



Universitat de les Illes Balears

Facultat d'Educació

Memòria del Treball de Fi de Grau

Prevención y acción sindical contra la violencia de género padecida por mujeres trabajadoras en las organizaciones laborales.

Esperanza Ramírez Fabero

Educació Social

Any acadèmic 2020-21

Treball tutelat per Belén Pascual Barrio.
Departament d'Educació.

S'autoritza la Universitat a incloure aquest treball en el Repositori Institucional per a la seva consulta en accés obert i difusió en línia, amb finalitats exclusivament acadèmiques i d'investigació	Autor	Tutor
	Si	Si

Paraules clau del treball:
violencia de género, salud laboral, prevención, sindicatos.

Resumen.

La violencia de género que padecemos las mujeres trabajadoras en las organizaciones laborales -que se traduce en acoso sexual o acoso por razón de sexo- es el objeto de estudio del presente trabajo, en el que se pretende indagar sobre la línea de acción socioeducativa que siguen los sindicatos para combatir estas situaciones. A través de las técnicas del análisis documental y de la entrevista, se hace un recorrido por los conceptos clave relacionados con la violencia machista en el entorno laboral, también por la normativa de referencia en relación a la violencia de género -a nivel internacional, estatal (Gobierno de España) y autonómico (Govern de les Illes Balears)-, así como por el conocimiento de las Medidas de Igualdad existentes para erradicar esta problemática social. Finalmente se hace una aproximación a esta realidad a nivel local (Menorca). Las diferentes partes del trabajo dejan en evidencia que los sindicatos, a través de la negociación colectiva, tienen en su mano las herramientas por excelencia para combatir esta lacra social: la prevención y la sensibilización.

Palabras clave: violencia de género, salud laboral, prevención, sindicatos.

Abstract.

The gender violence suffered by women workers in labour organisations -which translates into sexual harassment or harassment based on sex- is the object of study of this paper, which aims to investigate the socio-educational line of action followed by trade unions to combat these situations. Through the techniques of documentary analysis and interviews, a tour is made of the key concepts related to gender-based violence in the workplace, as well as the reference regulations in relation to gender-based violence -at international, state (Government of Spain) and autonomous (Government of the Balearic Islands) levels- and knowledge of the existing Equality Measures to eradicate this social problem. Finally, an approach is made to this reality at a local level (Menorca). The different parts of the paper make it clear that trade unions, through collective bargaining, have in their hands the tools par excellence to combat this social scourge: prevention and awareness-raising.

Keywords: gender violence, occupational health, prevention, trade unions.

Agradecimientos:

A mi tutora, Belén Pascual, por saber orientarme en mi TFG y, con ello, cambiar mi rumbo laboral.

A mi madre, por darme las herramientas, desde pequeña, para ser una mujer trabajadora y comprometida socialmente... y para que me sienta orgullosa de serlo.

A mi hija, Laia, por conseguir inspirarme para que la lucha por los derechos de las mujeres sea uno de mis mayores objetivos vitales.

A mi compañero, Jose Miguel, por ayudarme y apoyarme para que alcanzara mi meta de llegar a ser Educadora Social.

A mi hermana y a mi cuñado, Soraya y Dani, por saber escucharme y creer siempre en mí.

A mi hermana mayor, Puri, por enseñarme, desde la infancia, que la rebeldía y la desobediencia son necesarias para que las mujeres seamos libres.

A todas mis amigas, por ser igual de transgresoras que yo, y nadar juntas a contracorriente.

Índice.

