

**KA2 - Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas**

**KA204 - Asociaciones estratégicas para la educación de adultos**

**Active Strategies for Prevention and Handling Sexual Harassment Incidents**

**(ASTRAPI)**

*Estrategias activas de prevención y tratamiento de incidentes de acoso sexual*

**(ASTRAPI)**

**2019-1-CY01-KA204-058414**



**Documento de política científica sobre el acoso sexual**

**Mayo de 2022**

**Autores: Dimitris Parsanoglou, Georgia Petraki, Paraskevi Touri**

**Universidad de Ciencias Sociales y Políticas Panteion**



Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella

## Índice de contenidos

<b><i>Introducción</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Metodología - muestra</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Visión general de la legislación y las políticas</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>Buenas prácticas</i></b> .....	<b>14</b>
<b><i>Recomendaciones</i></b> .....	<b>22</b>
<b><i>Conclusión</i></b> .....	<b>27</b>
<b><i>Anexo: Guía de talleres/entrevistas</i></b> .....	<b>29</b>

## Introducción

Este documento se basa en la experiencia adquirida por los socios del proyecto en cinco países: Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Grecia y España. Recoge e intenta sintetizar la información sobre las percepciones de las partes interesadas sobre la legislación existente y las buenas prácticas en materia de acoso sexual en los cinco países en cuestión. Constituye el último resultado intelectual del proyecto ASTRAPI, y se dirige a un amplio público que podría estar involucrado o interesado en las políticas y prácticas en torno al acoso sexual en el trabajo.

El documento sigue los ejes de los debates organizados en todos los países participantes, es decir: visión general de la legislación y las políticas existentes; buenas prácticas existentes; recomendaciones para políticas futuras. Los debates con las partes interesadas pertinentes se llevaron a cabo de varias formas en los cinco países, proporcionando datos empíricos que son indicativos de cómo las instituciones pertinentes, los actores clave y los trabajadores de primera línea perciben y evalúan los marcos legales e institucionales existentes en cada país. Estos últimos se han presentado y analizado en el primer resultado intelectual del proyecto, que incluía, entre otros, cinco informes de encuestas nacionales que alimentaron la caja de herramientas europea para la aplicación efectiva de la política de prevención y tratamiento del acoso sexual en el mundo del trabajo.<sup>1</sup>

El objetivo de este documento va más allá de la descripción del marco legal y político con respecto al acoso sexual; el objetivo principal es destacar cómo evalúan las políticas los actores en este campo, qué tipo de prácticas despliegan los diferentes tipos de actores, es decir, organizaciones públicas y privadas, ONG, universidades, sindicatos, etc., y qué tipo de recomendaciones podrían mejorar el alcance y la eficacia de las políticas y las prácticas. En este sentido, el presente documento pretende enriquecer el diálogo público con las experiencias y sugerencias de las partes interesadas procedentes de diferentes entornos nacionales e institucionales.

---

<sup>1</sup> La caja de herramientas europea puede encontrarse en cinco idiomas (inglés, búlgaro, danés, español y griego) en el sitio web del proyecto ASTRAPI: <https://astrapi-project.eu/project-toolkit/>

## Metodología - muestra

Como se ha mencionado anteriormente, se han utilizado diferentes métodos en distintos contextos, siguiendo, no obstante, una guía común de entrevistas/debates que abarcaba los tres temas principales que examinamos: políticas, prácticas y recomendaciones. En la mayoría de los casos, nuestras conclusiones se basan en grupos de discusión y entrevistas individuales, mientras que en el caso de Dinamarca se realizó una encuesta a los miembros de los sindicatos.

Más concretamente, en **Bulgaria se han realizado** ocho entrevistas con representantes de sindicatos, como el Sindicato de Profesores Búlgaros y la Confederación de Sindicatos Independientes, instituciones municipales, como el Departamento de Administración del Ayuntamiento de Popovo, un hospital y una escuela de formación profesional municipales, una universidad privada y dos empresas privadas.

En **Chipre**, se organizó un taller con la participación de representantes de 14 instituciones, entre ellas instituciones públicas, como la oficina de la Defensora del Pueblo de Chipre y del Comisionado para la Igualdad, el Ayuntamiento de Nicosia, la Academia de Administración Pública de Chipre y el Instituto Pedagógico de Chipre; asociaciones de empresarios, como la Federación de Empresarios e Industriales de Chipre, así como sindicatos como la Federación Panchipriota del Trabajo, el Sindicato de Funcionarios Públicos de Chipre y la Federación Internacional de Periodistas; universidades y centros de investigación, como la Universidad Frederick de Chipre, la Universidad Europea de Chipre y el Instituto Mediterráneo de Estudios de Género; y dos ONG como la Asociación para la Prevención y el Tratamiento de la Violencia en la Familia, y la Fundación Hypatia para la Promoción de la Igualdad.

En **Dinamarca**, la atención a las diversas experiencias se ha abordado mediante la recopilación de pruebas empíricas cuantitativas de diferentes actores y a través de diferentes métodos. Más concretamente, los datos empíricos se recogieron mediante una encuesta a la que respondieron 197 delegados de centros de trabajo daneses del área de la FH (sindicatos miembros de la organización sindical de base, FH). Se les preguntó sobre el sector en el que trabajaban, la distribución por sexos en su lugar de trabajo, qué medidas preventivas y de afrontamiento existen en su lugar de trabajo, y sus experiencias y actitudes respecto a ellas. Además, se llevaron a cabo tres entrevistas de grupos de discusión, en las que se pidió a tres grupos de delegados que compartieran sus ideas sobre lo que perciben como las principales barreras para lograr un mercado laboral libre de acoso sexual y -por extensión- qué soluciones creen que son necesarias para lograr este objetivo. De acuerdo

con los requisitos del informe, se ha hecho hincapié en la diversidad de estos tres grupos, en cuanto a género, origen étnico, religión y geografía, la orientación sexual y la edad. Por último, se han descrito y analizado los esfuerzos internos para prevenir y tratar el acoso sexual en los dos sindicatos, Dansk Metal y 3F.

En **Grecia**, para las necesidades del presente documento, el Centro de Estudios de Género de la Universidad de Panteion organizó cuatro grupos focales (del 18/10/2021 al 15/11/2021) a través de la plataforma Zoom con 31 participantes en total. Los debates desarrollados en los grupos de discusión se basaron en la guía común de talleres/entrevistas, acordada por el consorcio de ASTRAPI. Los participantes representaban a 28 actores relevantes de diferentes tipos. En concreto, 3 organismos gubernamentales, 5 empresas privadas, 5 ONG, 3 sindicatos, 2 asociaciones de empresarios, 5 comités de igualdad de género de universidades y 5 comités de igualdad de género de municipios.

En **España**, el trabajo de campo contó con 22 participantes a través de cinco entrevistas y tres grupos de discusión. Todos los participantes estaban vinculados a seis organizaciones (Universidad de Barcelona, Universidad Rovira i Virgili, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Girona, sindicato CCOO y Federación FACEPA). Algunos de los participantes forman parte de la Red Solidaria de Víctimas de la Violencia de Género en las Universidades de diferentes organizaciones.

Los grupos focales, las entrevistas y la encuesta realizados en los cinco países afectados abarcaron tres áreas/ejes temáticos principales, que estructuran el análisis que sigue en los siguientes capítulos:

1. Conocimiento actual y visión general de la legislación y las políticas existentes en materia de acoso sexual en cada contexto nacional.
2. Experiencias y buenos ejemplos de iniciativas de prevención y superación en el mercado laboral.
3. Posibles recomendaciones para el futuro formuladas por las partes interesadas.

## Panorama de la legislación y las políticas

En esta sección, presentamos los hallazgos que se refieren a los conocimientos y experiencias de los participantes en relación con el marco legislativo y político sobre el acoso sexual y su aplicación en su ámbito de actuación. El principal interés de esta sección es cómo las partes interesadas y los actores de primera línea evalúan las herramientas legales y políticas disponibles, y si pueden hacer uso de ellas de manera eficiente. Las cuestiones que se debatieron se referían al grado de familiaridad con el marco legislativo y político sobre el acoso sexual, si su organización ha utilizado alguna vez las herramientas legislativas o políticas existentes para gestionar los incidentes de acoso sexual, y si están satisfechos con el marco político existente, señalando sus elementos más fuertes y débiles.

En **Bulgaria**, el acoso sexual no parece ser un tema central en los lugares de trabajo. La mayoría de los encuestados no estaban familiarizados con la legislación pertinente. Algunos estaban familiarizados con lo que se regula en el Código Laboral y la Ley de Protección contra la Discriminación, que es la base sobre la que se puede actuar en caso de acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, es importante señalar que la primera no aborda el acoso sexual como un problema en el lugar de trabajo.

