazgo. Esto también significa tener políticas y procedimientos transparentes y responsables para abordar y aprender de las quejas y denuncias.

⁴⁹ ONU Mujeres (2019) *op cit*

Cinco pasos a seguir para diseñar e implementar una estrategia de prevención integral y sensible al género

Paso 1: Consultar a las trabajadoras. Preguntar a las mujeres qué es apropiado incluir en una estrategia de prevención. Esto lo hará relevante para la vida de las trabajadoras. Dar prioridad a las acciones para implementar una cultura y un ambiente de trabajo positivos preguntando a las trabajadoras sus opiniones y escuchando sus experiencias, ideas y sugerencias sobre lo que debe cambiar.

Paso 2: Realizar un cuestionario anual sobre el clima organizacional confidencial y anónimo. Esto ayudará a identificar problemas clave en el entorno laboral: cómo se sienten las trabajadoras acerca de su seguridad en el lugar de trabajo, si se sienten seguras para presentar una denuncia (y, en caso negativo, por qué no), si sienten que se les creerá (y, en caso contrario, por qué no) y si son tratadas por igual (y si no, por qué no). Asegurar que haya transparencia para que las trabajadoras sepan cómo se utilizarán los datos y donde estarán disponibles los resultados. Utilizar los resultados de la encuesta para diseñar las medidas de prevención.

Paso 3: Proporcionar capacitación a todos los trabajadores/as, supervisores/as y gerentes. Los programas de capacitación deben basarse en evidencias y, cuando sea posible, haber demostrado previamente un impacto social en la reducción del acoso sexual. Deben abarcar la forma de prevenir el acoso sexual y la comprensión y las estrategias para abordar las desigualdades de género y las normas sociales más amplias, la forma de recibir y tramitar eficazmente las denuncias y la aplicación de un enfoque centrado en la víctima.

Paso 4: Construir un ambiente de trabajo de confianza, dignidad y respeto entre los trabajadores/as. Asegurar que esto se modela en todas las relaciones laborales, como el trabajo de los equipos y las negociaciones entre los trabajadores/as y la dirección. Tomar medidas activas para reducir los posibles conflictos laborales, la falta de civismo, el comportamiento irrespetuoso, la negatividad y el estrés en el lugar de trabajo, incluida la organización de los procesos de trabajo. Si no se abordan, pueden dar lugar a acoso sexual. Utilizar enfoques de equipo para reconstruir las relaciones dañadas en el lugar de trabajo sobre la base de la confianza mutua, por ejemplo, mediante programas de justicia restaurativa en el lugar de trabajo.⁵⁰

Paso 5: Aplicar medidas prácticas y preventivas. Aplicar medidas prácticas y preventivas en diálogo con las trabajadoras. Por ejemplo, sobre cómo reducir los riesgos de acoso sexual, cómo aumentar la seguridad identificando las zonas del lugar de trabajo en las que las mujeres pueden trabajar aisladas y en las que hay un mayor riesgo de acoso sexual. Las medidas prácticas pueden incluir "paseos de seguridad contra el acoso sexual", poniendo a disposición recursos (si es necesario), como alarmas, claves de identificación, contraseñas, así como la provisión de formación sobre defensa personal. Por ejemplo, un *paseo de seguridad* por un lugar de trabajo puede permitir a las mujeres identificar las partes del edificio, los procesos de trabajo o los aspectos de la organización del trabajo que plantean riesgos para su seguridad y la de otras mujeres. Es importante evitar "culpar a la víctima" o hacer recaer en las mujeres la responsabilidad de hacer cambios en el lugar de trabajo.

Paso 6: Incluir disposiciones relacionadas con la violencia doméstica en el trabajo. Asegurarse de que las trabajadoras que están preocupadas por los riesgos de la violencia doméstica en el ámbito laboral y/o aquellas que han obtenido órdenes de alejamiento de su

⁵⁰ Para más información consultar Consejo de Justicia Restaurativa del Reino Unido: <https://restorativejustice.org.uk/resources/building-restorative-relationships-workplace-goodwin-development-trust's-journey>

pareja o expareja, reciban asistencia para que las medidas de seguridad se lleven a la práctica. Por ejemplo, una plaza de estacionamiento seguro o la reasignación temporal de las tareas de trabajo. Estas pueden ser importantes medidas de prevención para las víctimas/supervivientes de la violencia doméstica, al igual que la información sobre los servicios y el apoyo de especialistas (elementos que se examinan más adelante).

Vigilancia y aplicación de la ley a través de los órganos de igualdad y las Ombuds offices⁵¹

La legislación sobre la igualdad y la no discriminación se utiliza a menudo para abordar el acoso en el trabajo, en particular el acoso sexual. Los órganos de igualdad de género o antidiscriminación financiados por el estado y las oficinas del Defensor del Pueblo también tienen un papel fundamental que desempeñar en la identificación, la sensibilización y la propuesta de soluciones para poner fin a la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo laboral. A veces, los órganos de igualdad se ocupan directamente de los casos de discriminación y violencia en el trabajo. También adoptan una serie de medidas preventivas, entre ellas, la formación de la policía y los organismos públicos; la preparación de códigos de prácticas sobre la violencia en el trabajo; la realización de actividades de sensibilización; y el apoyo a los litigios relacionados con el acoso sexual en el ámbito laboral⁵².

Inspección del trabajo con perspectiva de género

Las inspecciones de trabajo desempeñan un papel importante en la supervisión y aplicación de las leyes laborales y las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Cada vez más, están asumiendo un papel en la promoción de la igualdad entre los géneros y en la prevención, la vigilancia y la lucha contra el acoso sexual en el ámbito laboral⁵³. Es fundamental que los sistemas de inspección del trabajo tengan en cuenta las cuestiones de género y que los inspectores/as cuenten con la formación necesaria para identificar la diversidad de riesgos de acoso sexual en el lugar de trabajo⁵⁴. La OIT ha formulado una serie de sugerencias para que los sistemas de inspección del trabajo tengan en cuenta las cuestiones de género, entre ellas la de contar con más mujeres inspectoras de trabajo, promover la sensibilización sobre las cuestiones de género y la introducción de indicadores de igualdad de género para la inspección y la formación. Todo ello con la finalidad que los inspectores/as puedan identificar y abordar la violencia y la discriminación⁵⁵. En Europa, algunos países como Chipre, España y los Países Bajos, ya han adoptado medidas para incluir la igualdad de género en los sistemas de inspección de trabajo.

Esta cuestión figura en el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral, en el que se establece que las inspecciones de trabajo y otras

⁵¹ Se trata de organismos financiados por el estado cuyas funciones están previstas en la legislación nacional. Sus funciones varían, pero pueden proporcionar asesoramiento jurídico, promover la igualdad y la no discriminación, realizar investigaciones y ofrecer una solución imparcial de los conflictos. En Grecia, por ejemplo, esas funciones se llevan a cabo mediante una red de 63 estructuras de apoyo supervisadas por la Secretaría General de Política Familiar e Igualdad de Género.

⁵² Ver por ejemplo: Equinet (2015) Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European Commission strategy for Gender Equality. Brussels, Equinet.

⁵³ OIT (2014) Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guide book. Geneva, OIT.

⁵⁴ OIT (2018) Ending violence and harassment in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 108th Session. Geneva, OIT.

⁵⁵ OIT (2012) Gender equality and labour inspection manual. Geneva, OIT. pp. 27-28. OIT (2006) General Survey on Labour Inspection (Chapter V), afirma que "... es de esperar que se tomen más medidas para fomentar la contratación, formación y promoción de inspectoras para asegurar una mayor conciencia de género en todo el sistema de inspección". p.60

autoridades competentes, según proceda, están facultadas para ocuparse de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C.190, Artículo 10). Esto incluye también la formación con perspectiva de género sobre la violencia y el acoso, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación contra determinados grupos de trabajadores/as. (R.206, párrafo 20)

Además, los órganos nacionales encargados de la inspección de trabajo, la seguridad y la salud laboral y la igualdad y la no discriminación (incluida la igualdad entre los géneros) deberían incluir en su mandato la prevención del acoso sexual.

iii. Políticas, procedimientos y prácticas en el lugar de trabajo

La tercera dimensión del marco de transformación es la elaboración de políticas y procedimientos eficaces en el lugar de trabajo, integrados en la gestión de los recursos humanos y el diálogo social, con procedimientos elaborados en los que confían los trabajadores/as. Además de abarcar a todos los trabajadores/as que sufren acoso sexual, las políticas, los programas de prevención y los sistemas de denuncia en el lugar de trabajo deben incluir el acoso sexual de segundo orden que sufren los trabajadores/as que prestan apoyo a los supervivientes en el lugar de trabajo⁵⁶. Una gestión deficiente de los recursos humanos y la ausencia de políticas y procedimientos pueden contribuir al riesgo de acoso sexual⁵⁷. En esta sección se examina la forma en que las políticas y procedimientos eficaces de recursos humanos pueden contribuir a un enfoque transformador.

El Convenio núm. 190 de la OIT exige que los gobiernos impongan a los empleadores/as la obligación de elaborar una política sobre el lugar de trabajo. En la **Recomendación Núm. 260 de la OIT** que acompaña al Convenio se sugiere que en las leyes y reglamentos se especifique que los trabajadores/as y sus representantes deben participar en la elaboración, aplicación y supervisión de la política, y que ésta debe incluir lo siguiente:

- (a) declarar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- (b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con, si procede, objetivos mensurables
- (c) especificar los derechos y responsabilidades de los trabajadores/as y empleadores/as;
- (d) contener información sobre los procedimientos de denuncia e investigación;
- (e) disponer que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se considerarán debidamente y se actuará en consecuencia;
- (f) especificar el derecho a la intimidad de las personas y a la confidencialidad, al que se refiere el Artículo 10(c) del Convenio, equilibrando al mismo tiempo el derecho de los trabajadores/as a ser conscientes de todos los peligros e incluyen medidas para proteger a las víctimas, testigos y denunciantes contra la victimización o las represalias. (R206, párrafo 7)

⁵⁶ Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment - SOSH. REMIE. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7(1), 1–26. <http://doi.org/10.17583/remie.2017.2505>

⁵⁷ OIT (2016) Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department. Geneva, OIT. p.40

Las normativas laborales y/o los convenios colectivos sectoriales para poner fin al acoso sexual en el trabajo envían un fuerte mensaje de que la violencia y el acoso no serán tolerados. Los convenios colectivos que abarcan todo un sector pueden desempeñar un papel importante en el establecimiento del marco legal y procedimientos en todos los puestos de trabajo de un sector.

En particular, las políticas deben ser explícitas al describir conductas o comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo y al reforzar la importancia de la igualdad de género y el cambio de las normas sociales en el lugar de trabajo. Es importante garantizar que las políticas y procedimientos estén redactados en los idiomas que comprenden y utilizan los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo. Se deben tomar medidas para que la política esté disponible en el sitio web o la Intranet de la empresa, en los manuales del personal y en los manuales de iniciación para el personal nuevo. Además, es importante que se exponga en todos los tableros de anuncios pertinentes y en otras fuentes de información de la empresa. La información sobre las regulaciones también se puede difundir en formatos accesibles (como vídeo) para trabajadores/as con un bajo nivel de alfabetización.

Un punto de partida es que las normativas y regulaciones se comprometan a crear **un ambiente de trabajo libre de acoso sexual**. Esto incluye una definición clara del acoso sexual y que sea entendida por todos y todas. En este sentido, debe especificar toda la diversidad de medidas que se aplicarán para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual. Esto debe incluir el requisito de que los altos directivos/as tomen la iniciativa ejemplificando un comportamiento apropiado. Por ejemplo, esto puede hacerse consultando periódicamente al personal sobre sus preocupaciones e identificando espacios del lugar de trabajo o de la jornada laboral en las que las mujeres se sienten inseguras; eliminando del lugar de trabajo materiales de carácter sexual ofensivos y pornográficos; proporcionando zonas de trabajo bien iluminadas; sistemas de alarma; y equipos de entrevista equilibrados en cuanto al género.