1. Introducción.	5
2. Objetivos.	7
3. Metodología.	7
4. El tratamiento de la violencia de género en organizaciones laborales.	10
4.1. Algunos conceptos clave sobre la violencia de género y su tratamiento.	10
4.2. La normativa de referencia en relación a la violencia de género.	13
4.3. Medidas de Igualdad aplicadas desde las organizaciones laborales.	23
4.3.1. Los Planes de Igualdad.	23
4.3.1.1. Plan de Igualdad del Área de Salud de Menorca.	26
4.3.2. Los Protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	29
4.3.2.1. Elementos que incluyen los protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual en el trabajo.	31
4.4. Acciones socioeducativas, orientadas a la atención, prevención y sensibilización ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, que llevan a cabo los sindicatos.	34
4.4.1. La acción sindical de CCOO frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, a nivel estatal.	34
4.4.2. La acción sindical de CCOO frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, a nivel autonómico (Illes Balears).	39
4.4.3. La acción socioeducativa frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo llevada a cabo por los sindicatos CCOO y SATSE en el IB-Salut Menorca.	41
5. Discusión y conclusiones.	42
6. Referencias Bibliográficas.	46
7. Anexos.	51
7.1. Entrevistas.	51
7.1.1. Entrevista a Juan Andrés Bernabeu, responsable de la Federación de Sanidad de CCOO Menorca, y delegado sindical del Área de Salud de Menorca.	51
7.1.2. Entrevista a Magdalena Camps, presidenta de la Junta de Personal del Área de Salud de Menorca, y delegada sindical del Sindicato SATSE.	54
7.1.3. Entrevista a Eva Cerdeiriña Outeiral, Secretaria de Acción Social, Políticas Sociales e Igualdad de CCOO Illes Balears.	57

1. Introducción.

Es innegable que aún no podemos afirmar que exista una igualdad real entre mujeres y hombres. De hecho, en nuestro día a día nos vamos encontrando con numerosas evidencias de que nos queda un largo camino por recorrer para conseguirla, y una de ellas es la continua aparición de diferentes manifestaciones de violencia de género en nuestras sociedades, las cuales se van presentando en demasiados ámbitos cotidianos.

Así, un contexto esencial y necesario en la vida de todas las personas como es el laboral, tristemente tampoco se libra de esta lacra social. Desgraciadamente la violencia de género también invade este espacio, presentándose mayoritariamente en forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y vulnerando, de esta manera, los derechos humanos de las mujeres.

Expertos en la materia tratan de explicar el tema del acoso sexual en el ámbito laboral refiriéndose al siguiente hecho:

Existe la idea enraizada y profundamente machista de que en nuestra cultura las mujeres obtienen sus puestos de trabajo o sus ascensos gracias al favor de un hombre. De ahí que algunos hombres empleen su poder para obtener ventajas sexuales de las mujeres. Si la mujer se niega a entrar en el juego de la sumisión puede ser tachada de rebelde y a la vez ser culpabilizada por provocar sexualmente a su superior. [...] La negativa o el sometimiento a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de la trabajadora acosada a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Además, el acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo. La diferencia entonces entre un comportamiento considerado normal y el acoso sexual viene marcada porque el primero es consentido, mientras que el segundo es indeseado. Por consiguiente, el acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, el entorno laboral sexista y el abuso de poder. (Pérez et al., 2011, pág. 77).

En relación a esta cuestión, encontrándome en mi puesto de trabajo como delegada sindical de CCOO en el sector de sanidad del organismo público IB-Salut Menorca, empezó a rondar por mi mente la idea de dirigir el presente trabajo hacia la investigación en relación a cómo actúan los sindicatos ante situaciones de violencia de género en el trabajo y qué líneas de intervención socioeducativa siguen las organizaciones laborales, ante este fenómeno, es decir, cuales son las herramientas o estrategias que utilizan para luchar contra esta problemática y, por consiguiente, qué tipo de acción sindical se está llevando a cabo para prevenirla y erradicarla.

Considero que es totalmente necesario dar visibilidad desde las secciones sindicales de las empresas a un problema que todavía es invisible en los entornos laborales, que existe en gran medida pero que hay una tendencia popular a normalizar. Además, creo firmemente que las víctimas de violencia de género dentro de las organizaciones laborales tienen la percepción de que denunciar estas situaciones puede perjudicarlas más que beneficiarlas. Por lo tanto, desde mi punto de vista, nos encontramos ante un reto de gran magnitud al situar a las/os delegadas/os de prevención de riesgos laborales como agentes clave para encarar la necesidad de prevenir, visibilizar, concienciar, y actuar contra las violencias que padecemos las mujeres en nuestros centros de trabajo.