En la misma línea, los convenios colectivos que regulan las relaciones laborales mencionan las obligaciones de los empresarios, en colaboración con los sindicatos de la institución médica o sanitaria, de adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación, directas e indirectas, de acoso físico y psicosocial y de garantizar unas condiciones de trabajo que eviten a los trabajadores el estrés crónico y los daños físicos y psicológicos en el lugar de trabajo (artículo 65 del Convenio Colectivo del Sector Sanitario). Como vemos, el acoso sexual y la violencia en el trabajo no se mencionan explícitamente.

En el sector de la educación, la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo sólo se refleja en el convenio colectivo a nivel nacional. En el Acuerdo de 2020, por ejemplo, se señala que el Ministerio y los interlocutores sociales defenderán de forma sistemática y decidida la autoridad y la dignidad de la profesión docente desarrollando y aplicando políticas para evitar la violencia y las agresiones contra los profesionales de la enseñanza y el personal no docente en los centros educativos (artículo 3). Como mencionó un representante del Sindicato de Profesores de Bulgaria, "lo que está escrito en el Convenio Colectivo es insuficiente, pero en la educación el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo no es significativo, ya que en la educación general las mujeres representan la gran mayoría del personal". Una opinión similar, la de que el acoso sexual no es algo importante para los entornos escolares, fue compartida por un representante de una escuela municipal de formación profesional, que afirmó que esa es la razón por la que incluso el convenio colectivo nacional de educación no menciona específicamente el acoso sexual.

Algunos encuestados mencionan que conocen los convenios internacionales, como el Convenio 190 de la OIT y el Convenio de Estambul, que no han sido ratificados por Bulgaria. Esto se menciona como un grave inconveniente de la legislación en Bulgaria, ya que, de acuerdo con el Convenio 190, deberían introducirse los cambios oportunos en el Código Laboral.

Uno de los encuestados, que representa a una universidad privada, destacó que el sistema actual para tratar el acoso sexual en el lugar de trabajo se basa exclusivamente en la Ley de protección contra la discriminación de 2003. La Ley de protección contra la discriminación (2003) prohíbe todas las formas de discriminación basadas en la edad, el sexo, el grupo étnico, el origen nacional, la educación, la situación familiar y la situación patrimonial. Dentro de esta ley, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, "se considerarán discriminación", mientras que los empresarios que reciban "una queja de un empleado, considerándose víctima de acoso, incluido el acoso sexual, en el lugar de trabajo, deben llevar a cabo inmediatamente una investigación, tomar medidas para poner fin al acoso, así como imponer sanciones disciplinarias en los casos en que el acoso haya sido cometido por otro trabajador o empleado". Reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación e incorpora a la legislación la definición de acoso sexual de la UE.

Como puede deducirse fácilmente de lo anterior, en los lugares de trabajo de los encuestados no se han registrado incidentes ni denuncias formales de acoso o violencia. Incluso en ámbitos como los hospitales, donde se cree que las enfermeras suelen ser objeto de acoso y violencia, no sólo por parte de los médicos, sino también de los pacientes, no han llegado a conocer ningún caso de este tipo. Los representantes sindicales también informaron de que no les ha llegado ninguna información al respecto, ni por parte de los miembros del sindicato ni de la dirección de las empresas, que deberían intervenir en estos casos. Esto tiene que ver, en algunos casos, con la composición de género de la mano de obra, por ejemplo, más del 90% del personal es femenino, o con los cambios en las prácticas tras la privatización de las empresas: "Curiosamente, bajo el comunismo algunos directivos tenían amantes en plantilla y una de las primeras medidas en la empresa, ahora privada, fue acabar con esas prácticas".

En **Chipre**, la mayoría de los participantes estaban familiarizados hasta cierto punto con la legislación y el marco político que trata los incidentes de acoso sexual. Sin embargo, sólo tres organizaciones (oficina de la Defensora del Pueblo de Chipre, la Asociación para la Prevención y el Tratamiento de la Violencia en la Familia, y la Federación Panchipriota del Trabajo) tienen experiencia directa en la gestión de incidentes de acoso sexual. Los demás participantes parecían estar familiarizados con el marco jurídico, ya sea como proveedores de formación, investigadores o asistentes a seminarios sobre el tema.

Sin embargo, algunos participantes expresaron su preocupación por el hecho de que el conocimiento del marco político no se extienda a sus circunscripciones/miembros, ya sea

porque no hay formación sobre el tema, o porque la formación puntual no es suficiente para comprender todo el espectro y las herramientas disponibles para prevenir y tratar los incidentes de AS o proporcionar apoyo a las víctimas. La mayoría de los altos cargos de las organizaciones no han asistido a ningún seminario de formación sobre el tema.

Al menos tres organizaciones, como se ha mencionado anteriormente, han utilizado políticas y herramientas para gestionar las denuncias de acoso sexual. En algunos casos, hubo un retraso en el examen de las denuncias de los mecanismos extrajudiciales, así como en los casos que siguieron con el litigio. Algunos casos se ganaron en los tribunales. Incluso en los que perdieron surgieron algunas cuestiones que deben mejorarse en la legislación relacionada y en los procedimientos de tramitación.

El marco legal y político se considera satisfactorio en su mayor parte, sin embargo, lo que más importa es la aplicación práctica de la ley, y hacerse partícipe a todas las partes implicadas para que los resultados sean más efectivos. Además, se hace poco hincapié en los procedimientos de investigación de las denuncias de acoso sexual, y en la prestación de apoyo a las víctimas. Además, el sexismo se entrelaza con el racismo, las múltiples discriminaciones que sufren las personas de otros países. Los trabajadores domésticos de terceros países carecen de apoyo y orientación para hacer frente al acoso sexual en la casa en la que viven. Hay poco acceso a los organismos y ONG pertinentes para intervenir. Las mismas dificultades son evidentes en otros sectores no regulados para los trabajadores extranjeros como en la agricultura y la ganadería, donde es casi imposible llegar a ellos y proporcionarles información/formación y guías para los códigos de conducta para prevenir y manejar los incidentes de AS. También hay grupos vulnerables de mujeres, especialmente las madres solteras, que se ven acosadas por la pobreza o el desempleo y, para no perder su trabajo, guardan silencio ante los incidentes de acoso sexual.

Entre las cuestiones políticas clave que hay que analizar están las siguientes:

- Incorporar el Código de Conducta para la Prevención y el Tratamiento del AS en el lugar de trabajo como parte de los convenios colectivos por parte de todas las organizaciones/empresas
- Establecer mecanismos de apoyo a las víctimas de la AS durante los procedimientos de denuncia y de solución extrajudicial
- El proyecto ASTRAPI introduce algunos elementos nuevos que no existen actualmente en la realidad jurídica chipriota y pueden dar razones para sugerir y modificar el marco legislativo, a saber AS realizado por terceros o puede ocurrir en el entorno laboral o también cómo se puede tratar la violencia doméstica en el lugar

de trabajo.

- El marco jurídico de AS debe incluir una disposición obligatoria que obligue a cada empresario a tener un comité de Seguridad y Salud para, entre otras cosas, ocuparse del AS.
- Es necesario centrarse en la forma exacta en que logramos tener mecanismos eficaces para investigar tales quejas y qué medidas y formas de apoyo práctico damos a las personas que deciden presentarlas.
- El marco político debe incluir también cláusulas sobre la responsabilidad del empleador de adoptar medidas para prevenir y proteger a las víctimas del AS.

La Federación Panchipriota del Trabajo se refirió a un caso que atendió en el juzgado como corregidor, diciendo "de verdad confieso que no me gustaría estar en la situación de la chica que estuvo allí, que hizo la denuncia. La presión, los remordimientos y el ambiente eran tales que ella debe tener tal apoyo que pueda soportar desde el momento en que decide revelarlo para denunciarlo hasta soportar el proceso".

En **Dinamarca**, la evaluación de las políticas se realizó, como se ha mencionado anteriormente, mediante una encuesta cuantitativa. El lugar de la organización y el modo en que se trata un caso de acoso sexual varía de un lugar de trabajo a otro, y no hay una respuesta clara o inequívoca sobre cómo se trata el acoso sexual a nivel local en los lugares de trabajo. Los lugares de trabajo no están obligados a tener políticas sobre el acoso sexual y cómo se trata, aunque sabemos lo importante que es para todas las empresas tener directrices claras para cada paso del proceso al tratar un caso, desde el momento en que alguien habla de un caso de acoso sexual y hasta la resolución. Es importante describir con gran detalle quién es responsable de cada parte de este proceso.