Chipre: Código de conducta para prevenir y combatir el acoso y el acoso sexual en la administración pública

El Código de Conducta ofrece orientación sobre cómo prevenir y tratar el acoso sexual en la administración pública chipriota. Fue publicado en 2018 por la Defensora del Pueblo en cooperación con el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional.

El Código prevé métodos informales y formales para investigar las denuncias (con el proceso informal destinado a abordar el comportamiento inapropiado antes de que se convierta en acoso sexual). El Código exige que cada supervisor/a, cada autoridad competente y la administración pública en general entiendan que el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo constituyen discriminación y violencia de género prohibida por la ley. Además, enfatiza que tienen la responsabilidad legal de garantizar un entorno de trabajo seguro, digno, saludable y amistoso. Si los empleadores/as no toman medidas, son legalmente responsables del acoso, junto con el perpetrador. Se recomienda que se establezcan comités de igualdad de género en cada administración pública y que reciban formación sobre la aplicación del Código. La formación está a cargo de la Academia de Administración Pública de Chipre, en estrecha cooperación con el Comité de Igualdad entre los Géneros y la Oficina del Defensor del Pueblo.

El Código incluye una breve introducción, la base jurídica y términos y conceptos útiles. También explica lo que constituye tal comportamiento y da instrucciones a los empleados/as sobre cómo prevenirlo y qué hacer si se produce. Enumera los mitos y estereotipos sobre el acoso. También describe las responsabilidades de cada autoridad, incluida la manera de prevenir el acoso y de prestar apoyo a la víctima. Indica que los casos deben ser tratados con discreción. Contiene también los deberes y responsabilidades de la autoridad

competente, su obligación de garantizar un entorno de trabajo decente, las medidas para prevenir el acoso y el acoso sexual y para hacerle frente.

Las regulaciones y normativas deben establecer claramente que **el acoso sexual está prohibido en el mundo laboral**. A menudo los trabajadores/as no tienen claro qué conducta está prohibida, en cuyo caso es importante aportar definiciones y ejemplos claros de las formas de violencia y acoso sexual físico, verbal y no verbal (incluido el acoso sexual y el acoso a través de los medios digitales y redes sociales). Estas deben hacer referencia a la prohibición de la violencia y el acoso por parte de terceros. La advertencia a terceros de que no se tolerará el acoso sexual puede comunicarse mediante la colocación de carteles en los locales de la empresa, en autobuses, en las estaciones de ferrocarril o en las salas de espera de los hospitales, así como en bares y restaurantes. En ellos se debe indicar que no se tolera ninguna forma de acoso sexual y que constituye un delito con graves sanciones.

Estos marcos legales deben ser defendidos por los y las líderes y altos directivos/as para que todos los trabajadores/as sepan que la empresa se toma en serio el acabar con el acoso sexual. Es necesario que se explicita que existe un compromiso con un enfoque de tolerancia cero al acoso sexual en el lugar de trabajo y que la empresa/empleador promueve una cultura laboral basada en la dignidad y el respeto. Es importante también dar visibilidad a este tipo de medidas. Por ejemplo, visibilizar el momento en el que el presidente/a o altos directivos/as presentan oficialmente las medidas en el lugar de trabajo. Si es pertinente, se puede hacer una declaración por parte de la organización en la que enfatiza en su deber de proteger a sus trabajadores/as de la violencia ejercida por terceros. En este sentido, la empresa u organización puede declarar que hará todo lo posible por reducir los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores/as, incluyendo la realización de evaluaciones periódicas de los riesgos que tengan en cuenta las diferentes ocupaciones, lugares, organización del trabajo y prácticas laborales que puedan poner en peligro a los trabajadores/as.

Otro elemento en la prevención del acoso sexual es que se hayan establecido **procedimientos para la contratación y el ascenso**, con lo que se evitan las formas *quid pro-quo* de acoso sexual que se producen como condición para la contratación o el ascenso. Establecer procedimientos claros de contratación y promoción contribuye a evitar que se produzca acoso sexual durante una entrevista de trabajo o un ascenso. Esto asegura que las entrevistas se centren en la cualificación y competencias para hacer el trabajo y no en asuntos personales. En este sentido, que los equipos que realizan las entrevistas de trabajo presenten un equilibrio en cuanto a género puede ayudar a garantizar que se sigan los procedimientos.

Los protocolos de acoso sexual en España

Las tasas de denuncia por acoso sexual han mejorado en España como resultado del cumplimiento de la legislación destinada a mejorar los sistemas de prevención y evaluación de los riesgos psicosociales y la formación de los y las representantes sindicales y otros agentes implicados.

En España, los protocolos de acoso sexual aplicados en las grandes empresas han sido una herramienta importante contra el acoso sexual. Son obligatorios en virtud de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo e incluyen medidas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de género (artículo 46). Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores/as se encuentran en pequeñas y medianas empresas, por lo que no están cubiertas por esta legislación.

Esta ley exige a las empresas que promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o basado en el género, y las obliga a poner en práctica procedimientos para atender las denuncias y quejas de las víctimas (artículo 48). Los protocolos de acoso sexual son normativas que establecen un procedimiento que las empresas deben seguir, incluido un

sistema de denuncias formales e informales y la prestación de apoyo a las víctimas. Muchos de estos protocolos se acuerdan mediante negociación colectiva. Además, algunos convenios colectivos (como el de la empresa de energía Endesa) tratan la cuestión de la violencia en el lugar de trabajo como un problema de salud y seguridad. Endesa se ha comprometido a salvaguardar su entorno laboral para que la salud psicológica de los trabajadores/as nunca esté en riesgo, por lo que se presta especial atención a la detección y evaluación de posibles casos.

Otro buen ejemplo es el acuerdo nacional Núm. III de Vodafone sobre empleo y negociación colectiva, firmado por los interlocutores sociales el 8 de junio de 2015. Este abarca la prevención del acoso por motivos de género y el establecimiento de protocolos para eliminar el acoso sexual. El protocolo sobre el acoso sexual y el acoso por motivos sexuales se acordó como parte del Plan de Igualdad de la empresa. En él se establecen los instrumentos adicionales que la empresa pondrá en práctica para detectar el acoso y/o la discriminación, incluida una fase de investigación y medidas disciplinarias o de despido para el acosador.

Datos desglosados por sexo en el lugar de trabajo

Por lo general, se dispone de datos limitados sobre la prevalencia y los tipos de casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Los datos sobre el acoso sexual, desglosados por género/identidad de género, edad y ocupación de la víctima y el autor, contribuirán en gran medida a rastrear y mostrar las tendencias de los casos de acoso sexual. También será importante disponer de datos sobre las denuncias anónimas y las quejas, ya que ello ayudará a comprender las circunstancias, las situaciones y la prevalencia del acoso sexual. En general, estos datos pueden ayudar a identificar las áreas problemáticas en el lugar de trabajo, incluso en los casos en que es necesario asignar recursos para iniciativas de formación, sensibilización y prevención.

Con datos adecuados será posible aprender de casos anteriores de acoso sexual y de cómo se trataron (incluidos la violencia y el acoso de terceros y la violencia doméstica perpetrada por una pareja sentimental cuando tiene lugar en el lugar de trabajo). Este aprendizaje, incluido el examen de los incidentes, puede ayudar a elaborar y aplicar medidas de prevención y cambios organizativos. Esto es particularmente importante en los casos de acoso sexual por parte de terceros, en los que puede no conocerse al autor y en los que no se han investigado formalmente los casos.

Aportaciones de los socios/as de ASTRAPI sobre las limitaciones de los datos

Los datos son limitados en todos los países del proyecto. En primer lugar, hay un importante infra-registro de acoso sexual en el ámbito laboral y a nivel institucional. En segundo lugar, cuando se da un procedimiento informal en el lugar de trabajo o un sindicato tramita un caso, es posible que no se haya registrado en los sistemas de notificación de recursos humanos o de otro tipo. En tercer lugar, algunos casos están sujetos a "acuerdos de no divulgación" que mantienen el asunto oculto y no se dispondrá de información sobre cómo se resolvió el incidente. Además, las encuestas a menudo no hacen preguntas detalladas sobre el acoso sexual y los datos no siempre están desglosados por sexo, no recogen datos relevantes sobre el caso, la víctima, el perpetrador o de si existe un patrón.

Como sugieren Walby y Towers⁵⁸, hay cuatro dimensiones relacionadas con el género que deberían incluirse en los datos sobre la violencia contra la mujer. En particular, 1) el sexo de la víctima; 2) el sexo del perpetrador; 3) la relación entre el perpetrador y la víctima (pareja sentimental u otro miembro de la familia; conocido o desconocido) y 4) si hay un componente sexual. Una posible quinta dimensión sería si hay una motivación de género identificable. Ningún país ha aplicado este marco.

iv. Procedimientos eficaces de denuncia

Los procedimientos de denuncia eficaces son aquellos que son sólidos y que generan confianza entre las trabajadoras, suponiendo un pilar importante del enfoque transformador. El sistema de denuncias debe centrarse en las víctimas, contar con la confianza de los trabajadores/as y crear un entorno de apoyo en el que los trabajadores/as se sientan seguros para denunciar el acoso sexual. Esto se reitera en el Convenio 190 de la OIT, en el que se establece que las víctimas de la violencia y el acoso por motivos de género en el mundo laboral deben tener acceso efectivo a mecanismos, apoyo, servicios y recursos para la resolución de denuncias que tengan en cuenta las cuestiones de género y sean seguros y eficaces. (C.190, Artículo 10b)

Estas medidas son importantes porque la realidad es que muchas mujeres no denuncian el acoso sexual en el trabajo debido al estigma, porque no confían en que la denuncia sea tratada con seriedad o eficacia, o porque temen la pérdida de su empleo, una mayor victimización u otras formas de represalia. Por ello, es importante que las denuncias **se presenten por diversas vías**. Entre ellas los procedimientos de denuncia informales y formales, por escrito o en persona a un gerente, o mediante denuncias anónimas presentadas por escrito, a través de una herramienta de Internet, una línea directa telefónica específica o por vía de un/a representante sindical. Aunque no sea posible llevar a cabo una investigación oficial cuando se presentan denuncias anónimas, es importante monitorizarlas todas y abordar las esferas implicadas. Puede ser relevante conocer la cultura laboral sobre la que se puede actuar o los elementos del entorno de trabajo que plantean riesgos específicos. Por lo tanto, la cultura de una organización debe consistir en garantizar que haya responsabilidad y acoger activamente las denuncias por múltiples vías para que pueda monitorizar e intervenir para prevenir situaciones que puedan conducir al acoso sexual.

Además, es importante que se pregunte a la denunciante cómo le gustaría que se tratara el problema, ya que algunas de ellas desean seguir un procedimiento informal con el objetivo de que se tenga una conversación con el acusado sobre su conducta. Como resultado, se puede dar que el acusado se disculpe y tome consciencia de las consecuencias de la mala gestión de su situación de poder.

Cuando un empleador/a tiene conocimiento de un incidente basado en la violencia y el acoso, se debe dar una respuesta a la trabajadora exponiéndole las diversas opciones con las que cuenta (normalmente dentro de un plazo de cinco días). A partir de ahí, se establece una resolución completa, incluida una investigación y unos procedimientos disciplinarios o de otro tipo (normalmente debe completarse en un plazo de seis meses).