De la misma manera, basándose la ideología sindical en la solidaridad entre trabajadoras y trabajadores, tengo la firme convicción de que los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental en la lucha contra la violencia de género en las mujeres trabajadoras, haciéndolas saber que pueden acudir para tener apoyo y buscar ayuda si están siendo acosadas sexualmente en su trabajo, o están sufriendo algún otro tipo de violencia de género en el mismo. En este sentido, según Marín (2011, citado por Pérez et al., 2011, pág. 9):

Para quien sufre violencia no es fácil entender qué está pasando. Lo habitual es bloquearse, sentirse atemorizada, culpabilizarse. Incluso llegar a acomodarse, adaptarse, resignándose.

Se piensa que la víctima debiera rebelarse, defenderse, escaparse, pero se siente sola, tiene miedo, se cree culpable y el agresor se sabe fuerte.

Así, mi trabajo de investigación se centrará en averiguar en qué normativa internacional, estatal y autonómica se ampara el abordaje de la violencia de género en el ámbito laboral, y

cuál es la línea de acción socioeducativa que siguen los sindicatos para combatir esta gran problemática social.

2. Objetivos.

- Aproximarse a las definiciones de conceptos clave relacionados con la violencia de género en las organizaciones laborales.
- Conocer la normativa existente, referente a igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género en el ámbito laboral, y salud laboral, a nivel internacional, estatal (España) y autonómico (Illes Balears).
- Averiguar las Medidas de Igualdad empleadas por el Departamento de Salud Laboral de las organizaciones laborales, cuando aplican la perspectiva de género.
- Conocer las acciones socioeducativas, orientadas a la atención, prevención y sensibilización ante situaciones de violencia de género producidas en el ámbito laboral, que llevan a cabo los sindicatos a nivel estatal (España), autonómico (Illes Balears) y local (Menorca).

3. Metodología.

Para la realización del presente Trabajo de Fin de Grado se ha llevado a cabo una investigación de carácter cualitativo, ya que tiene como principal objetivo recopilar, analizar y sintetizar información que facilite conocer la línea de acción socioeducativa que siguen los sindicatos ante las manifestaciones de violencia de género que puedan producirse en el ámbito laboral, y en qué normativa legal se amparan para hacerlo de forma adecuada.

Así, las técnicas utilizadas para la recogida de información han sido, por un lado, la entrevista personal a informantes clave y, por el otro, la búsqueda bibliográfica, con el posterior análisis documental de la literatura seleccionada.

Según Ballester (2017, pág. 23) “la técnica de informantes clave es un tipo de entrevista semiestructurada que se suele considerar como entrevista focalizada”. Esto significa que esta

técnica es perfecta para el presente trabajo, ya que, a través de ella, se recurre a personas que pueden proporcionar datos muy concisos y valiosos sobre el tema que se analiza, porque éstas lo conocen con gran exactitud debido a la posición que ocupan en la comunidad o por tener un “acceso privilegiado a la información” (Ballester, 2017, pág. 23). Ballester (2017, pág. 23) continúa explicando que se escoge a estas personas en concreto por su experiencia y competencia respecto del tema que se examina y, por lo tanto, se estima que los informantes clave sean, por ejemplo, líderes de grupos comunitarios o de opinión.

En este sentido, el motivo por el que se ha seleccionado a las personas a las que se ha entrevistado es por su carácter representativo en las organizaciones donde trabajan y por disponer de gran información sobre el tema que se examina en el presente estudio. Por otro lado, no se ha considerado necesario realizar un gran número de entrevistas porque, tal y como sostiene el experto en la materia Ballester (2017, pág. 14), es preciso que en los estudios cualitativos las medidas muestrales sean reducidas, ya que “no se pretende una representación estadística derivada de la aplicación de métodos de muestreo probabilístico” (Ballester, 2017, pág. 14), sino que “resulta suficiente un número de sujetos que permita tanto descubrir e incluir la gama de comportamientos y actitudes estudiados como la comparación de subgrupos” (Ballester, 2017, pág. 14).

De esta manera, se han elegido dos sindicatos que tienen sección sindical en el Área de Salud de Menorca, y se ha entrevistado personalmente a dos de sus delegados sindicales, con la intención de averiguar las acciones sindicales llevadas a cabo en este sector laboral en Menorca, referentes al tema de nuestro interés. Además, se ha realizado una entrevista telefónica a la responsable de la Secretaría de la Mujer de CCOO Islas Baleares, Eva Cerdeiriña, para descubrir qué acciones socioeducativas, en cuanto a la lucha contra la violencia de género en el trabajo, lleva a cabo el sindicato CCOO tanto a nivel de Baleares como a nivel estatal.