Disponer de una política sobre el acoso sexual es un paso importante y fundamental tanto para tratar como para prevenir el acoso sexual. Por ello, se preguntó a los encuestados si su empresa tiene una política en este ámbito. Alrededor de 2/3 de los encuestados dicen que su lugar de trabajo tiene una política sobre el acoso sexual, lo cual es positivo. Sin embargo, no es insignificante que alrededor de 1/3 no tenga una, o no sepa si la tiene. Una política es un punto de partida importante para cualquier lugar de trabajo que quiera crear un lugar de trabajo libre de acoso sexual.

A la pregunta de si los encuestados están satisfechos con la política de su lugar de trabajo - en caso de que la tengan-, la mayoría respondió afirmativamente. Entre los aproximadamente 2/3 de los encuestados que dicen que su lugar de trabajo tiene una política sobre acoso sexual, el índice de satisfacción es bastante alto. Aproximadamente 1/3 de todos los encuestados tienen una política con la que están "muy satisfechos", y además 1/3 de todos los encuestados tienen una política con la que están "algo satisfechos". Sólo un 7% de los que tienen una política responden que están "poco satisfechos" o nada satisfechos con la política de su lugar de trabajo en este ámbito.

Para saber si el acoso sexual es algo que los lugares de trabajo de los encuestados están acostumbrados a tratar - y si han tenido éxito en sus esfuerzos - se preguntó a los participantes en la encuesta si en su lugar de trabajo tienen alguna buena experiencia en el manejo o la prevención del acoso sexual. Cerca de la mitad, el 42%, afirma no tener ninguna experiencia ni en la prevención ni en el tratamiento del acoso sexual en su lugar de trabajo. Se trata de una cifra elevada, y el acoso sexual no parece ser una cuestión que los centros de trabajo estén acostumbrados a tratar. La respuesta también podría indicar que en muchos lugares de trabajo nunca se ha producido un caso de acoso sexual, probablemente no porque no exista, sino porque el tema no se aborda de forma abierta y segura, lo que significa que es muy poco probable que alguien se atreva a denunciarlo.

Sin embargo, en general, 1/3 de todos los encuestados dicen tener buenas experiencias en cierta medida: alrededor de 1/4 de todos los encuestados dicen haber tenido incidentes de acoso sexual que han tratado bien; el 5,6% dicen tener buenas experiencias en la prevención, y el 5,6% dicen tener buenas experiencias tanto en el tratamiento como en la prevención del acoso sexual en el trabajo. El 7,18% responde que ha habido intentos en el lugar de trabajo para tratar o prevenir el acoso sexual, pero que no ha tenido mucho éxito.

Las respuestas sugieren que, aunque alrededor de 2/3 responden que existe una política - que puede ayudar tanto a tratar como a prevenir el acoso sexual-, sólo una proporción menor de encuestados, 1/3, dice tener buenas experiencias en su lugar de trabajo, ya sea tratando o previniendo el acoso sexual. Esto podría sugerir que la mayoría de los lugares de trabajo todavía no tienen mucha experiencia en este ámbito, más allá de la aplicación de una política, que obviamente también es importante, pero es un esfuerzo que no puede realizarse por sí solo.

En **Grecia**, la mayoría de los participantes estaban familiarizados hasta cierto punto con la legislación y el marco político que se ocupa de los incidentes de acoso sexual en el lugar de trabajo, ya sea directamente, por ejemplo, la Ley 4808/2021 que ratifica el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso, o los que se ocupan del acoso sexual indirectamente, por ejemplo, la Ley 4604/2019 (el establecimiento de Comités de Igualdad de Género en las Regiones y Municipios) o la Ley 4589/2019 (el establecimiento de los Comités de Igualdad de Género en las Regiones y Municipios en las Universidades y Centros de Investigación)

Sólo unos pocos representantes de las organizaciones que participaron en los grupos focales mencionaron que tenían que gestionar las denuncias por acoso sexual. En concreto, las grandes empresas multinacionales utilizaban sus procedimientos internos para la presentación de las denuncias y la "solución" final, que en algunos casos era el despido o el cambio de entorno laboral del empleado acusado y que resultaba ser el acosador. En el sector público, cuando se produjeron algunas reclamaciones, los procedimientos fueron muy lentos y los resultados no fueron tan positivos sobre los empleados que presentaron las quejas,

algunos de ellos, se vieron obligados a jubilarse anticipadamente o a cambiar de puesto de trabajo.

Existe un cierto consenso entre las partes interesadas que hemos entrevistado en que el marco legal es suficiente y proporciona todas las herramientas que facilitan a las víctimas de acoso sexual denunciar los incidentes y perseguir administrativa o legalmente a los autores. No obstante, los casos denunciados cada año son muy inferiores a la magnitud estimada del fenómeno.

Algunos representantes de los sindicatos de trabajadores mencionaron que existe una fragmentación de la legislación y una discontinuidad del marco legal. También se criticó que hay algunos puntos de la ley 4808/2021 que deben ser confirmados durante su aplicación y necesitan ser aclarados. Por ejemplo, la creación de un departamento autónomo dentro del Cuerpo de Inspectores de Trabajo que supervisará los incidentes de acoso sexual es un paso positivo, pero lo que es crucial es su fortalecimiento con personal y recursos.

Otro punto débil de la citada ley es que los procedimientos no son tan claros, especialmente en las pequeñas empresas o en el sector público. La ley se refiere principalmente a las empresas que tienen más de 20 empleados, algo que se aplica a un porcentaje muy pequeño de las empresas en Grecia. Otra característica del mercado laboral en Grecia que los representantes sindicales mencionaron durante las reuniones es que para una parte importante de la población trabajadora las condiciones de trabajo son precarias, lo que no les ayuda a fortalecerse y reaccionar ante comportamientos de acoso por miedo a ser despedidos o a que se cree un clima desfavorable hacia ellos.

Las grandes empresas multinacionales se adaptaron casi inmediatamente y enriquecieron sus procedimientos internos para cumplir la ley. Las pequeñas y medianas empresas no tienen los recursos ni los incentivos necesarios para formar a su personal en estas cuestiones. Los representantes de las asociaciones de empresarios sugirieron que la persona que se designe para tramitar las denuncias de acoso sexual sea una persona externa y no un empleado del sindicato.

El caso **español** tiene algunas especificidades porque la información recopilada procede exclusivamente de universidades que han desarrollado varias herramientas políticas para tratar los incidentes de acoso sexual. Todas las universidades participantes tienen unidades específicas que se ocupan de la igualdad de género, y todas ellas han desarrollado planes y protocolos que cubren las cuestiones de género. También existen protocolos para la prevención, la detección y la actuación ante situaciones de acoso sexual, que incluyen

también actuaciones específicas en el ámbito de la violencia sexista y LGBTQI.

Por lo tanto, según los participantes en la investigación, los principales puntos fuertes y débiles identificados en relación con el marco político pueden resumirse como sigue:

Puntos fuertes:

- Presencia de un marco político sobre el acoso sexual.
- Aplicación de políticas basadas en evidencias
- Incorporación incipiente de la perspectiva VGA en algunas políticas
- Importancia de las redes informales de apoyo e información.

Debilidades:

- Muchas otras universidades no tienen protocolos, o no se conocen.
- Falta de posicionamiento de las universidades.
- Necesidad de mejorar los sistemas de selección de los responsables de la aplicación de las políticas
- Falta de mecanismos para prevenir y gestionar la VGA
- Necesidad de herramientas sancionadoras para combatir la sensación de impunidad

La existencia de políticas, protocolos y unidades de igualdad en las universidades españolas está relacionada con la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007. El artículo 48 de la Ley exige a las empresas la creación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, estipulando el establecimiento de procedimientos para facilitar la denuncia del acoso por parte de las víctimas y la obligación de los representantes de los trabajadores de comunicar al responsable de la empresa cualquier acoso del que tengan conocimiento. Además, el artículo 62 de la Ley exige la elaboración de protocolos de prevención del acoso sexual por parte de las empresas, estipulando la necesidad de investigar las denuncias e identificar claramente a la persona responsable de asistir a las víctimas. A pesar de los avances concretos que esta Ley preveía en cuanto a las medidas destinadas a actuar y prevenir el acoso sexual, las universidades españolas han hecho caso omiso de la Ley principalmente por su continua falta de reconocimiento de la existencia de la violencia contra las mujeres en sus instituciones. Así, las medidas establecidas por la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como el desarrollo de protocolos específicos contra el acoso sexual por parte de las comisiones de igualdad, no han sido implementadas en la mayoría de las universidades españolas.<sup>2</sup> En algunos casos, las universidades sí cuentan con políticas y protocolos, pero éstos son desconocidos por la

---

<sup>2</sup> Véase García-Lastra, M., & Díaz-Díaz, B. (2013). Equality of opportunities at Spanish universities? Learning from the experience. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 2, 255-283

mayoría de los miembros de la organización.