Además, los sindicatos pueden desempeñar un papel importante ayudando a desarrollar un sistema de denuncias en el que los trabajadores/as confíen. También pueden ayudar a fomentar la confianza de los trabajadores/as en la presentación de denuncias, dándoles apoyo e información para que las presenten. Los sindicatos están especialmente bien situados para formar a sus representantes y funcionarios/as con el objetivo de que estos tengan en cuenta las razones por las que las trabajadoras no denuncian el acoso sexual, a qué barreras

⁵⁸ Walby, S. and Towers, J. S. (2017) Measuring violence to end violence: mainstreaming gender. *Journal of Gender-Based Violence*, 1(1), pp. 11-31. doi: 10.1332/239868017X14913081639155.

organizativas o de otro tipo se enfrentan las mujeres y cuál debe ser el rol de la organización en su superación. En algunos casos, las quejas se podrían presentar a través de sindicatos.

Otra cuestión importante es garantizar la confidencialidad y **el consentimiento informado**. Esto significa proporcionar apoyo a la víctima/superviviente para ayudarles a decidir qué acción tomar y cuándo. También se informa a las denunciante y a los acusados sobre el hecho de que pueden contar con el apoyo de un compañero/a, amigo/a o representante sindical durante el proceso de denuncia. Los sistemas de denuncia serán eficaces cuando permitan a las víctimas/supervivientes, y a los testigos y *bystanders* **presentar una denuncia de manera confidencial y segura**.

Una cuestión clave para fomentar la confianza es que las trabajadoras que presentan denuncias, que proporcionan información relacionada con las denuncias y que las personas que apoyan a las denunciante tengan la seguridad de que **estarán protegidos contra las represalias**. Es imperativo que esto se recoja claramente en las normativas y procedimientos para asegurar a las trabajadoras y trabajadores que sus quejas se tomarán en serio y sin represalias.

Las *buenas prácticas* en materia de tramitación de denuncias sugieren la necesidad de garantizar una **pronta resolución de la denuncia**, procurando tramitarla con rapidez y en plazos realistas. Además, antes de iniciar un procedimiento formal que implique un proceso más largo y una investigación interna o externa, se debería contar con medidas para resolver los casos de manera informal. Un **proceso abierto y transparente** es de vital importancia para que las denunciante sepan lo que sucede durante y después del proceso de denuncia, incluyendo lo que sucede después de que se presenta una denuncia, a quién se informará sobre la denuncia, los plazos correspondientes, si se lleva a cabo una investigación, lo que se incluye en la investigación y los resultados de esta.

Presentación de denuncias: procedimientos formales e informales

Un **procedimiento informal** puede tener la ventaja de una rápida resolución para la víctima/superviviente. Una víctima/superviviente puede desear simplemente una disculpa y que el acusado sea consciente de que su conducta es inaceptable y que por tanto la debe cesar. Esto no impide que la denunciante siga un procedimiento formal. Es importante obtener el consentimiento de ambas partes antes de iniciar el procedimiento informal. Se realiza un acercamiento a la persona acusada de acoso sexual y se le dan razones por las cuales su comportamiento es considerado inaceptable y por tanto suscita preocupación. Todos los pasos del procedimiento informal son confidenciales, a menos que haya preocupación de que la seguridad o el bienestar del personal pueda verse afectado. El procedimiento informal puede dar lugar a un encuentro entre ambas partes y a un acuerdo que sea aceptable por parte de la persona denunciante. Si la cuestión se remite a un mediador/a de la empresa, es importante tener en cuenta que en la mediación pueden existir desequilibrios de poder por razón de género. Si hay un acuerdo, será importante comprobar regularmente que la conducta no deseada ha cesado.

Si no se llega a un acuerdo mediante el procedimiento informal, se puede aplicar un **procedimiento formal** que incluya una investigación. Es posible que la víctima desee seguir el procedimiento formal desde el principio. El primer paso es activar los mecanismos de denuncia formal, informando a ambas partes del proceso y de los plazos previstos. El segundo paso es remitir la denuncia al director/a general y al director/a o superior/a de recursos humanos, y si existe, a la unidad de igualdad. El tercer paso es llevar a cabo una investigación interna o externa (véase más abajo la información sobre la realización de investigaciones).

Las víctimas/supervivientes también deben ser informadas de sus derechos ante la ley y de que **pueden presentar la denuncia fuera de la empresa**. Por ejemplo, que puede ser investigada por organismos estatales (como la Oficina del Defensor del Pueblo), y/o por la policía. En los casos graves, los directores/as de recursos humanos o los/las representantes sindicales pueden aconsejar que se inicie una investigación externa por parte de un organismo estatal pertinente, en cuyo caso se observarán los mismos procedimientos descritos anteriormente para llevar a cabo las investigaciones.

Invertir la carga de la prueba

Para que el sistema de denuncias sea eficaz y esté centrado en la víctima es necesario que la carga de la prueba no recaiga en la persona denunciante, lo que es fundamental para que estas reciban apoyo a la hora de presentar denuncias por acoso sexual.

La inversión de la carga de la prueba es una de las disposiciones presentadas en la Directiva 2006/54/EC⁵⁹ de la UE sobre la igualdad de trato, en la que se aplican las normas de la UE sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación sexual. Esto significa que la víctima sólo tendrá que presentar los hechos sobre su experiencia de acoso sexual y que el acusado tiene que demostrar que sus acciones no constituyeron tal acoso sexual.

Llevar a cabo investigaciones

Si una denuncia sigue un procedimiento formal, el primer paso es informar a las partes sobre el procedimiento y sobre cómo se llevará a cabo la investigación interna o externa. Hay algunos pasos clave que deben seguirse en la realización de las investigaciones, incluidas las aptitudes que deben poseer los investigadores/as.

1. Las investigaciones se realizan teniendo en cuenta la perspectiva de género, contemplando las normas sociales, las desigualdades entre los géneros en el ámbito laboral, las situaciones de vulnerabilidad y los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo.
2. No deben existir plazos de prescripción restrictivos que establezcan los términos en los que se puede presentar una denuncia y llevar a cabo una investigación. Si bien es importante que las denuncias se tramiten y resuelvan rápidamente, es importante reconocer que los casos de acoso sexual pueden remontarse a muchos años atrás.
3. Existe un proceso claro para la realización de investigaciones internas o externas independientes. Lo ideal sería que las investigaciones fueran realizadas por expertos/as independientes y cualificados/as en la materia. Si hay una investigación interna, un comité debe encargarse de supervisar el seguimiento y la monitorización de la investigación, así como de sus resultados. Los investigadores/as debe estar capacitados para comprender el acoso sexual, el papel que juegan las normas sociales en la perpetuación de la victimización de las mujeres agredidas y para llevar a cabo investigaciones de manera neutral.
4. Las investigaciones se deben llevar a cabo de manera exhaustiva, objetiva, transparente y clara. Se deben documentar todas las medidas adoptadas (ej. a quién

⁵⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>

se entrevista) y las principales conclusiones y recomendaciones establecidas deben presentarse en un informe escrito.

5. Es clave que las conclusiones y recomendaciones de la investigación sean tratadas con seriedad por parte de la dirección y los equipos directivos, y que las recomendaciones se apliquen plenamente. Las investigaciones deben seguir realizándose (aunque la víctima o el autor haya renunciado) ya que el caso puede aportar un aprendizaje importante para el empleador/a.
6. La confidencialidad y la privacidad de las partes involucradas en la investigación son cruciales. Sin embargo, en algunos casos puede ser difícil mantener una confidencialidad o un anonimato completo. Por ejemplo, puede dificultarse al realizar entrevistas con la denunciante, los testigos y la persona que supuestamente ha cometido el acoso sexual. Siempre que sea posible, la notificación de las investigaciones debe proteger el anonimato de los y las testigos.

Establecer un comité o subcomité sobre acoso sexual

Otro mecanismo relevante es el establecimiento de un comité en el lugar de trabajo encargado de supervisar la elaboración y aplicación de las normativas, la información, la formación, los procesos de denuncia y las investigaciones en el lugar de trabajo, así como de prestar apoyo y orientación a las trabajadoras. También pueden supervisar el diseño de actividades de prevención y la aplicación de estrategias de prevención.

Algunas empresas grandes establecen un comité de acoso sexual o subcomités para trabajar temas concretos como la seguridad y la salud en el trabajo. Es importante que se consulte con las trabajadoras, los sindicatos y las organizaciones locales de mujeres antes de crear el comité, y que haya una composición paritaria en términos de género.

Contrarrestar el acoso sexual en las universidades

En los últimos años se ha prestado mucha atención a poner fin al acoso sexual en el sector universitario. En Grecia, se han creado comités de igualdad de género en algunas universidades con este fin. Por ejemplo, en la Universidad Aristóteles de Salónica y en la Universidad del Egeo. En España existen algunos ejemplos positivos, pero todavía existe una cultura del silencio sobre este tipo de casos, como se muestra a continuación.

En España ha habido una "ley del silencio" que perpetúa la cultura de violencia contra la mujer en las universidades. Algunos estudios científicos revelan que, de entre las personas encuestadas, el 91% de las víctimas/supervivientes de acoso sexual no denunciaban los casos y que el 92% de los y las estudiantes universitarios no sabían que su universidad contaba con un servicio para víctimas/supervivientes de acoso sexual. En España, el acoso sexual en las universidades se ve exacerbado por elementos como el predominio de estructuras de poder desiguales, la hostilidad hacia las víctimas/supervivientes, la tolerancia hacia la violencia y el acoso y los estereotipos sexistas⁶⁰

Investigaciones realizadas posteriormente⁶¹ en España identificaron tres cuestiones fundamentales para poner fin al acoso sexual en el contexto universitario. En primer lugar, el reconocimiento del problema por parte de las instituciones y la superación de la resistencia de las instituciones de educación superior. En segundo lugar, el apoyo a las

⁶⁰ Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish universities: findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence against women*, 22(13), 1519-1539.

⁶¹ Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017). Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact. *Journal of Mixed Methods Research*. doi: 10.1177/1558689817731170

supervivientes desde una perspectiva de intervención de las personas *bystanders*. Una buena práctica reconocida en este sentido en el contexto español es la *Red Solidaria de Víctimas de la Violencia de Género en las Universidades*. En tercer lugar, la protección de quienes apoyan a las víctimas mediante el reconocimiento y la acción contra el acoso sexual de segundo orden (SOSH). Este tipo de acoso ha sido utilizado en el contexto universitario para atacar a quienes apoyan a las víctimas.

En España estas medidas se consideran esenciales para cambiar la cultura organizativa. A menudo se niega la existencia del problema y el sistema penaliza a las personas que presentan denuncias y a aquellas que apoyan a las denunciantes. En este sentido, se puede afirmar que actualmente predominan las acciones exclusoras (las cuales dificultan la resolución de la problemática) más que las transformadoras. A menudo, las acciones que se toman por parte de las universidades priorizan evitar daños en su reputación y suelen sustentarse en desigualdades de poder entre los géneros.

El tema del acoso sexual también se aborda en el Pacto Estatal sobre la Violencia contra la Mujer de 2017, compromiso gubernamental para abordar la violencia contra la mujer. Este incluye medidas para poner fin al acoso sexual en las universidades, exigiendo a las Unidades de Igualdad de las instituciones de educación superior que lleven a cabo campañas de prevención en los campus y aborden la agresión sexual.

Existen algunas *buenas prácticas* en las universidades españolas relacionadas con la creación de Unidades de Igualdad. Estas tienen la misión de elaborar normativas y procedimientos para fomentar la denuncia de los casos y promover cambios culturales. Algunas Unidades de Igualdad han puesto en marcha campañas en sus campus para dar visibilidad a los protocolos contra el acoso sexual y a las medidas introducidas en la comunidad universitaria (por ejemplo, la Universidad de Girona, la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Vic).