Se ha destacado el compromiso institucional como elemento crítico, ya que en muchos casos las universidades cuentan con mecanismos formales. Aun así, son ineficaces ya que las personas que ocupan los puestos centrales no están comprometidas con el problema. En muchos casos, el acoso sexual no es prioritario en las iniciativas que se promueven, o las Unidades de Igualdad priorizan centrar sus acciones en temas menos controvertidos que no requieren un posicionamiento claro. Este elemento también está relacionado con la mejora de los sistemas de selección de los responsables de las Unidades de Igualdad. En muchos casos, en las universidades españolas, estos cargos se otorgan a personas con reconocimiento en la institución. Éstas, en algunos casos, obtienen este cargo por su estatus o por sus relaciones de inclusión y no por haber demostrado una reconocida trayectoria investigadora en el ámbito de la violencia de género o el acoso sexual. La falta de criterios objetivos para la atribución de estos cargos ha llevado a que las medidas inicialmente diseñadas para proteger a las víctimas sean utilizadas para proteger a la institución e incluso a los agresores. Por lo tanto, en las instituciones en las que esto ocurre, se alimenta el mensaje de impunidad hacia los autores de acoso sexual.

Por otro lado, se han identificado casos en los que el posicionamiento de la institución es acabar con el acoso sexual. En estos casos, los responsables de estos puestos muestran una trayectoria relevante en la investigación internacional contra el acoso sexual y priorizan la inclusión de políticas y acciones basadas en la evidencia (ver secciones de buenas prácticas). Estas universidades están consiguiendo crear un clima de tolerancia cero hacia el acoso sexual, lo que contribuye a que los esfuerzos descendentes se complementen con iniciativas ascendentes (por ejemplo, redes de apoyo a las víctimas).

## Buenas prácticas

Aparte del conocimiento del marco legal y político, un aspecto importante en la gestión del acoso sexual es la existencia y aplicación de buenas prácticas en los lugares de trabajo. Estas buenas prácticas pueden emanar del marco legal, en el sentido de concretar la normativa en entornos organizativos específicos; también pueden provenir de iniciativas *ad hoc* generadas por organizaciones o actores específicos dentro de las organizaciones.

En el caso **búlgaro**, parece que el acoso sexual no se aborda como una cuestión importante en los distintos ámbitos, representados por los participantes en la investigación. No se ha denunciado ningún caso, ni siquiera a los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo. Es indicativo, por ejemplo, que en el Sindicato de Profesores no ha habido casos de acoso sexual o, al menos, nunca ha llegado a la sede ninguna información sobre tales casos. Según el representante del sindicato, estos casos son resueltos *in situ* por el empleador o las denuncias se presentan a las Comisiones Regionales de Protección contra la Discriminación. Asimismo, todos los participantes, representantes de organizaciones públicas, municipales, privadas o no gubernamentales, mencionaron la falta de casos denunciados.

Es revelador que en las universidades, aunque se habla mucho de incidentes de acoso sexual y de prácticas similares -sobre todo por parte de los profesores hacia las alumnas- relacionadas con la realización de exámenes, no se ha recibido ninguna denuncia. Una representante de una universidad informó de que no tenía conocimiento de ningún incidente de este tipo, ni siquiera en el pasado, cuando era decana de una de las facultades, ni se ha acudido a la Comisión para la Protección contra la Discriminación, lo que significa que no ha habido quejas en la universidad. Es importante señalar que este no parece ser el caso sólo de la universidad en concreto; el tema del acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo nunca se ha tratado en las reuniones permanentes de los rectores de las instituciones de enseñanza superior del país.

Sólo en casos y sectores excepcionales se establecen procedimientos específicos a nivel nacional, como el convenio colectivo del Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte,<sup>3</sup> que establece directrices y medidas específicas como:

- El empleador tendrá una política de tolerancia cero para poner fin a la violencia en el trabajo en sus diversas manifestaciones: física, mental, sexual (art. 66)
- El empresario aplicará una política de sensibilización de los directivos, trabajadores

---

<sup>3</sup> Es importante señalar que este marco normativo se ha creado gracias a los esfuerzos de Enaterina Yossifova, presidenta del sindicato del transporte, que también fue decisiva en la creación y adopción del Convenio 190 de la OIT, aún no ratificado por Bulgaria.

y empleados mediante la formación para identificar los signos de acoso y violencia en el lugar de trabajo, y para iniciar acciones preventivas o correctivas para ayudar a las víctimas. Las medidas también abarcarán y se aplicarán a la violencia de terceros (art. 67).

- El empleador aplicará los procedimientos que deben seguirse en los casos de acoso o violencia, que incluirán como mínimo: una investigación interna inmediata y una audiencia imparcial; el mantenimiento de estadísticas; la búsqueda de opiniones; la adopción de medidas disciplinarias adecuadas contra los autores si son empleados de la misma empresa; el apoyo a la víctima y, si es necesario, la prestación de asistencia psicológica para su reinserción (art. 68).
- Las medidas destinadas a prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, deben incluirse en los reglamentos internos del lugar de trabajo.

Otro sector que ha abordado sistemáticamente la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y ha incluido disposiciones específicas en los convenios colectivos sectoriales y la creación de comités de seguridad y salud en el trabajo, es el sector sanitario. El convenio colectivo sectorial estipula que el empresario, junto con los sindicatos del servicio de salud, debe adoptar medidas eficaces para evitar cualquier forma de discriminación (directa o indirecta) o de acoso físico o psicosocial y debe garantizar unas condiciones de trabajo que protejan a los trabajadores del estrés crónico y de los daños físicos y psicológicos en el lugar de trabajo.

De lo anterior, no sorprende el hecho de que ninguna de las organizaciones participantes cuente con un Plan de Igualdad de Género o tenga previsto elaborarlo. Del mismo modo, no han organizado ni animado a sus miembros a participar en ningún tipo de formación sobre la prevención o el tratamiento del acoso sexual. Esto último interesaría a los miembros de las empresas privadas y de los sindicatos, pero hasta ahora no se ha ofrecido esa formación.

La situación en **Chipre** puede considerarse diferente, ya que existen algunas iniciativas emprendidas por diferentes actores. Desde 2018, la Oficina de la Mujer fue una de las principales instituciones que procedió a la preparación de la Guía para la prevención y el tratamiento del acoso sexual en el sector de los servicios públicos. Además, la Oficina de la Defensora del Pueblo celebra regularmente seminarios en el sector público en general para debatir con su personal estas cuestiones. Organizan información y formación en profundidad sobre estos temas, con los comités de igualdad y los agentes de igualdad que se han creado recientemente en las organizaciones de servicios públicos para gestionar las quejas por acoso sexual dentro de su organización.

Los sindicatos también organizan seminarios de formación para sus miembros, mientras que la Federación de Empresarios e Industriales organiza seminarios de formación para sus miembros y también a otras entidades, por ejemplo, los municipios. Por último, ONG como el Instituto Mediterráneo de Estudios de Género, la Asociación para la Prevención y el

Tratamiento de la Violencia en la Familia y la Fundación HYPATIA organizan seminarios de formación para sus miembros, así como para otras organizaciones, instituciones académicas y organismos interesados.

Más allá de los seminarios, en el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres uno de los siete objetivos temáticos es la lucha contra la violencia de género, donde el acoso sexual se define como una forma de violencia, que como fenómeno global afecta a todos los hombres y mujeres, pero ciertamente la mayoría son mujeres. Los organismos públicos, los ayuntamientos y los sindicatos han adaptado códigos de conducta en materia de acoso sexual. Otras instituciones académicas están preparando su propio código de conducta. Además, algunas de las organizaciones participantes han adaptado un Plan de Igualdad de Género o una política formal similar.

En la mayoría de las organizaciones participantes existen disposiciones para hacer frente a los incidentes de acoso sexual, aunque algunas de ellas no han utilizado todavía los procedimientos descritos en el marco legal o en el Código de Conducta, ya que no se han presentado denuncias. Sin embargo, la Unidad de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual en el Trabajo de la Federación Panchipriota del Trabajo, uno de los mayores sindicatos del país, ha tramitado casos de empleados; algunos casos se tramitaron extrajudicialmente, otros judicialmente.

En **Dinamarca**, parece que existen varias buenas prácticas en los lugares de trabajo por iniciativa de los empresarios y/o los sindicatos. Varios participantes en la investigación responden que su trabajo para prevenir y tratar el acoso sexual consiste tanto en medidas más formales, como reuniones informativas y consecuencias para los empleados que acosan, pero también en conversaciones y declaraciones más informales sobre cómo el acoso sexual no es aceptable.

En general, las respuestas pueden dividirse en cuatro categorías:

- iniciativas preventivas informales (hablar de la cultura con regularidad),
- iniciativas formales de creación de cultura centradas en el diálogo (formación, reuniones),
- centrarse en las consecuencias para los acosadores y en una gestión fuerte, así como en las políticas,
- directrices y similares.

Varios encuestados describen que se centran en garantizar una conversación continua y centrada en el tema del acoso sexual. Esto es positivo, ya que se recuerda a todos el comportamiento que se espera de ellos -y se les recuerda que hay ayuda disponible si son objeto de acoso sexual. Además, varios responden que han celebrado reuniones en las que se ha utilizado el enfoque dialógico de forma preventiva: "Junto con la organización patronal hemos desarrollado una herramienta de diálogo. Lo hemos puesto en práctica en el lugar de

trabajo y ha dado lugar a buenos debates".

En cuanto a las buenas experiencias a la hora de abordar el acoso sexual, varios destacan la importancia de una respuesta rápida y adecuada por parte de la dirección cuando se presenta una denuncia de acoso sexual, así como la importancia de que los líderes se tomen en serio las denuncias, tomando la iniciativa para garantizar que se ponga fin a la situación de acoso. Por último, los encuestados también destacan que sus políticas, el código de conducta o el sistema de denuncia de irregularidades desempeñan un papel importante a la hora de abordar y prevenir el acoso sexual.

En el caso danés se ha prestado especial atención a las iniciativas emprendidas por dos grandes sindicatos. El primero es Dansk Metal - o Sindicato Danés de Trabajadores del Metal, que tiene 125 años de antigüedad y que incluye a empleados que generalmente trabajan en el sector industrial, de la construcción y del transporte. Para conocer las iniciativas de Dansk Metal destinadas a tratar y prevenir el acoso sexual dentro de la organización, se realizó una entrevista con una consultora del Equipo de Igualdad de Género y Diversidad, que ha sido una parte importante tanto del desarrollo como de la aplicación de varias de las iniciativas de Dansk Metal. Las principales iniciativas de Dansk Metal en materia de acoso sexual son las siguientes (algunas ya aplicadas y otras planificadas pero aún no puestas en marcha):

- Iniciativa 1: Política "Acoso sexual e intimidación"
- Iniciativa 2: Talleres preventivos internos en todos los equipos de Dansk Metal
- Iniciativa 3: Cursos en las delegaciones locales de la Confederación del Metal de Dinamarca
- Iniciativa 4: Encuesta sobre el bienestar, incluido el acoso sexual, entre los empleados de la organización
- Iniciativa 5: Encuesta sobre el acoso sexual entre los afiliados
- Iniciativa 6: Prevención del acoso sexual en el sector del automóvil y departamentos de buenas prácticas
- Iniciativa 7: La igualdad de género como parte de la formación inicial de los delegados de Dansk Metal

El otro sindicato examinado es el 3F o Federación Unida de Trabajadores de Dinamarca, que es el mayor sindicato de Dinamarca y abarca a los empleados que trabajan en el sector ecológico, el sector industrial, el sector de la construcción, el sector público, el sector de la hostelería y el transporte. 3F ha desarrollado las siguientes iniciativas sobre el acoso sexual:

- Iniciativa 1: Política de 3F sobre el acoso
- Iniciativa 2: "Cruzando la línea"<sup>4</sup> talleres dentro de la organización

---

<sup>4</sup> "Crossing the line" [*Cruzando la línea*] es un juego de diálogo desarrollado por el sindicato. El juego consiste en dividir a los participantes en grupos y pedirles que hablen sobre diferentes afirmaciones escritas en unas tarjetas. Estas afirmaciones pueden ser: "Hoy estás muy guapa", "Ese vestido te sienta muy bien", "Los ascensos se reproducen en la sala de fotocopias", etc. La idea del juego es que los participantes hablen sobre si creen que

- Iniciativa 3: Política de denuncia de irregularidades de 3F
- Iniciativa 4: Talleres "Cruzando la línea" en las sucursales locales de 3F
- Iniciativa 5: Recoger información sobre el número de casos en los sindicatos locales de 3F

En **Grecia**, a pesar de los problemas en la aplicación efectiva de la legislación, que se evalúa como exhaustiva pero difícil de poner en práctica de forma generalizada, se han comunicado varias buenas prácticas durante las sesiones del taller. Entre ellas se encuentran la publicación de kits de herramientas, la investigación, la creación de mecanismos, los planes de acción y la ejecución de proyectos específicos. Los actores implicados en estas actividades son diversos, con un alcance y unos objetivos muy variados.

Para empezar, el Centro de Investigación para la Igualdad de Género (KETHI) publicó en marzo de 2022 un conjunto de herramientas de formación sobre la violencia y el acoso sexual en el mundo del trabajo.<sup>5</sup> Mientras tanto, el Sindicato de Asociaciones de Funcionarios llevó a cabo una encuesta a gran escala para documentar en qué medida los empleados del sector público son objeto de acoso sexual y moral y de comportamientos sexistas en el curso de su trabajo y cómo pueden eliminarse estos comportamientos mediante la adopción de medidas y políticas específicas. Los resultados de esta investigación se publicarán próximamente.

A nivel de los empleadores, hay que señalar que algunas grandes empresas multinacionales han establecido mecanismos de reclamación en línea, gestionados por terceras empresas, en los que los empleados pueden presentar sus quejas por teléfono o en persona. Un representante de una gran multinacional del sector de los seguros destacó como característica muy importante de su Código de Conducta el hecho en co-creación por la administración y los empleados, es decir, que fuera un procedimiento *bottom-up*, no impuesto por la empresa. Además, la mayor asociación de empresarios del país y varias empresas participan en un proyecto financiado por la UE llamado EMBRACIVE "Embracing Diversity and Fostering Inclusion in the Workplace"<sup>6</sup>, cuyo objetivo es promover la diversidad en las empresas, tanto en Grecia como en Chipre. En Grecia, más de 150 empresas del sector privado y público, con más de 50.000 empleados, han firmado ya la Carta Griega de la Diversidad, incorporando a sus operaciones diarias prácticas de inclusión eficiente de los diferentes empleados, con beneficios multifacéticos.

También se han producido algunos avances a nivel de gobernanza estatal, regional y municipal. Esto se ha visto impulsado desde enero de 2021, cuando apareció en Grecia el movimiento #MeToo, que convirtió el acoso sexual y la violencia de género en temas centrales en la esfera pública. En este sentido, [MeTooGreece.gr](https://www.me-too-greece.gr) es la página web del Estado que recoge toda la información necesaria y los números de teléfono de emergencia sobre

---

cada declaración está por encima de cruzar la línea o no - y hasta qué punto. El diálogo entre los participantes - expresando y escuchando lo que dicen los demás- es el centro del juego. De este modo, el juego hace que los empleados sean conscientes de que todos tenemos diferentes límites, y también entrena la capacidad de los empleados para comunicarse sobre estos límites.

<sup>5</sup> [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI\\_sexual\\_harassment.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf)

<sup>6</sup> <https://embracive.eu>

cuestiones de acoso sexual, abusos y violencia autoritaria, así como las acciones para combatirlos. El sitio web también anuncia iniciativas destinadas a ayudar a todos a actuar contra cualquier forma de acoso y abuso. Además, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales publicó -en el marco de los artículos 9 y 10 de la Ley 4808/2021 que ratificó el Convenio 190 de la OIT- un modelo de política y lo puso a disposición de las empresas y organizaciones para facilitarles la creación de sus propios procedimientos pertinentes.

A nivel regional y local, algunos municipios y regiones han aprobado planes de igualdad de género que incluyen acciones para prevenir el acoso sexual. El Ayuntamiento de Atenas, en particular, elaboró un plan de acción para prevenir y combatir el acoso sexual que se centra principalmente en: un compromiso público de política de tolerancia cero contra el acoso sexual; formación del personal; campañas de sensibilización en la organización, en la ciudad y en otros municipios; modificación del marco normativo y establecimiento de procedimientos de denuncia; colaboración con otras instituciones; evaluación del plan de acción.

Varias ONG han desarrollado importantes actividades en este sentido. Una de las ONG invitadas nos informó de un nuevo proyecto que coordina: "PRESS| Sexual and cyber violence| Preventing, responding, supporting young survivors ", cuyo objetivo es promover la detección precoz y la prevención del acoso y la violencia sexual, con especial atención a la ciberviolencia sexual de género, y ofrecer servicios de apoyo a las mujeres, los jóvenes y los LGBTQI víctimas o potenciales víctimas de estos tipos de violencia de género.