Entre las *buenas prácticas* derivadas de la aplicación de políticas contra el acoso sexual en las universidades españolas se encuentran:

- Tolerancia cero hacia la violencia de género en la universidad.
- Apoyo y solidaridad con las víctimas.
- Protección de las víctimas de segundo orden.
- Garantizar la profesionalidad y el rigor científico en la investigación y resolución de los casos.
- Crear espacios confidenciales donde las supervivientes y testigos puedan denunciar el acoso sexual.
- Informar, a través de diferentes canales (folletos, carteles, etc.) de los servicios disponibles en la universidad y romper el silencio sobre este tema, creando así conciencia.

v. Apoyo y recursos para las supervivientes

Una parte importante de la perspectiva transformadora es el enfoque centrado en la víctima. Este tipo de enfoque garantizará que las víctimas/supervivientes reciban recursos y apoyo eficaces, que se les escuche y que se dé respuesta a sus preocupaciones y necesidades. Esta es una parte importante vinculada al deber de los empleadores/as en relación con cuidado de sus empleados/as. Proporcionar un entorno de apoyo para la denuncia también significa que no hay posibilidad de represalias y que las víctimas/supervivientes no son penalizadas por denunciar. Las disposiciones sobre el apoyo figuran también en el Convenio Núm. 190 de la OIT.

No existe un modelo único de apoyo a las víctimas/supervivientes, ya que el apoyo debe adaptarse a las necesidades y demandas de cada persona. Las medidas de apoyo pueden incluir el asesoramiento, las bajas remuneradas o las medidas para apoyar la reincorporación de una mujer al trabajo después de una baja. En algunos casos también se puede proporcionar una compensación económica, lo que puede ser particularmente pertinente en las situaciones en que el desarrollo de la carrera de una mujer se ha visto afectado por malas praxis que han afectado a su ascenso o promoción, o cuando ha perdido su trabajo debido al acoso sexual sufrido.

El apoyo puede prestarse internamente: por ejemplo, por parte de una compañero/a, un/a representante sindical, un/a profesional del ámbito de la salud ocupacional o profesionales vinculados a servicios de asesoramiento legal de la propia empresa. También puede prestarse externamente si un empleador/a ha establecido relaciones con ONGs, sindicatos o organizaciones especializadas de mujeres con el objetivo de obtener asesoramiento y apoyo. En Bélgica, por ejemplo, la legislación prevé el nombramiento de "personas de confianza" en el lugar de trabajo que aseguren un apoyo confidencial a las víctimas/supervivientes de la violencia, lo que a menudo constituye una importante función de prevención. En otros países, se ha formado a abogados/as laboristas para que presten de forma confidencial apoyo, información y asesoramiento en el lugar de trabajo.

Otra cuestión pertinente en la promoción de una cultura laboral basada en el respeto y la dignidad que aliente la prevención, la denuncia y el aprendizaje a partir de las denuncias, es asegurar la protección de los trabajadores/as que apoyan a las víctimas, garantizando que estos/as no sufren represalias ni más acoso. El concepto de **acoso sexual de segundo orden (ASSO)** reconoce que las personas que se solidarizan con las supervivientes (ej. compañeros/as de trabajo, supervisores/as o gerentes) también pueden sufrir represalias y ser víctimas cuando ofrecen apoyo a las víctimas de acoso sexual. Esto significa establecer mecanismos específicos para que no se de el ASSO, ya que este emerge muy frecuentemente. Por lo tanto, el ASSO es una forma de acoso sexual que se perpetra contra una persona cuando ofrece apoyo a una víctima/superviviente de acoso sexual. El ASSO supone un potente mecanismo para mantener a los y las testigos y a las personas que podrían prestar su apoyo en silencio en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el ASSO debe ser reconocido y nombrado en las normativas y procedimientos, y los programas de prevención deben abordar también esta cuestión.

Por el contrario, las organizaciones que buscan cambiar la cultura alentarán a los supervisores/as y compañeros/as de trabajo a hablar sobre el acoso sexual y a apoyar a las víctimas/supervivientes en el lugar de trabajo. A menudo, los compañeros/as y supervisores/as permanecen en silencio ya que no saben cómo abordar el tema y temen gestionarlo de manera incorrecta. Esto se puede superar a través de la formación.

Para muchas víctimas/supervivientes, el acoso sexual es una experiencia traumática y angustiosa que puede causar una pérdida de confianza, ansiedad, problemas de sueño, depresión, ira, aislamiento y retraimiento hacia los compañeros/as de trabajo, amistades y familiares. Muchas sienten vergüenza y culpa y pueden culparse por permitir que suceda. Es importante mostrar empatía cuando se apoya y se habla con las víctimas/supervivientes. Por lo tanto, es fundamental tener capacidad de escucha y otras habilidades para comunicarse con alguien que ha atravesado una experiencia compleja de acoso sexual.

Un punto de partida importante es validar la experiencia de la víctima/superviviente y escuchar y hablar con ellas con sensibilidad. Esto significa aprender habilidades de escucha y empatía. La clave para esto es ayudar a la víctima/superviviente a tomar sus propias decisiones. Es crucial no juzgar o culpar a la persona por lo que pasó. Es posible que la víctima/superviviente solo necesite que alguien esté allí para ayudarlas y es importante que lo que digan sea creído y se tome en serio. Algunas víctimas/supervivientes necesitan tiempo para sentirse capaces de hablar de sus experiencias de acoso sexual.

vi. Enfoques *bystander* y *upstander*

Un enfoque importante para prevenir el acoso sexual y apoyar a las víctimas/supervivientes en el lugar de trabajo es alentar a los testigos o espectadores/as que presencian el acoso sexual a que intervengan de manera proactiva. A menudo estos espectadores/as o *bystanders* son pasivos/as, pueden no reconocer que se está produciendo acoso sexual o pueden sentir que no les corresponde intervenir. Pasar de ser un *bystander* pasivo a un *bystander* activo supone que un trabajador/a toma partido desafiando el acoso sexual. En la literatura científica internacional esta figura que se implica es denominada *upstander*.

Los programas de intervención para *bystanders* aportan formación, apoyo y motivación para que los empleados/as identifiquen los signos de acoso sexual y puedan intervenir para prevenirlo o detenerlo. Los *bystanders* pueden desempeñar un importante papel proactivo en la intervención y prevención del acoso sexual, y en el apoyo a la persona que es objetivo de acoso sexual en el lugar de trabajo⁶². En particular, las intervenciones orientadas a los y las testigos son formas eficaces de permitir que los propios compañeros/as asuman funciones de apoyo en el lugar de trabajo. Esto puede tener un impacto positivo en la cultura y en el entorno laboral, incluida una cultura de apertura que "rompa el silencio" y anime a los trabajadores/as a revelar, discutir e intervenir con el objetivo de poner fin al acoso sexual. A través de estos programas, se puede capacitar a los trabajadores/as para que sepan cuándo y cómo enfrentarse al autor del acoso, decirle que su comportamiento no es apropiado y/o denunciar su conducta a la dirección. Este enfoque activo funcionará si los trabajadores/as y los directivos/as tienen la confianza de que se les apoyará en el momento en el que asuman un papel activo.

Los programas de intervención para *bystanders*, incluida la formación, son cada vez más comunes en los campus universitarios como mecanismo para ayudar al estudiantado a intervenir antes, durante o después de un incidente de acoso sexual. Sin embargo, en los programas de intervención para *bystanders* que han demostrado ser eficaces se destaca la importancia de velar por que estos reciban formación sobre formas de intervención seguras y adecuadas. Se pueden encontrar iniciativas prometedoras en el ámbito universitario, las cuales podrían servir de modelo para que los programas de intervención para *bystanders* se

⁶² Para más información consultar: OIT/ONU (2019) *op cit.*; and UN Women (2019) What Will It Take? Promoting culture change to end sexual harassment. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

reproduzcan en el lugar de trabajo. Este enfoque en el lugar de trabajo se está promoviendo como parte de la perspectiva transformadora para poner fin a la violencia contra la mujer ⁶³

Programas de intervención para *bystanders*

En España existen algunas iniciativas prometedoras en el sector universitario que implican programas de intervención para *bystanders*, los cuales podrían reproducirse en todos los lugares de trabajo. Un ejemplo de este tipo de enfoques es el que aporta la *Red Solidaria de Víctimas de la Violencia de Género en las Universidades*⁶⁴. Esta plataforma tiene por objeto prestar apoyo a las víctimas de la violencia de género en las universidades y sensibilizar sobre el problema mediante la organización de actos públicos y la acción directa. La red ha sido incluida en la base de datos de *buenas prácticas* del Observatorio Español de la Violencia de Género.

En Dinamarca, FIU-Ligestilling ha promovido cambios en la cultura laboral, facilitando que los compañeros/as se posicionen en contra del acoso sexual y contribuyan a una cultura de trabajo libre de acoso sexual. El punto de partida es que todos obtienen beneficios cuando no se dan situaciones de acoso y los empleados/as pueden divertirse en el trabajo sin recurrir a bromas sexistas. El folleto titulado *Acoso sexual: hablar de ello también es una responsabilidad de los compañeros/as*⁶⁵ facilita que los compañeros/as de trabajo puedan hablar sobre el tema y contribuyan a desarrollar un ambiente libre de acoso sexual. También trata de los dilemas que a menudo pueden surgir cuando alguien es testigo del acoso sexual, de comportamientos sexistas, y de cómo se puede hacer frente a ellos. Da consejos sobre cómo hablar de la problemática como compañero/a de trabajo.

¿Qué significa en la práctica ser un *bystander/upstander*? A continuación, se ofrecen algunos consejos prácticos sobre lo que pueden hacer los compañeros/as de trabajo, los supervisores/as y otras personas en el lugar de trabajo:

- Desafiar el sexismo en el lugar de trabajo (por ejemplo, comentarios o chistes sexuales inapropiados en persona o *on line*).
- Apoyar el desarrollo de habilidades para acercarse al perpetrador con sensibilidad y decirle lo que ha presenciado y que está mal.
- Interrumpir una situación de acoso en el lugar de trabajo puede ser otra forma eficaz de intervenir. Por ejemplo, cuando se produce un acoso sexual verbal, se puede intervenir y cambiar de conversación.
- Pedir apoyo a otras personas que pueda ayudar a detener una situación de acoso sexual.
- Discutir las medidas adoptadas con los compañeros/as en el lugar de trabajo y animar a los demás a adoptar un enfoque de *bystander/upstander* activo.
- Ofrecer apoyo a la víctima/superviviente ayudándole a comprender que lo que ha experimentado no ha sido culpa suya, que hay servicios de apoyo disponibles y que es posible presentar denuncias.

⁶³ Consultar OIT & ONU Mujeres (2019) *op cit.* for further research and good practices on bystander intervention training.

⁶⁴ Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017) *op cit.*

⁶⁵ FIU-Ligestilling (2019) Sexual Harassment – also a colleague’s responsibility to speak out. http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/sexual-harassment-how-to-speak-out-as-a-colleague/

- Documentar cualquier intervención de los *bystanders* que se haya realizado, ya que más tarde puede ser necesaria como prueba.

La formación de los *bystanders* es importante para que los trabajadores/as o los supervisores/as puedan desempeñar un papel activo como *bystanders* y para ayudarles a comprender cuándo es apropiado intervenir y/o desviar la atención de una situación potencialmente perjudicial y cuándo hay que retroceder. Algunos programas de capacitación incluyen una formación que aumenta la conciencia sobre las normas sociales y el sesgo inconsciente⁶⁶

Una lista de intervenciones para los *bystanders*: ONU Mujeres⁶⁷

Apoyo: estar en contacto con las personas objetivo del acoso sexual, incluso en un momento posterior. Preguntar cómo están, si quieren apoyo, o necesitan alguien con quien hablar.

Delegación: involucrar a otras personas en la respuesta. En un lugar de trabajo esto puede suponer informar a un supervisor/a u otro compañero/a; en una universidad el acercamiento a otros/as estudiantes o al profesorado para que intervengan o para que ofrezcan apoyo o apliquen sanciones.