Otra ONG ejecuta el proyecto "“Stand up against sexual harassment in public space”<sup>7</sup>. Durante el proyecto se celebraron seminarios de formación para estudiantes, mujeres trabajadoras y no trabajadoras de todas las edades y que trabajan en grandes empresas. El objetivo de estos seminarios era informar y empoderar a un grupo más amplio de personas con diferentes condiciones de vida, lo que les empujará a mantenerse firmes y a sentirse seguras en caso de que sean acosadas en un lugar público y sean testigos de un incidente similar. Otra representante de una ONG informó del proyecto "Speak out"<sup>8</sup> que ofrece asistencia jurídica gratuita a las mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo. Por último, una ONG realizó una investigación sobre el acoso sexual en la industria del turismo, que es muy importante en Grecia.<sup>9</sup>

En cuanto a las universidades, algunas de ellas han creado una herramienta en línea para recibir informes sobre incidentes de acoso sexual. La Universidad de Panteion también ha puesto en marcha el proyecto USVReact: Universities Supporting Victims of Sexual Violence,<sup>10</sup> durante el cual cada universidad asociada creó un modelo de formación con 80

<sup>7</sup> <https://www.standup-international.com/gr/el/>

<sup>8</sup> <https://speakout.actionaid.gr>

<sup>9</sup> "Not part of our job" [https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid\\_Harassment-Report.pdf](https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf)

<sup>10</sup> <https://usvreact.eu>

de sus propios empleados - académicos y administrativos-, así como con estudiantes, y realizó una evaluación independiente del mismo. Algunas universidades también han redactado directrices sobre cómo afrontar el acoso sexual.

Por lo que respecta a la formación, la mayoría de las organizaciones participantes han participado en la formación correspondiente o en la organización de seminarios de formación sobre el acoso sexual. Los representantes de los sindicatos informaron de que tienen previsto organizar programas de formación para los empleados del sector privado y público. Algunas empresas privadas forman cada año a su personal en cuestiones de igualdad de género y violencia de género. El Centro Nacional de Administración Pública y Gobierno Local también ofrece formación sobre cuestiones de igualdad de género para los empleados del sector público.

Por último, algunas de las organizaciones participantes, especialmente las que han creado comités de igualdad de género (es decir, universidades, municipios y regiones), han adaptado sus planes de igualdad de género para incluir la prevención y el tratamiento de los incidentes de acoso sexual como uno de sus principales objetivos. Las universidades y los centros de investigación, en particular, están obligados a adoptar planes de igualdad de género para poder recibir financiación de la Comisión Europea en el marco de HORIZONTE EUROPA.

En **España**, las principales buenas prácticas identificadas se basan en lo siguiente

- Incluir la perspectiva de la Violencia de Género Aislada (VGA) en las políticas.
- Formar mecanismos formales e informales de apoyo a las víctimas de acoso sexual.
- Basar las políticas en evidencias científicas que hayan demostrado su impacto social.
- Incorporar los procesos de co-creación en el diseño y la aplicación de las políticas.

Como se ha comentado anteriormente, la protección de quienes protegen a las víctimas de acoso sexual es fundamental para acabar con el problema. Para ello, los protocolos y las políticas deben incorporar la perspectiva de la VGA. La Universidad de Girona (UdG) fue la primera universidad en incluir esta perspectiva en su Plan de Igualdad. En concreto, el II Plan de Igualdad de la UdG (aprobado en el Consejo de Gobierno 3/2021 de 29 de abril de 2021) señala la necesidad de establecer mecanismos de prevención y actuación frente a la VGA.<sup>11</sup> La investigación internacional demuestra que las medidas institucionales por sí solas no logran prevenir el acoso, por lo que es necesario crear otras vías. Las redes de apoyo entre iguales son una de ellas. Hay experiencias destacadas en este sentido, como el programa PAVE (*Promoting Awareness Victim Empowerment*) de la Universidad de Wisconsin, entre otros muchos. En este sentido, la Red Solidaria de Víctimas de la Violencia de Género en las Universidades<sup>12</sup> es la primera red de apoyo entre iguales en España. Esta red, creada en 2013, está formada por estudiantes, exalumnos y exalumnas, y profesorado de varias universidades

<sup>11</sup> Plan de Equidad de la UdG: <https://www.udg.edu/en/compromis-social/arees/igualtat-de-genera/el-pla-digualtat>

<sup>12</sup> <https://www.facebook.com/RedSolidariaVGU/>

españolas. Ha sido reconocida como Buena Práctica por el Observatorio contra la Violencia de Género de la Fundación Mujeres del Ministerio de Igualdad de España y la Comisión Europea. Esta red permite que los compañeros y compañeras se conviertan en aliados, creando espacios de apoyo, asistencia y solidaridad<sup>13</sup>.

La mayoría de las universidades internacionales de prestigio tienen una política institucional definida sobre el acoso sexual para hacer de la universidad un espacio en el que tal situación es inaceptable. Esta política regula las medidas disciplinarias tanto para los casos verificados de acoso sexual como para las denuncias malintencionadas. Estas políticas se aplican en programas y planes de acción, diseñados, desarrollados y evaluados por oficinas específicas. Suelen ser oficinas que también recogen las denuncias. Estas oficinas también analizan los programas llevados a cabo por la universidad e investigan las estrategias de prevención de la violencia de género para mejorar los servicios prestados. Algunas de estas oficinas publican informes anuales sobre el acoso y las agresiones sexuales en la universidad. Por ejemplo, en el caso de la Universidad de Oxford, existen comisiones mixtas formadas por profesores, estudiantes y personal universitario para investigar los casos de acoso.

Investigaciones anteriores del CREA han identificado una gran variedad de iniciativas relacionadas con la prevención y la concienciación del acoso sexual. Entre ellas se encuentran los folletos, las oficinas de denuncia, las líneas de atención telefónica, los talleres de prevención (por ejemplo, en la Universidad de Princeton o en la Universidad de Yale), las campañas, las organizaciones de hombres (por ejemplo, N.O.M.O.RE en la Universidad de Yale o *Men Against Violence* en la Universidad de Columbia), los asesores o derivaciones en materia de acoso sexual, o los sitios web y foros donde las víctimas pueden compartir sus experiencias. En este sentido, cabe mencionar también las estrategias identificadas por el proyecto UNI4Freedom, cuyo objetivo es acabar con la violencia y el acoso contra la comunidad LGTBQI+. Entre ellas están las Alianzas Gay-Hetero;<sup>14</sup> iniciativas como Campus Pride<sup>15</sup> y Safe Zones,<sup>16</sup> y servicios de atención y apoyo a las víctimas.

## Recomendaciones

Basándose en sus experiencias y en su evaluación de las políticas y prácticas existentes, se pidió a los participantes en la investigación de los cinco países que proporcionaran información sobre su participación en la consultoría, y si habían elaborado alguna recomendación política en relación con el acoso sexual en los lugares de trabajo.

<sup>13</sup>[https://redsolidariadevictimavdg.unis.blog/?fbclid=IwAR1MTBp6FPCbmMwqxZ9Y\\_IJQGeeCay5gCD\\_BsvL100wE4IwzLkdwoRTzzU](https://redsolidariadevictimavdg.unis.blog/?fbclid=IwAR1MTBp6FPCbmMwqxZ9Y_IJQGeeCay5gCD_BsvL100wE4IwzLkdwoRTzzU)

<sup>14</sup><https://gsanetwork.org>

<sup>15</sup><https://www.campuspride.org>

<sup>16</sup><https://thesafezoneproject.com>

En **Bulgaria**, según los entrevistados, todavía falta el marco legal, por lo que cualquier idea, como las herramientas que se han desarrollado dentro del proyecto ASTRAPI, choca con la realidad. No ha habido ningún proceso de consulta para ratificar el Convenio de la OIT 190. En vista de la pandemia de Covid y la falta de un gobierno en funciones en Bulgaria durante el último año, el proceso de ratificación no es relevante, pero se mencionó como uno de los objetivos de la Confederación de Sindicatos Independientes. Más concretamente, la principal tarea de la Confederación en este ámbito es, en primer lugar, forzar la ratificación del Convenio 190 y, a continuación, introducir los cambios normativos pertinentes en el Código de Trabajo y, por tanto, que se reflejen en los convenios colectivos, con el fin de lograr el desarrollo de un mecanismo y unos procedimientos para hacer frente al acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo.

En **Chipre**, algunas de las organizaciones, como la Oficina de la Defensora del Pueblo, el Comisionado para la Igualdad y los sindicatos, han participado en procesos de consulta y han redactado y/o comunicado recomendaciones políticas durante la elaboración de la legislación correspondiente o la preparación y adaptación de códigos de conducta.