Distancia: estar en contacto con la persona acosada posteriormente a la agresión (ej. para comprobar cómo está o compartir recursos). Del mismo modo, si se considera que es seguro, se puede contactar con el acosador posteriormente, por ejemplo, para expresar preocupación por lo ocurrido.

Documentar: tener un registro del incidente es siempre útil para monitorizar la cultura y el comportamiento en una organización. También puede apoyar cualquier informe que se genere. Las personas que se ven implicadas en un caso de este tipo pueden no tener el tiempo o la capacidad de hacer un registro en ese momento, por lo que cualquier forma de documentación (incluyendo fotografías, capturas de pantalla, etc.) puede ser útil. Es necesario contar con el permiso de la víctima/superviviente para cualquier registro visual.

Distracción: hablar o actuar para cambiar el foco de atención. Puede disipar una situación de acoso, por ejemplo, dejando caer papeles, derramando una bebida, situándose entre el abusador y la víctima/superviviente.

Intervenciones directas: un acercamiento agresor puede ser, por ejemplo, intervenir a través de una afirmación muy corta y clara como: "me siento incómodo/a con lo que estás haciendo". Esto puede ser difícil, especialmente si un trabajador/a novel es testigo de un comportamiento nocivo por parte de un jefe, asumiendo el riesgo de que la agresión se intensifique o que la persona que interviene se convierta también en objetivo del acoso. Por tanto, este tipo de intervenciones no deben tomarse a la ligera ya que puede ser interpretado como confrontación o desafío.

vii. Responsabilidad del agresor

La siguiente parte del enfoque transformador es asegurar que los perpetradores sean responsables de sus acciones, y que esto se incorpore en la prevención del acoso sexual y

⁶⁶ Consultar OIT & ONU Mujeres (2019) *op cit.* for further research and good practices on bystander intervention training.

⁶⁷ ONU Mujeres (2019) *op cit.*

en poner fin de una cultura de acoso sexual sistemática. Los agresores necesitan saber que la empresa u organización se toma el asunto en serio, que sus acciones son incorrectas y que existen medidas disciplinarias. Las normativas y procedimientos en el lugar de trabajo deben establecer claramente que el acoso sexual supone una conducta nociva en el lugar de trabajo y que existen procedimientos de investigación y disciplinarios para abordarlas. Esto enviará un claro mensaje de que el acoso sexual no es aceptable y que los perpetradores siempre serán responsables de sus acciones. Los procedimientos disciplinarios informales y formales deben establecerse claramente, incluyendo los tipos de medidas o sanciones (como advertencias verbales o escritas, despido, tratamiento/asesoramiento al perpetrador o supervisión continua).

Es crucial que las medidas disciplinarias se lleven a cabo de forma proporcional a la gravedad de la falta. También es importante que las medidas disciplinarias se apliquen de manera coherente en todo el lugar de trabajo, por ejemplo, asegurando que los altos directivos o los empleados de "altamente valorados" sean tratados de la misma manera que todos los demás empleados en el caso en que se descubra que han ejercido acoso sexual. El hecho de que no se trate un caso con seriedad puede suponer un daño en la reputación de una empresa u organización.

Los programas de tratamiento y asesoramiento orientados a los agresores también pueden desempeñar un relevante papel para cambiar el uso y las actitudes violentas. Algunas evidencias en el contexto europeo muestran algunos resultados positivos de los programas de tratamiento de los perpetradores para cambiar su comportamiento y reducir la gravedad y la frecuencia de la violencia. Algunos países están destinando ahora mayores recursos a la identificación de enfoques de *mejores prácticas* en este tipo de programas y a la adaptación de estos a las diferentes tipologías de perpetradores⁶⁸. Los programas para agresores son más eficaces cuando forman parte de intervenciones coordinadas e interinstitucionales a nivel social, institucional, comunitario e individual, tal y como se recomienda en la Convención de Estambul. En todos los casos, y en particular cuando la violencia y el acoso han sido persistentes y graves, se recomienda actuar con cautela y es necesario vigilar de cerca a los autores⁶⁹.

viii. Concienciación, capacitación, orientación en el lugar de trabajo y campañas

La última parte del enfoque transformador es asegurar que haya una continua concienciación, formación y campañas en el lugar de trabajo para poner fin al acoso sexual. Algunas de estas iniciativas pueden tener lugar a nivel nacional mediante campañas de información dirigidas por ONGs, organizaciones de empleadores/as y trabajadores/as, organismos estatales, entidades en el ámbito de la igualdad e inspecciones de trabajo, entre otros. La formación y la sensibilización deben recibir apoyo desde niveles superiores. Por ejemplo, un directivo/a con un alto estatus que esté presente para abrir y asistir a una sesión formativa envía un fuerte mensaje de que la formación sobre la violencia y el acoso es importante.

Por una parte, estas iniciativas deben centrarse en las desigualdades de género y las normas sociales más amplias. Esto permitirá a los agentes comprender mejor el vínculo inextricable entre las desigualdades de poder entre los géneros y el acoso sexual. Además, contribuye a aumentar su capacidad para cuestionar los estereotipos, abordar actitudes de revictimización de la víctima y promover la masculinidad positiva. Por otra parte, es necesario que doten a los

⁶⁸ Comisión Europea, Informe resumido del Programa de aprendizaje mutuo en igualdad de género, Prevención de la violencia doméstica con hombres y niños: desafíos y oportunidades, Suecia - 16-17 de septiembre de 2019. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en

⁶⁹ Hennessy, D. (2018). Steps to Freedom: Escaping intimate control. Liberties Press, Dublin.

agentes que intervienen en el lugar de trabajo de las aptitudes necesarias para aplicar eficazmente las normativas y procedimientos laborales, los enfoques centrados en la víctima, la identificación de los riesgos desde la perspectiva de la seguridad y la salud, y la aplicación de las medidas correctivas pertinentes como respuesta. Un resultado importante es que los agentes presentes en el ámbito laboral aprendan a prevenir el acoso sexual y a actuar en consecuencia, comprendiendo lo que es factible y pertinente desde sus funciones y responsabilidades.

Es crucial entender que poner fin al acoso sexual en el mundo laboral es parte de un enfoque multidimensional. Como se ha demostrado en este manual, poner fin al acoso sexual es complejo y debe integrarse en un enfoque transformador, con un fuerte énfasis en la prevención. Los gobiernos, los empleadores/as, los sindicatos, las ONG, los y las *influencers* y otras instituciones sociales, así como los organismos educativos y deportivos, todos tienen un papel que desempeñar para poner fin a la cultura del acoso sexual.

La **Autoridad del Entorno de Trabajo de Dinamarca** (Danish Working Environment Authority en inglés) colaboró recientemente con los sindicatos y las organizaciones de empleadores para lanzar la nueva campaña sobre el acoso sexual "¿Hvor går grænsen?" (¿Dónde trazamos la línea?). Además de una película que describe el acoso sexual y dónde trazar la línea, se han creado un juego basado en *tarjetas de diálogo* que muestran diferentes situaciones y en las que los jugadores deben decidir cómo responder. Estas cartas tienen como objetivo promover el diálogo sobre situaciones que se pueden dar en el entorno laboral.⁷⁰

La promoción de un buen ambiente psicológico en el ámbito laboral centrado en el bienestar y la transparencia es una forma de prevención contra el acoso sexual. En este sentido, diversos interlocutores sociales daneses conjuntamente con la Inspección de Trabajo han elaborado una serie de recomendaciones en el plan "*Un buen ambiente de trabajo psicológico: Poner fin al acoso sexual*". Este propone diez recomendaciones clave, basadas en los conocimientos de los interlocutores sociales sobre el entorno de trabajo en lo que respecta a la prevención y la gestión del acoso sexual en la vida laboral.⁷¹

Los sindicatos daneses también han llevado a cabo campañas de información y concienciación, entre ellas la campaña #notonthemenu en el sector de la restauración⁷². Además, se han elaborado varios folletos informativos creados por FIU-Ligestilling, entre otros sindicatos. FIU-Ligestilling también ha generado un informe en el que se destaca la importancia de los debates para cambiar la cultura laboral⁷³. La campaña "Cruzando la Línea" (OverStregen) ha creado *tarjetas de diálogo* para un juego interactivo en inglés y danés con el fin de concienciar sobre el comportamiento apropiado e inapropiado en el lugar de trabajo y para incitar a los compañeros/as de trabajo a debatir sobre la cultura respetuosa. Este juego se ha planteado como un kit que puede facilitar la rápida puesta en marcha de la campaña "Cruzando la línea"⁷⁴, poniendo así el tema del acoso sexual en el centro del debate y propiciando diálogos sobre cuándo se ha *cruzado la línea*.

⁷⁰ <https://amid.dk/emner/psykisk-arbejds miljø/seksuel-chikane/viden-om/hvor-gaar-graensen/viden-om/om-kampagnen/>

⁷¹ <https://www.amr.dk/Files/Dokumenter/per cent20og%20publikationer/Forebyg%20seksuel%20chikane/seksuel chikane pjece maj 2019.pdf>

⁷² 3F #notonthemenu: Fagforening vil stoppe sexchikane mod tjenere <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/notonthemenu-fagforening-vil-stoppe-sexchikane-mod-tjenere>

⁷³ FIU- Ligestilling (2020) Prevent sexual harassment – talk about boundaries and culture. <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/preventing-sexual-harassment.pdf>

⁷⁴ FIU-Ligestilling Crossing the Line campaign / OverStegen <http://fiu-ligestilling.dk/news/over-stegen-crossing-the-line/>

En Chipre, el gobierno ha puesto en marcha acciones de concienciación. Entre los ejemplos, cabe citar el estudio elaborado por el *Comité para la Igualdad entre los Géneros* sobre la jurisprudencia chipriota en materia de acoso sexual⁷⁵. Además, se han difundido diversos materiales de promoción en griego e inglés, como los marcadores: "*¿Es usted víctima de acoso sexual en el trabajo? Su empleador es legalmente responsable de usted. ¡INFORME!*"⁷⁶; un folleto promocional sobre acoso sexual⁷⁷ y ejemplares del código contra el acoso sexual⁷⁸. El Comité también ha producido un vídeo con el objetivo de sensibilizar sobre la posibilidad de presentar denuncias de acoso sexual y su papel en la gestión de las denuncias y en la prestación de asistencia jurídica a las víctimas⁷⁹. En el contexto chipriota, la Oficina del Defensor del Pueblo y el Departamento de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social también han llevado a cabo actividades similares para prevenir el acoso sexual.

Sección 3: Una política de *mejores prácticas* para prevenir y acabar con el acoso sexual en el ámbito laboral

Esta última sección reúne orientaciones basadas en *mejores prácticas* sobre los elementos que pueden incluirse en una normativa modelo destinada a poner fin al acoso sexual en el mundo laboral. Se basa en el contenido expuesto en este *Toolkit*, en la evidencia de lo que funciona a nivel internacional, e incluye listas de verificación de cuestiones relevantes para que puedan incluirse en las normativas. Estas orientaciones pueden suponer un instrumento útil de cara a la creación de normativas y procedimientos en el lugar de trabajo, y pueden adaptarse a diferentes contextos y sectores nacionales.

Dirección	Orientación sobre las <i>mejores prácticas</i> sobre lo que se debe incluir en la normativa
1. Declarar que existe un compromiso para poner fin al acoso sexual	• Describir la función y el propósito de la normativa (por ejemplo, prevenir y prohibir el acoso sexual en el trabajo, contribuir a un entorno laboral basado en el respeto y la dignidad de todos los trabajadores/as, un enfoque de tolerancia cero y basado en la idea que el acoso sexual es una cuestión fundamental para conseguir la igualdad entre los géneros). • Proporcionar datos y una breve explicación de las razones por las que es necesario abordar el acoso sexual (por ejemplo, los datos nacionales pueden extraerse de la encuesta del FRA de la UE o basarse en investigaciones disponibles a nivel

⁷⁵[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf)

⁷⁶

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/B3844358A4B4E32BC22580A50026B975/\\$file/Sexual%20harassment.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/B3844358A4B4E32BC22580A50026B975/$file/Sexual%20harassment.pdf)

⁷⁷[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/TPINITYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/TPINITYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf)

⁷⁸[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/TPINITYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/TPINITYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf)

⁷⁹ Comité de Igualdad de Género, Video: Acoso sexual en el trabajo <https://vimeo.com/201674314>

	nacional). • Proporcionar una definición clara y completa del acoso sexual (formas de violencia y acoso físico, verbal, no verbal y sexual, así como abuso sexual, amenazas de violencia y acoso, persecución y ciberviolencia) y las diferentes dimensiones del mismo (véanse las definiciones en la primera sección de este manual). Aportar ejemplos de conductas inapropiadas, como el intercambio de material sexualmente explícito en línea o en textos, carteles, etc. • Cubrir tanto el acoso sexual como el acoso sexual de segundo orden (ASSO). Esto expande el concepto de víctima/superviviente al incluir a aquellos/as que han sufrido acoso sexual directamente y a aquellos/as que han sido acosados por proveer apoyo a las supervivientes. • Hacer una declaración en la que se muestra el firme compromiso del Director/a General y los altos directivos/as sobre la vital importancia de la normativa para crear un entorno de trabajo libre de acoso sexual, con el fin de contribuir al bienestar, la seguridad y la salud de la fuerza de trabajo. Todo ello sobre la base de la dignidad, el respeto y la igualdad de valor de las mujeres y los hombres trabajadores.
2. Ámbito de aplicación de la normativa	• El acoso sexual tiene lugar en el mundo laboral durante las horas de trabajo (incluso durante los viajes relacionados con el trabajo, los viajes de negocios y las reuniones fuera del lugar de trabajo, y los eventos sociales relacionados con el trabajo, etc.). • El acoso sexual se produce también fuera del horario laboral cuando se da a través de vías facilitadas por el lugar de trabajo como el correo electrónico, Internet, teléfonos móviles, etc. • Incluye de todas y todos los trabajadores, empleados/as a tiempo completo y parcial, becarios/as, contratistas, voluntarios/as o trabajadores/as temporales contratados por la empresa o en cualquier puesto de trabajo. • Incluye el acoso sexual por parte de terceros. Por ejemplo, de clientes, consumidores y pacientes. • Comprende el acoso sexual/violencia y abuso por parte de parejas actuales y ex parejas en el lugar de trabajo. • La empresa debe reconocer que el acoso sexual es un abuso de poder en el lugar de trabajo, por ejemplo, entre un gerente y una empleada.
3. Abordar la diversidad de riesgos de acoso sexual a los que se enfrentan los trabajadores/as.	• Aplicar un enfoque que tiene en cuenta las cuestiones de género para identificar los riesgos de acoso sexual, asegurándose de que las evaluaciones de riesgos y las medidas de salud y seguridad incluyan las preocupaciones de las mujeres. Se debe tener en cuenta las múltiples e interrelacionadas desigualdades y los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores/as LGTBI+.

	• El empleador, con representantes sindicales y en consulta con las mujeres y otros trabajadores/as que sufren discriminación, debe elaborar una estrategia integral para prevenir y poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo. • La estrategia de prevención debe tener en cuenta la evaluación de los riesgos laborales, las medidas para abordar y mitigar los riesgos identificados y otras medidas de prevención adicionales (como la formación, la información y la sensibilización sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral, y sobre la normativa).
4. Creación de un comité o una unidad de igualdad en el lugar de trabajo para prevenir y tratar el acoso sexual	• Antes de establecer una unidad en el lugar de trabajo, se debe consultar con los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos, expertos/as en cuestiones de género y las organizaciones locales de mujeres con el objetivo de recibir orientación sobre la forma de abordar un tema tan sensible como el acoso sexual. • La unidad debe presentar una composición equilibrada en términos de género, integrada predominantemente por mujeres. Debe incluir a directivos/as (incluyendo mujeres que ocupan altos cargos) y trabajadores/as y a representantes sindicales. Si no existen relaciones directas con ningún sindicato, se recomienda invitar a un sindicato local, a un experto/a en cuestiones de género o a representantes de organizaciones de mujeres a que se incorpore al comité. • La función de la unidad/comité es realizar un seguimiento sobre la aplicación de la normativa, supervisar las iniciativas de prevención y ejecutar programas de sensibilización y formación. Además, tiene la responsabilidad de tramitar las denuncias e investigaciones, así como proporcionar información sobre el cumplimiento de las obligaciones jurídicas y velar por que se cumplan. Por ejemplo, tiene la responsabilidad de informar y actuar cuando haya una denuncia. • Supervisar las actividades de prevención, incluida la evaluación de riesgos, y llevar a cabo medidas prácticas de prevención, como la realización de caminatas de seguridad en el lugar de trabajo con mujeres trabajadoras. • Los miembros del comité deben recibir formación específica y tener a su disposición orientaciones para asegurar que son capaces de detectar los riesgos de acoso sexual relacionados con el género, así como aplicar medidas y soluciones que tengan en cuenta la perspectiva de género. • Evaluar y revisar las medidas de prevención desde una perspectiva de género. Por ejemplo, mediante la evaluación de riesgos; revisar los casos anteriores para informar sobre nuevas medidas de prevención y aplicar un cambio organizativo que promueva la seguridad de las mujeres. • Proporcionar a los y las miembros del comité formación especializada en materia de acoso sexual y procedimientos para la aplicación de medidas de prevención y la tramitación eficaz de las denuncias (incluido un procedimiento confidencial

	para documentar las denuncias de acoso sexual ante la unidad). • Documentar todas las decisiones, incluso con actas confidenciales, de todas las reuniones.
5. Fomentar una cultura de confidencialidad ante la denuncia y revelación del acoso sexual	• Se debe alentar a las víctimas/supervivientes a que revelen confidencialmente el acoso sexual, incluso si no quieren presentar una denuncia formal. • Se debe hacer todo lo posible por fomentar la confianza de la víctima/superviviente y proporcionarle medidas de seguridad y apoyo centradas en la víctima. • Se recomienda el establecimiento de procedimientos para presentar denuncias confidenciales y anónimos (incluso cuando son perpetradas por terceros) y la aplicación de estrategias para aprender e identificar pautas de acoso sexual derivadas de las denuncias anónimas. • Las personas que reciben las denuncias por parte de las trabajadoras que han sufrido acoso sexual (por ejemplo, supervisores/a, gerentes, representantes sindicales, abogados/as) deben recibir formación en materia de comunicación adecuada, escucha y aptitudes de empatía. Ello también incluye la forma de responder y avanzar en la tramitación de una denuncia o la provisión de información sobre servicios de apoyo especializados existentes en la comunidad.
6. Procedimientos para la tramitación de denuncias y la realización de investigaciones	• El procedimiento para realizar las denuncias debe ser justo, comprensible y confiable para todos los trabajadores y trabajadoras, así como para los compañeros/as y testigos. • Se debe priorizar dar respuestas oportunas mediante la detección temprana de los problemas, la pronta resolución de las denuncias y la intervención temprana para evitar la repetición de la violencia contra la mujer. • Se deben dar plazos claros y razonables para cada etapa del procedimiento de denuncia. • Asegurar que no habrá represalias, amenazas o prejuicios contra la persona denunciante, testigos o bystanders. • Los procedimientos de denuncia formales e informales deben permitir que las denuncias se presenten confidencialmente al empleador por múltiples vías. • Existen sistemas para hacer denuncias confidenciales anónimas, incluyendo el acoso sexual por parte de terceros. • Se debe asegurar el consentimiento informado de la persona denunciante antes de que esta comparta la información sobre una denuncia o se lleve a cabo una investigación. • Se debe consultar a la persona denunciante sobre si desea que el asunto se resuelva de manera informal o prefiere que se tomen medidas disciplinarias formales. Nunca se presionará a nadie para que acepte una u otra opción.

	• El procedimiento informal tiene como objetivo una pronta resolución, antes de que se inicie cualquier procedimiento formal. • Se debe informar a las trabajadoras sobre el apoyo disponible por parte de representantes laborales y de los sindicatos durante el proceso de reclamación. • Trasladar la carga de la prueba de la mujer al presunto autor. • No se suele pedir que se firme un acuerdo de confidencialidad/no divulgación como parte de la resolución de una denuncia. Sin embargo, siempre que sea posible, se respetará el derecho de la mujer a la confidencialidad.
7. Investigación objetiva y transparente de las denuncias	• Asegurar que las investigaciones adoptan una perspectiva de género y tienen en cuenta las situaciones de vulnerabilidad y los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras. • Las denuncias de acoso sexual se deben tratar con seriedad, rapidez, sensibilidad y confidencialidad. • La unidad/comité contra acoso sexual en el lugar de trabajo antes mencionado debe responsabilizarse de gestionar la investigación de todas las denuncias. • Los casos de acoso sexual que se remontan a muchos años atrás no deben prescribir y deben poder ser escuchados e investigados. • Es importante asegurar de los investigadores/as sean independientes y que tengan experiencia en la gestión de investigaciones relacionadas con el acoso sexual y la violencia contra la mujer. • El proceso de investigación se debe llevar a cabo en un plazo razonable y se debe informar sobre el tiempo que durará la investigación. • Cuando sea pertinente, se facilitará información a lo largo de los procesos de investigación y ambas partes tendrán derecho a apelar. • Tanto la denunciante como el acusado tienen derecho a ser representados por un sindicato, amigo/a o abogado/a.
8. El papel de asesores confidenciales en el lugar de trabajo	• Cada lugar de trabajo debe contar con un/a representante/abogado/embajador nombrado por el empleador y/o el sindicato. • Estos recibirán formación sobre cómo proporcionar información confidencial, asesoramiento y apoyo a las víctimas/supervivientes de acoso sexual. • Sus nombres y datos de contacto deben ser publicados en el lugar de trabajo. • Se debe proporcionar recursos para la formación de estos/as representantes en el lugar de trabajo y acordar que

	proporcionen asesoramiento y apoyo como parte de su trabajo habitual.
9. Promover enfoques centrados en <i>bystanders</i> activos en el lugar de trabajo	• Se debe alentar y apoyar a los trabajadores/as para que asuman el papel de espectadores activos, cuestionando las prácticas y culturas presentes en el lugar de trabajo de las que son testigos y que contribuyen a acabar con la violencia contra la mujer y al acoso sexual. • Animar firmemente a todos (mujeres y hombres), ya sean empleadores/as, sindicatos, trabajadores/as o espectadores/as, a que sean proactivos y desempeñen su papel activo en la creación de una cultura laboral respetuosa y en la erradicación del acoso sexual. • Ayudar a los compañeros/as a colaborar para cuestionar los comportamientos inapropiados y habilitarlos para que adopten las medidas adecuadas. En particular, alentar a los hombres a desempeñar un papel activo. • Animar a los trabajadores/as de ambos sexos a participar en la formación activa como bystanders, de modo que puedan desarrollar aptitudes para identificar comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo y actitudes que contribuyan a una cultura de desigualdad entre los géneros. • Sensibilizar a los directivos/as, sindicatos y trabajadores/as para que se posicionen contra la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo preguntándoles: "¿Qué harás como espectador/a activo para poner fin al acoso sexual y ayudar a crear una cultura laboral digna y respetuosa?". • Proporcionar recursos y formación sobre cómo ser un espectador/a activo y participar (evitando confrontaciones) en el cambio de comportamiento.
10. Garantizar que los procedimientos de contratación y promoción no sean discriminatorios	• Establecer procedimientos de contratación y promoción transparentes y no discriminatorios. • Poner en marcha comités de selección equilibrados en cuanto al género, que también reflejen la diversidad de las mujeres y otros grupos que se enfrentan a la discriminación, incluidos trabajadores/as LGTBI+. • Garantizar que las preguntas de las entrevistas sean adecuadas y neutras desde la perspectiva de género y que no haya preguntas que se perciban como acoso sexual <i>quid pro quo</i>.
11. Trabajo conjunto: formación de interlocutores sociales, directivos/as, supervisores/as y los trabajadores/as.	• Se debe impartir formación a trabajadores/as, directivos/as o interlocutores/as sociales (especialmente a los miembros de los equipos de negociación) sobre la discriminación, la igualdad entre géneros y el acoso sexual. • El objetivo es lograr una visión común para poner fin al acoso sexual que tenga en cuenta las desigualdades de género, las normas sociales perjudiciales y la cultura del lugar de trabajo.