En cuanto a las recomendaciones, se ha señalado que la formación para prevenir y afrontar el acoso sexual es muy importante. Sin embargo, un programa de formación completo debería incluir:

- Evaluación de las necesidades, por ejemplo, qué necesita saber y cuál es su percepción sobre los temas de acoso sexual;
- Quitar el miedo a la conducta con los compañeros de trabajo de ser acusados, ya sea de posibles agresores o de posibles víctimas;
- La formación experiencial en equipo como metodología para compartir puntos de vista, comprensión y conocimientos, de modo que puedan apropiarse y sentirse parte del cambio de actitudes;
- entender los estereotipos de género y cómo afectan a la educación, los medios de comunicación y la política social como medio para perpetuar las percepciones patriarcales;
- responsabilizar a los empresarios de la adaptación de las medidas de prevención y

tratamiento adecuado de los incidentes de acoso sexual.

Dado que el acoso sexual en el lugar de trabajo es una relación de poder, el Código de Conducta no debería ser creado por personas con poder en el lugar de trabajo. Se debería invitar a terceros expertos a desarrollar el código que se convertirá en una herramienta de formación útil, presentando los principios y habilidades básicas.

Es necesario un esfuerzo sistemático e inquebrantable de información y concienciación sobre todos los aspectos de la prevención y el tratamiento del acoso sexual, así como una dotación de personal adecuada para proporcionar orientación y apoyo a las víctimas del acoso. Además, debe haber un mecanismo eficaz para la aplicación de la ley en lo que respecta al examen rápido de las denuncias y el apoyo social y psicológico a las víctimas.

Es muy importante formar a las agencias y organismos que tienen la responsabilidad de investigar los casos y/o perseguir los incidentes. Esto significa que hay que hacer un mayor esfuerzo para formar a las autoridades de investigación, a las autoridades de enjuiciamiento o incluso a los propios jueces, de modo que se evite la revictimización de las víctimas a todos los niveles cuando se presenta una denuncia formal.

En **Dinamarca**, las recomendaciones recogidas en la investigación realizada se dividen en tres grandes categorías: recomendaciones generales, recomendaciones para el tratamiento de los casos y recomendaciones para la prevención.

Las recomendaciones generales pueden resumirse como sigue:

- Pasar de un lenguaje directo a uno indirecto en las encuestas sobre acoso sexual en el mercado laboral. No formular (únicamente) la pregunta "¿Ha sido usted acosado sexualmente?", sino preguntar por diferentes tipos concretos de atención sexual no deseada ("bromas", comentarios, tocamientos, invitaciones, etc.). En diciembre de 2020, el Centro Nacional de Investigación para el Entorno Laboral dejó claro que estaban trabajando en la formulación de preguntas diferentes y más concretas, de modo que en el futuro no se pregunte por experiencias de "acoso sexual", sino que se pregunte por experiencias de formas específicas de atención sexual no deseada.
- Más legislación (específica) sobre lo que una empresa está obligada a hacer para tratar y prevenir el acoso sexual. El mercado laboral no estará libre de acoso sexual hasta que no se atribuya una mayor responsabilidad a los empresarios/empresas.
- Formación obligatoria para la dirección y los delegados sobre cómo prevenir y tratar el acoso sexual.
- Exigencia de que las empresas creen un foro en el que, entre otras cosas, se trate el tema del acoso sexual.
- Introducir un sistema de sonrisas o algo similar, abierto al público, que indique cómo actúa una empresa en su labor de prevención y tratamiento del acoso sexual.

De este modo, las empresas pueden utilizar su buen compromiso para marcarse positivamente ante los clientes y los nuevos empleados.

- Es necesario aumentar el nivel de compensación. No hay suficientes incentivos económicos para garantizar que el acoso sexual no se produzca.
- Dejar de lado - en las políticas, en las conversaciones, etc. - el enfoque en cómo las personas acosadas deben hablar contra el acoso sexual.

Las recomendaciones de manejo pueden resumirse como sigue:

- Averiguar qué es lo que disuade a las empresas que no tienen una política de acoso sexual de conseguirla.
- Exigir a las empresas una política de acoso sexual que incluya: una declaración en la que se diga que el acoso sexual no está bien; a quién dirigirse si alguien sufre acoso sexual; que cualquier preocupación se tomará en serio; y cómo manejar un caso, esto último con el mayor detalle posible.
- Establezca políticas de denuncia, pero cuidando que una política de denuncia no diluya o se interponga en el camino de otras iniciativas destinadas a prevenir y tratar el acoso sexual.

Las recomendaciones para la prevención pueden resumirse como sigue:

- Revisar la política de la empresa en materia de acoso sexual cuando se contrate a nuevos empleados.
- Prestar especial atención a los empleados que constituyen una minoría de género en un lugar de trabajo: mujeres en lugares de trabajo dominados por hombres y hombres en lugares de trabajo dominados por mujeres (y personas LGBT+). Por ejemplo, poniendo en marcha iniciativas de tutoría en las que un directivo, delegado o empleado siga de cerca al empleado de la minoría y lo controle regularmente para hablar de la satisfacción de la vida laboral y del acoso. Esto puede ayudar a garantizar que el empleado de la minoría no sea objeto de acoso sexual, que reciba ayuda en caso de que se produzca, y que no abandone su puesto de trabajo y acabe contribuyendo a un mercado laboral segregado por sexos en lugar de contribuir a su ruptura.
- Informar a las empresas, a los directivos, a los delegados, al personal de RRHH, etc., de que las conversaciones sobre los límites, el humor, el lenguaje, la cultura, etc., son herramientas importantes y eficaces en la prevención del acoso sexual, porque crea una mayor comprensión de los diferentes límites y experiencias, y porque capacita a los empleados para comunicarse sobre estas mismas cosas.

En **Grecia**, algunas de las organizaciones participaron en los procesos de consulta pertinentes, por ejemplo, en la consulta sobre el proyecto de ley que ratificó el Convenio 190 de la OIT en junio de 2021, pero sus representantes no están satisfechos con el

resultado. El equipo de investigación que realizó la investigación para el acoso sexual en el sector público para la Unión de Asociaciones de Funcionarios recomendó que para abordar el acoso sexual en el sector público, el marco legislativo que regula a los funcionarios (Ley 3528/2017) debe completarse y adaptarse en consonancia con la legislación internacional y de la UE vigente y, en particular, con la reciente ratificación del Convenio Internacional 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, se propone la elaboración inmediata de un "Protocolo para la prevención y respuesta al acoso sexual en el sector público" en línea con las mejores prácticas de otras organizaciones en Europa y Grecia.

Muchos representantes mencionaron que es muy importante crear y establecer una política de tolerancia cero al acoso sexual en los lugares de trabajo y, por supuesto, en la sociedad. Todas las organizaciones, empresas y ONG deberían dejar claro de todas las maneras posibles que estos comportamientos no serán tolerados. Otra cosa importante es que las personas en todos los niveles (empleados, empleadores, clientes, proveedores) deben ser informadas sobre sus derechos y sobre cómo defenderse de estos comportamientos o cómo intervenir cuando los observan. También es importante formar a las agencias y organismos que tienen la responsabilidad de investigar los casos y/o perseguir los incidentes.

Algunos participantes de los grupos de discusión sugirieron que debería haber una mayor colaboración entre las organizaciones (especialmente las ONG y las universidades) que están familiarizadas con los incidentes de acoso sexual y las que están intentando establecer el marco sobre cómo prevenir y tratar este tipo de incidentes. Debería haber una transferencia de conocimientos, con actividades de formación y sensibilización. Algunos representantes de los municipios también sugirieron que en los presupuestos anuales de sus organizaciones se separen los códigos para las actividades relacionadas con la igualdad de género, las cuestiones de violencia de género y el acoso sexual, a fin de que los comités de igualdad de género sean más flexibles para organizar estas actividades. Algunos representantes sindicales mencionaron que hay muchas acciones, oportunidades de formación y eventos de concienciación que no se publican ampliamente y al final las personas que se enfrentan a incidentes de acoso sexual no están bien informadas o preparadas sobre cómo manejarlo incluso cuando lo experimentan ellas mismas o sus compañeros.