	Se debe impartir formación a los administradores/as, supervisores/as y trabajadores/as sobre el procedimiento de denuncia, la gestión de las denuncias y la forma de responder a estas eficazmente.
12. Aportar información y apoyo a las trabajadoras y trabajadores víctimas de acoso sexual	- Se debe difundir ampliamente la información sobre la normativa de la empresa y los procedimientos de reclamación, así como asesorar sobre la búsqueda de apoyo de un/a representante sindical o representante en el ámbito laboral. - Se aportará información a la denunciante sobre cómo puede acceder a apoyo cuando presenta una denuncia informal o formal, incluyendo el derecho a estar acompañada por una persona de apoyo o un/a representante sindical durante el proceso informal o formal. - Las trabajadoras afectadas y los testigos deben recibir apoyo durante el proceso de denuncia, con acceso (dentro y fuera del lugar de trabajo) a apoyo jurídico, médico y financiero. - Los gastos ocasionados por el asesoramiento a la víctima deben ser cubiertos por el empleador/a (si esta así lo solicita), contribuyendo de esta forma a que la superviviente pueda recuperarse de las repercusiones negativas del acoso sexual. - El apoyo médico dentro de la empresa o la remisión a un especialista deber ser pagado por la empresa. - Se debe proporcionar asesoramiento e información sobre organizaciones especializadas. Por ejemplo, organizaciones de apoyo a las víctimas, servicios de apoyo especializados sobre la violencia contra la mujer y asesoramiento jurídico. - Se deben ofrecer ajustes temporales en el horario o las tareas laborales de la mujer, así como horarios de trabajo más cortos o flexibles o bajas pagadas, para que la mujer pueda recuperarse de los efectos del acoso sexual. Víctimas / supervivientes de acoso sexual Las víctimas/supervivientes de la violencia de género cuyo trabajo o seguridad se vean afectados también pueden disponer de información, medidas de seguridad y apoyo en el lugar de trabajo. Entre otras cosas, se contempla: - La planificación de la seguridad en el lugar de trabajo, incluyendo la reasignación de las tareas o el lugar de trabajo. - Información y derivaciones a organizaciones especializadas en violencia de género, incluyendo alojamiento seguro, asistencia legal y asesoramiento. - Diez días de baja remunerada por año para permitir que una superviviente tenga acceso al apoyo de una organización contra la violencia doméstica, reciba asesoramiento, asista a citas judiciales, policiales o de otro tipo, se traslade a su casa o traslade a sus hijos/as en una nueva escuela (esta

	medida se proporciona de forma adicional al derecho a baja existente y se amplía si hay circunstancias excepcionales). ○ Acuerdos de trabajo flexibles acordados por un período de tiempo definido y revisados periódicamente. ○ Apoyo financiero de emergencia si se ha producido un abuso económico.
13. Concienciación en el lugar de trabajo	● Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los que trabajan a tiempo parcial o en puestos temporales, becarios/as, supervisores/as y contratistas, deben estar plenamente informados de la normativa y sus disposiciones. ● Se deben llevar a cabo campañas periódicas de sensibilización e información en el lugar de trabajo sobre la aplicación de un enfoque de tolerancia cero al acoso sexual. ● Se debe animar al personal a que mantenga conversaciones y discuta sobre cuál es el comportamiento y el lenguaje apropiado en el lugar de trabajo, y estos principios deben incluirse en la formación para promover una cultura laboral de respeto y dignidad. ● Colocar carteles a tal efecto en los tableros de anuncios y boletines informativos del lugar de trabajo.
14. Responsabilidad del agresor	● Debe existir un enfoque coherente para responsabilizar a los agresores y no se debe dar ninguna protección o tratamiento especial a los directivos “bien valorados” o que ocupan cargos importantes. ● Es importante aplicar medidas disciplinarias informales y/o formales, incluyendo acciones/sanciones disciplinarias, advertencias verbales o escritas, despido, mediación, asesoramiento o supervisión continua. ● Las medidas disciplinarias serán proporcionales a la infracción y coherentes con los casos anteriores. ● Se debe informar al autor de la infracción de que la empresa tiene un enfoque de tolerancia cero respecto al acoso sexual durante el horario de trabajo y fuera de él. Incluso cuando se utilizan recursos del lugar de trabajo como teléfonos móviles, <i>tablets</i> u ordenadores. ● Es importante adoptar medidas para garantizar que el autor no vuelva a reincidir. Por ejemplo, mediante la remisión del agresor a programas de tratamiento y asesoramiento. ● Cuando proceda, puede haber una reasignación de las tareas laborales o del lugar de trabajo del presunto agresor, o una suspensión temporal del trabajo durante la tramitación de una denuncia y la investigación. ● Siempre se debe consultar e informar a las víctimas/supervivientes sobre las medidas disciplinarias o de otro tipo que se hayan establecido.

15. Aplicación, revisión y monitorización de la normativa	• La normativa de debe revisar cada tres años y modificar, si procede, de acuerdo con la evolución de las mejores prácticas. • Consultar con los trabajadores y trabajadoras sobre la normativa y su aplicación. • El personal directivo que ocupa cargos superiores en la empresa es responsable de asegurar que la normativa se aplique plenamente, y que se disponga de los recursos adecuados para ello. • Se conservarán y examinarán registros/datos confidenciales desglosados por género sobre las notificaciones y quejas de supervivientes, testigos, representantes sindicales, representantes laborales y <i>bystanders</i>, registrando las medidas adoptadas y el aprendizaje extraído. • También se recopilarán y examinarán datos sobre las situaciones en las que se produce el acoso sexual y en las que se ha producido un incidente (por ejemplo, en el trabajo por parte de compañeros y directivos; en el trabajo por parte de terceros, en el trabajo a partir de casos de violencia doméstica, etc.). • Los datos de deben recoger de forma anónima y se desglosarán por género/identidad de género, orientación sexual, edad, raza/etnia y ocupación de la víctima y el autor. • Todos los datos sobre las denuncias y los informes de acoso sexual se examinarán periódicamente a fin de hacer un seguimiento y evaluar las tendencias de las denuncias, incluida la forma en que se tramitaron (por ejemplo, mediante procedimientos informales y oficiales), los aprendizajes extraídos, las medidas que deberían adoptarse y sus resultados. • Se mantendrá un registro de autores de actos vinculados al acoso sexual y se examinarán los datos periódicamente. • Se debe garantizar la privacidad y la confidencialidad de los datos recopilados y que éstos cumplan plenamente los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea.
--	--

Glosario

Abuso financiero / económico	Control económico para evitar que las mujeres tengan independencia financiera. Ello incluye elementos como tener dinero para pagar el transporte para ir al trabajo o para comprar ropa adecuada para el trabajo, el bloqueo o robo de una cuenta bancaria o de ahorros y la acumulación de deudas a nombre de la víctima. Sin independencia financiera y/o acceso a recursos
------------------------------	---

	puede ser muy difícil para una víctima dejar una relación violenta o abusiva.
Acoso sexual	Las directivas de la UE sobre la igualdad de género establecen el acoso sexual como un tipo específico de discriminación, en el que la conducta no deseada "verbal, no verbal o física" es de naturaleza "sexual" (Directiva sobre bienes y servicios de género, Art. 2 (d); Directiva sobre la igualdad de género (reformulado), Art. 2 (1) (d)).
Acoso sexual de segundo orden	Es el acoso sexual que se perpetra contra una persona que presta apoyo a las víctimas/supervivientes de acoso sexual. En inglés corresponde al término <i>Second Order Sexual Harassment</i> (SOSH).
Agresor	Alguien que comete un acto de violencia, abuso o acoso.
<i>Bystander</i>	Un <i>bystander</i> es alguien que presencia pasivamente el acoso sexual. Para convertirse en un testigo activo que pueda intervenir para poner fin al acoso sexual es necesario que un trabajador/a esté capacitado, apoyado y animado a identificar los signos de acoso sexual e intervenir para detenerlo. Como resultado, los <i>bystander</i> pueden desempeñar un papel importante en la intervención para prevenir el acoso sexual y apoyar a la persona que es objetivo de acoso sexual en el lugar de trabajo. La formación puede ayudar a habilitar a los compañeros/as de trabajo para que intervengan a fin de prevenir la violencia y el acoso. La capacitación para ser <i>upstanders</i> ayuda a los empleados/as a reconocer la violencia y el acoso, y a saber cuándo es apropiado y seguro intervenir (Véase también ' <i>upstander</i> ').
Características sexuales	Son las características cromosómicas, gonadales y anatómicas de una persona. Estas incluyen características primarias como los órganos reproductivos y los genitales, las estructuras cromosómicas y las hormonas, y características secundarias como la masa muscular, la distribución del cabello, los senos y/o la estructura física.
Ciberacoso	Control y amenazas en forma de acoso y acecho realizados virtualmente a través del correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, etc.
Control coercitivo	Patrón sistemático de comportamiento diseñado para socavar a una víctima y crearle miedo. A menudo implica amenazas, humillación e intimidación y la privación de apoyo e independencia. Es una forma de abuso psicológico o emocional que se utiliza para controlar y limitar la libertad de una pareja sentimental y crear miedo.
Discriminación	El artículo 10 del Tratado de la Unión Europea (TFUE) establece que la Unión Europea combata la discriminación por motivos de

	sexo, origen racial o étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual, al definir y aplicar sus políticas y actividades. Las directivas de la UE sobre no discriminación e igualdad de trato prohíben la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de edad, sexo, discapacidad, origen étnico o racial, religión o creencia, u orientación sexual. Esto proporciona unos niveles mínimos de protección para todas las personas que trabajan en la UE.
Equidad de género	Igualdad de oportunidades o de posibilidades para que mujeres y hombres accedan y controlen los recursos sociales, económicos y políticos, incluida la protección en virtud de la ley.
Estereotipos de género	Imágenes, creencias, actitudes o suposiciones sobre las mujeres y los hombres. A menudo son reductora, limitantes o negativas y se basan en normas, roles y relaciones de género aprendidas o asumidas.
Evaluación de riesgos	Proceso de evaluación de los riesgos reales o potenciales que pueden producirse en el lugar de trabajo. En particular, la evaluación de los riesgos laborales es un método para estimar los riesgos que pueden repercutir en la salud y el bienestar en el lugar de trabajo como consecuencia de la exposición a la violencia y el acoso. Es la gestión de riesgos que tiene por objeto eliminar, controlar y reducir/mitigar los riesgos. En virtud de las leyes europeas de seguridad y salud, todos los empleadores/as están obligados a realizar evaluaciones de riesgos. Las evaluaciones de riesgos son una parte muy importante de la gestión de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
Expresión de género	Manifestación de cada persona de su identidad de género y/o la que es percibida por los y las demás.
Género	Características de la construcción social de las mujeres y los hombres. Si los individuos o grupos no "encajan" en las normas de género establecidas pueden enfrentarse al estigma, la discriminación y la exclusión social. El género está influenciado por las normas y relaciones de género, que incluyen estereotipos, valores, actitudes, suposiciones y actividades que la sociedad considera apropiadas para mujeres y hombres. No se trata de funciones fijas, cambian con el tiempo y de una sociedad o cultura a otra.
Hombre transgénero	Una persona con identidad de género masculino a la que se le asignó un sexo femenino al nacer.
Identidad de género	Experiencia interna e individual de una persona en cuanto al género, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer, incluido la percepción subjetiva que tiene la persona sobre su propio cuerpo (que puede entrañar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o las funciones corporales por

	medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, como la vestimenta, el habla y los gestos.
Iniciativas con perspectiva de género	Acciones, planes o prestación de servicios que tengan en cuenta y aborden las desigualdades de género. En inglés se suele usar la expresión <i>gender responsive</i> .
Interseccionalidad	Discriminación múltiple e intersección de diferentes motivos de discriminación, como el género, la raza, la edad, la discapacidad, la condición migratoria, la orientación sexual y la identidad de género.
Intersexual	Una persona nacida con características de género indeterminadas o ambiguas o que nació con características de más de un género.
LGTBI+	Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales. Se relaciona con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales de una persona (cada una de ellas está definida en este glosario).
Mujer transgénero	Persona con identidad de género femenino a la que se le asignó un sexo masculino al nacer.
Mundo laboral	El mundo laboral va más allá del lugar de trabajo físico, incluyendo todos los lugares donde se llevan a cabo negocios, lugares de trabajo, alojamientos, viajes relacionados con el trabajo, transporte proporcionado por la empresa, viajes de negocios y reuniones fuera del lugar de trabajo, eventos sociales relacionados con el trabajo y eventos de entretenimiento para clientes.
Normas de género	Actitudes y creencias sobre las mujeres y los hombres que resultan de la socialización. Cambian con el tiempo y varían en diferentes contextos sociales o culturales. Las normas de género dan lugar a la desigualdad cuando refuerzan y perpetúan las diferencias de poder.
Normativa	Es una clara declaración de intenciones sobre cómo se comportará una organización en relación con ciertos temas.
Orientación sexual	La orientación sexual define a quién le atrae una persona y con quién quiere tener una relación sexual. Las orientaciones sexuales comunes incluyen a gays, lesbianas, heterosexuales y bisexuales.
Persecución o acecho	Vigilancia no deseada y/o repetida de una persona. La persecución o acecho en el lugar de trabajo a menudo se da cuando el agresor sigue a la víctima hacia y/o desde su lugar de trabajo o se queda esperándola en la entrada del lugar de trabajo.

Plan de seguridad	Proceso de evaluación de los riesgos reales o potenciales que pueden producirse en el lugar de trabajo. En particular, la evaluación de los riesgos laborales es un método para estimar los riesgos que pueden repercutir en la salud y el bienestar en el lugar de trabajo como consecuencia de la exposición a la violencia y el acoso. Es la gestión de riesgos que tiene por objeto eliminar, controlar y reducir/mitigar los riesgos. En virtud de las leyes europeas de seguridad y salud, todos los empleadores/as están obligados a realizar evaluaciones de riesgos. Las evaluaciones de riesgos son una parte muy importante de la gestión de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
Procedimientos	Declaración escrita que describe la forma en que se aplicará la normativa.
Protocolo	Plan escrito que especifica los procedimientos que se deben seguir en situaciones concretas. Describe una intervención o un conjunto de intervenciones. Los protocolos son más explícitos y concretos en sus detalles que las directrices, especifican quién hace qué, cuándo y cómo.
Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).	Marco europeo de protección de datos. El RGPD prevé una interpretación y aplicación más uniforme de las normas de protección de datos en todo el Espacio Económico Europeo (EEE). La RGPD entró en vigor en todo el EEE el 25 de mayo de 2018. La RGPD introduce nuevos requisitos de responsabilidad y nuevas condiciones de consentimiento obligatorio.
Relaciones de género	Relaciones sociales entre mujeres y hombres (basadas en normas y roles de género). Las relaciones de género pueden crear una desigualdad de poder entre mujeres y hombres en la familia, la comunidad, el lugar de trabajo y la representación política.
Roles de género	Rol que se espera de los hombres y mujeres en la familia, la comunidad o el lugar de trabajo.
Sexo	Diferentes características biológicas y fisiológicas de los hombres y las mujeres, como los órganos reproductivos, los cromosomas, las hormonas, las condiciones genéticas, etc. El sexo define si una persona es biológicamente hombre o mujer.
Terceros	Persona u organización que interactúa con el trabajador/a o la organización. Puede incluir a clientes, usuarios/as, pacientes, alumnado o estudiantado, entre otros.
<i>Upstander</i>	Alguien que asume un papel activo para prevenir y poner fin al acoso sexual, decidiendo intervenir cuando es testigo de un lenguaje inapropiado, bromas u otra conducta de acoso sexual en el lugar de trabajo. El término " <i>upstander</i> " se utiliza a menudo para describir a un/a testigo activo.

Violencia psicológica/emocional	Forma de abuso que tiene por objeto socavar a la víctima, afectando a su confianza y autoestima. Puede entrañar una serie de comportamientos como el control de las interacciones sociales y la autonomía, o el menosprecio del papel de la víctima como madre/padre.
Violencia física	La violencia física puede provocar lesiones por golpes, puñetazos, patadas, quemaduras, apuñalamientos y disparos, lo que provoca un perjuicio físico y, en el peor de los casos, la muerte.
Violencia sexual	Atención sexual no deseada y abuso sexual, incluida la violación.

Referencias

3F campaign: #notonthemenu: Fagforening vil stoppe sexchikane mod tjener: <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/notonthemenu-fagforening-vil-stoppe-sexchikane-mod-tjenere>

Business Fights Poverty (2020) Business @ Covid-19: Action Toolkit Gender-Based Violence and Covid-19: <https://businessfightspoverty.org/articles/how-can-business-respond-to-the-increase-in-domestic-violence-during-covid-19/>

BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME.

BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners. Brussels.

Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.

Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

Council Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC.

Council Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA

Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention), 2011.

DV@Work Network COVID-19 briefings: <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>.

EIGE (2019) Intersecting Inequalities: Gender Equality Index 2019. Vilnius, EIGE.

EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, EuroCommerce, CoESS. (2010) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. Brussels, EPSU et al.

EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *op cit.* EPSU-UNI (2009) Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors. Brussels, EPSU et al.

EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Brussels, EPSU et al.

Equinet (2015) Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European commission strategy for Gender Equality. Brussels, Equinet.

ETF (2017a) Violence against women in transport. Report of ETF Survey of 13 European countries. Brussels, ETF.

ETF (2017b) Violence against women in Transport. Supplementary report on voices of women transport workers, from the ETF survey violence against women in transport. ETF, Brussels.

ETF, Stronger Together. Ending Violence Against Women in Transport, Brussels, ETF.

ETUC (2014) Safe at Home, Safe at Work. Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women: Final report. (Available in five languages. In addition, case study reports are available from eleven countries in English): https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WuZcOldiP_Q.

Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg, Publications Office of the European Union

European Commission (2019) Summary report of Mutual Learning Programme in Gender Equality, Preventing domestic violence with men and boys: Challenges and Opportunities, Sweden - 16-17 September 2019. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en

European Commission (2020) Summary reports on webinar series on gender-sensitive responses to the COVID-19 crisis, including domestic violence. https://ec.europa.eu/info/publications/webinar-series-gender-sensitive-responses-covid-19-crisis_en.

European Parliament (2017) European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-10-26_EN.html#sdocta4

FIU booklet: If your colleague is abused at home: dealing with domestic violence in the workplace: http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

FIU-Ligestilling (2019) Sexual Harassment – also a colleague’s responsibility to speak out. http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/sexual-harassment-how-to-speak-out-as-a-colleague/

FIU-Ligestilling (2020) Prevent sexual harassment – talk about boundaries and culture. <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/preventing-sexual-harassment.pdf>

FIU-Ligestilling Crossing the Line campaign / OverStegen <http://fiu-ligestilling.dk/news/over-stegen-crossing-the-line/>

Fundamental Rights Agency (FRA) (2011) Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States. Summary of findings, trends, challenges and promising practices, Luxembourg, Publications Office.

Fundamental Rights Agency (FRA) (2014) Violence against women: an EU-wide survey. Main results. FRA, Vienna.

Hennessy, D. (2018). Steps to Freedom: Escaping intimate control. Liberties Press, Dublin.

International Finance Corporation (IFC) (2020) COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/covid19+and+gender+based+violence+workplace+risks+and+responses.

International Labour Organisation (ILO) (1998) Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, Report III (Part 4B), ILC, 75th Session, para. 45.

International Labour Organisation (ILO) (2003) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), ILC, 91st Session.

International Labour Organisation (ILO) (2006) General Survey on Labour Inspection (Chapter V). Geneva, ILO.

International Labour Organisation (ILO) (2012) Gender equality and labour inspection manual. Geneva, ILO.

International Labour Organisation (ILO) (2014) Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guide book. Geneva, ILO.

International Labour Organisation (ILO) (2016) Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department. Geneva, ILO.

International Labour Organisation (ILO) (2018) Ending violence and harassment in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 108th Session. Geneva, ILO).

International Labour Organisation (ILO) (2019) Eliminating Violence and Harassment in the World of Work. Convention No.190, Recommendation No.206, and the accompanying Resolution. Geneva, ILO. https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang--en/index.htm.

International Labour Organisation (ILO) (2020) ILO Policy Brief: Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206. Geneva, ILO. https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang--en/index.htm

ILO / OECD Global Deal (2019) The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality. Geneva, ILO.

ILO & UN Women (2019) Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work. New York, UN Women.

International Commission of Jurists (ICJ) (2007) Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, March 2007. Geneva, ICJ.

MacKinnon, C.A. (2005) Women's lives, men's laws (Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University).

O'Connor, M. (2017) Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women. *UK Women's International Studies Forum*. Volume 62, May–June 2017, pp. 8–16.

OHCHR (2015) Discrimination and Violence against Individuals based on Sexual Orientation and Gender Identity. (A/HRC/29/23, May 2015).

OneInThreeWomen survey held in 6 companies: “How does domestic violence impact the workplace?” Paris, Fondation FACE/OneInThreeWomen.

Pillinger, J (2016) Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work. Trade union perspectives and action. Geneva, ILO.

Pillinger, J. & Wintour, N. (2019) Collective Bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing.

Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. ILO Issue Brief No. 4. Geneva, ILO.

Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017). Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact. *Journal of Mixed Methods Research*. doi: 10.1177/1558689817731170

TUC (2019) Sexual harassment of LGBT people in the workplace. London, TUC.

UN Human Rights Council, 2020, Women's human rights in the changing world of work. UN General Assembly, 16 April 2020.

UN Women (2017) Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda. Summary Report. New York, UN Women.

UN Women (2018) Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo. New York, UN Women.

UN Women (2019) What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, UN Women.

UN Women (2019) What Will It Take? Promoting culture change to end sexual harassment. New York, UN Women.

UN Women (2020) UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-domestic-violence-in-the-world-of-work>

UN Women (2020) UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector

UNFPA (2020) Impact of the COVID-19 Pandemic on Family Planning and Ending Gender-based Violence, Female Genital Mutilation and Child Marriage. Interim Technical Note: https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf.

Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish universities: findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence against women*, 22(13), 1519–1539.

Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment - SOSH. REMIE. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7(1), 1–26.

Walby, S. and Towers, J. S. (2017) Measuring violence to end violence: mainstreaming gender. *Journal of Gender-Based Violence*, 1(1), pp. 11-31. doi: 10.1332/239868017X14913081639155.

WHO (undated) Healthy workplace framework and model. WHO, Geneva.
https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/