Las recomendaciones obtenidas en **España** podrían resumirse como sigue:

- La VGA debe incluirse como un elemento clave en la lucha contra el acoso sexual en todos los espacios públicos, tanto *online* como *offline*, desde todos los ámbitos (educativo, político y social). El primer paso es el reconocimiento público de este tipo de violencia, así como un claro posicionamiento de rechazo.
- Los programas de prevención del acoso sexual desde la primera infancia, incluyendo el jardín de infancia, la escuela primaria, el instituto y la universidad, deben basarse en pruebas científicas. Dichos programas no pueden estar orientados desde concepciones éticas únicamente, sino también desde el lenguaje del deseo,

refiriéndose a las personas violentas como cobardes, y refiriéndose a quienes apoyan a las víctimas y que sufren la violencia como valientes. Este tipo de lenguaje debe incluirse en todas las etapas educativas y en todos los ámbitos sociales (empresas, espacios de ocio, la calle, Internet, hospitales, etc.), ya que sin el vínculo del lenguaje del deseo y el lenguaje de la ética no podemos avanzar en la erradicación de este tipo de acoso. El vínculo del lenguaje del deseo y de la ética debe incluirse también en las producciones audiovisuales, tanto en el cine como en el creciente negocio de los videojuegos. Destacamos la necesidad de que estos programas se basen en evidencias científicas y no en ocurrencias, como se ha demostrado, por ejemplo, que estar enamorado de una persona no violenta se convierte en un factor preventivo de la violencia de género en lugar de causal, como se ha intentado presentar en algunos discursos, además de promover nuevas masculinidades alternativas.

- Se ha dado especial importancia a la prevención del acoso sexual en línea en los medios de comunicación, ya sean medios sociales, medios de comunicación tradicionales u otras empresas que trabajan *online*. La sociedad reclama mejorarlos mecanismos de denuncia y protección que ya existen pero que no son suficientes. Otro aporte es reconocer la labor de aquellos periodistas o productores de medios que se comprometen a apoyar a las víctimas de acoso sexual y realizan un trabajo riguroso, incluyendo las contribuciones internacionales más significativas relacionadas con la cobertura del acoso sexual. En nuestro contexto, nos encontramos con que hay medios de comunicación que apoyan a las víctimas pero otros que protegen a los acosadores y a los que atacan a las víctimas, amparados en la libertad de expresión. Este debate, sin embargo, está resuelto desde hace tiempo en la investigación y en el mundo social de la prevención del acoso sexual: el apoyo a las víctimas es más relevante que el derecho a la libertad de expresión de los medios de comunicación siempre que esta expresión sirva para culpabilizar a la víctima y proteja a los acosadores.

Además, se han hecho algunas recomendaciones específicas que deberían considerarse desde el ámbito político:

- Formar a toda la comunidad universitaria en las evidencias científicas para identificar el acoso sexual.
- Crear redes de solidaridad que apoyen y fomenten las asociaciones
- Actuar y denunciar en caso de presenciar un acoso sexual, apoyando y protegiendo a la víctima sin revictimizarla. Ser "upstander".
- Creación de una oficina de atención y apoyo a las víctimas de acoso sexual con representantes de toda la comunidad universitaria, para garantizar la activación de los protocolos al recibir una denuncia.
- Incluir contenidos curriculares sobre el acoso sexual
- Evaluar periódicamente las medidas adoptadas para prevenir y controlar el acoso sexual.

## Conclusión

Este documento reúne la experiencia adquirida por cinco miembros del consorcio del proyecto ASTRAPI en lo que respecta a las opiniones y experiencias de las partes interesadas en los respectivos países. El nivel de concienciación, la evaluación de las políticas existentes y las buenas prácticas, así como las recomendaciones generales y específicas se presentan en los capítulos correspondientes. La investigación llevada a cabo en los cinco países ha proporcionado un rico material procedente del terreno y que abarca en distinta medida varios sectores y entornos: desde los lugares de trabajo y las acciones emprendidas por los empresarios y los sindicatos hasta las universidades y las autoridades locales.

Una conclusión que puede extraerse del material recogido y presentado en este producto intelectual del proyecto ASTRAPI es que existe una cierta asimetría entre los países en cuestión en lo que respecta a las políticas y prácticas de prevención y tratamiento del acoso sexual. Todos los países examinados son Estados miembros de la UE, y todos ellos han incorporado a su legislación nacional las directivas de la UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato, que proporcionan una definición exhaustiva del acoso sexual como forma de discriminación y los consiguientes instrumentos y mecanismos para hacerle frente. Sin embargo, existen diferencias aparentemente significativas entre los países en cuanto a la gama de políticas y prácticas en torno al acoso sexual.

Por un lado, en Dinamarca, tanto a nivel legislativo como a nivel de acuerdos en el lugar de trabajo entre empresarios y trabajadores, el acoso sexual se aborda de diversas maneras, algunas de ellas participativas. Por otro lado, en Bulgaria el acoso sexual no parece haberse convertido en un problema, ni en las instituciones públicas ni en los lugares de trabajo, mientras que los continuos esfuerzos de los sindicatos aún no han dado resultados tangibles, por ejemplo, no han conseguido convencer al gobierno de que ratifique el Convenio 190 de la OIT. En España, las universidades han desempeñado un papel importante en la promoción de la visibilidad y la sensibilización en torno a estas cuestiones, con algunos resultados legislativos importantes. En Chipre, las autoridades competentes y los sindicatos parecen ser más activos en este ámbito, mientras que en Grecia el movimiento #Metoo surgido desde enero de 2017, junto con los persistentes esfuerzos de varias ONG, han aumentado el interés por las cuestiones de género en general y por el acoso sexual en particular.

Hablando de la diversidad de actores en este campo, se pueden observar, por un lado, diferencias en el afán y la flexibilidad de las organizaciones para adaptar sus normas y reglamentos o establecer mecanismos y herramientas para prevenir y tratar el acoso sexual: parece que las organizaciones grandes y bien establecidas, ya sean empresas o municipios o

universidades, son más capaces de aplicar políticas reales que las organizaciones pequeñas. Por otra parte, parece que las políticas y prácticas dirigidas y desarrolladas directamente en los lugares de trabajo -de cualquier tipo- tienen más probabilidades de hacer que la gente piense y actúe de forma que pueda prevenir a los posibles agresores y ayudar a las supervivientes.

La cuestión que se plantea de forma recurrente en todos los entornos -en algunos con mucha más intensidad- es la de la información y la posibilidad de que las personas en situación de riesgo tengan acceso a los mecanismos existentes. Incluso en los marcos de protección más elaborados y exhaustivos, por ejemplo en Dinamarca, los casos denunciados siguen siendo muy inferiores a los reales. Esto verifica una vez más que queda mucho por hacer a nivel de comunicación e intercambio para renegociar los límites de lo que puede y no puede ser aceptable en un entorno seguro y colegiado. Este documento, junto con todos los demás resultados del proyecto ASTRAPI, tiene como objetivo precisamente proporcionar estímulos para una mayor reflexión y búsqueda de soluciones innovadoras.

## Anexo: Guía de talleres/entrevistas

1. Características de la organización
  - Tipo (público/privado, etc.)
  - Sector (en caso de centros de trabajo, asociaciones de empresarios o de trabajadores)
  - Tamaño
  - Papel del encuestado
  - Equilibrio de género en el personal
  
2. Panorama de la legislación y las políticas
  - ¿Conoce el marco legislativo y político del acoso sexual?
  - ¿Ha utilizado su organización alguna vez las herramientas legislativas o políticas existentes para tratar los incidentes de acoso sexual? ¿Cuál fue el resultado?
  - ¿Está satisfecho con el marco político existente? ¿Cuáles son sus elementos más fuertes y cuáles los más débiles?
  
3. Buenas prácticas
  - ¿Dispone su organización de buenas prácticas en materia de prevención y gestión de incidentes de acoso sexual?
  - ¿Ha elaborado su organización algún tipo de norma o código de conducta sobre el acoso sexual?
  - ¿Prevé su organización algún procedimiento específico para tratar los incidentes de acoso sexual?
  - ¿Su organización ha organizado o animado a sus miembros a participar en algún tipo de formación sobre la prevención/el tratamiento del acoso sexual en el trabajo?
  - ¿Ha tratado su organización los incidentes de acoso sexual? ¿De qué manera? ¿Cuál fue el resultado?
  - ¿Ha adoptado su organización un Plan de Igualdad de Género?
  
4. Recomendaciones
  - ¿Ha participado su organización en los procesos de consulta pertinentes, por ejemplo, en la consulta sobre el proyecto de ley que ratificó el Convenio 190 de la

OIT en junio de 2021?

- ¿Ha redactado y comunicado su organización alguna recomendación política en materia de acoso sexual?
- ¿Qué sugeriría para mejorar las políticas destinadas a prevenir y gestionar los incidentes de acoso sexual en el trabajo?
- ¿Estaría su organización abierta/dispuesta a adoptar una nueva política en el lugar de trabajo como la sugerida por el proyecto Astrapi (<https://astrapi-project.eu/project-toolkit/>)?