En contraste con la técnica explicada anteriormente, resulta interesante citar la opinión de Eisner (1998, citado por Ballester, 2017), cuando afirma que “los documentos frecuentemente revelan lo que las personas no dirían o no pueden decir”. Por este motivo, se ha considerado útil recurrir a otra técnica, como es la del análisis documental, ya que ésta permite examinar minuciosamente unos contenidos que se pretende conocer en profundidad. En este sentido, la profesora Pinto (1991, citada por Clauso, 1993) apunta que el análisis documental es el

procedimiento que se realiza para reelaborar y transformar documentación original en otro tipo de documentación de carácter secundario, a partir del análisis profundo de su contenido y la posterior síntesis de éste, cuando se haya asimilado la información clave que contiene. Una vez realizado todo este proceso, el documento inicial evolucionará hacia otro con una función fundamental, que no será otra que la de ofrecer, a las personas interesadas en el tema en cuestión, la posibilidad de identificar, recuperar, emitir y transferir el mensaje de las ideas principales y esenciales del escrito original.

Así, para empezar esta búsqueda bibliográfica se han utilizado fuentes de información primarias, ya que se han revisado documentos oficiales referentes a la normativa que se ha considerado estrechamente relacionada con el tema de investigación, como la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entre otros. También se han revisado fuentes de información secundarias, ya que se ha recurrido a libros o estudios basados en la mencionada normativa.

Estas fuentes de información se han encontrado básicamente en internet, a través de las bases de datos que, bajo mi criterio, han resultado ser las más adecuadas para la temática del trabajo. Además, se han elegido palabras clave, las cuales, en combinación con booleanos, han dado lugar a las ecuaciones de búsqueda. De esta manera, en cada uno de los buscadores, dependiendo de las características de los mismos, se ha ido decidiendo los filtros que se utilizarían. Así, a partir de los resultados que iban apareciendo se ha ido seleccionando la documentación, teniendo en cuenta el título y su resumen o introducción. Para finalizar, se ha analizado y sintetizado toda la documentación seleccionada.

De esta manera, para hacer la búsqueda se han utilizado las siguientes bases de datos: Dialnet, ERIC, Scopus y Redined, además de Google Académico. Las palabras clave para la búsqueda han sido: violencia de género, salud laboral, prevención y sindicatos. Las ecuaciones utilizadas han sido diferentes para cada buscador, pero han estado basadas en la combinación de palabras: violencia de género y sindicatos, violencia de género y salud laboral, sindicatos y prevención de violencia de género. Se ha recurrido a utilizar las comillas (“”) para que se buscara toda la combinación de palabras de forma conjunta.

4. El tratamiento de la violencia de género en organizaciones laborales.

4.1. Algunos conceptos clave sobre la violencia de género y su tratamiento.

A continuación se realizará una breve aproximación a la violencia de género y su tratamiento, a partir de la definición de una serie de conceptos clave, que pretenden servir de guía para el desarrollo y asimilación del contenido del presente trabajo. De esta manera, primero de todo, debemos saber con claridad qué es la **violencia de género**. Así, este tipo de violencia resultaría ser cualquier tipo de acción, realizada por un hombre hacia una mujer, que pudiera ocasionar un daño a ésta, que sea tanto de carácter físico, como psicológico o sexual. Así, tal y como afirma la Asamblea general de las Naciones Unidas, en la Declaración de la violencia contra la mujer (citada por Pérez et al., 2011, pág. 46) se podrían incluir:

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

Una vez se ha aclarado qué es la violencia contra las mujeres, en mi opinión, resulta totalmente necesario -para entender las causas que provocan que este tipo de violencia se produzca y abarque todos los ámbitos de la vida de las mujeres, y que, por ende, aparezca también en el contexto laboral- examinar esta noción desde otro punto de vista, que sitúe la formación de los géneros por el patriarcado, como el foco del problema. Así, analizar el

concepto de **violencia de género desde la perspectiva de género** nos ayudará a comprender los motivos que dan lugar a este grave perjuicio social.

La literatura específica que examina la violencia de género pone en evidencia que la violencia contra las mujeres es la consecuencia más extrema de las bases instauradas por el sistema patriarcal, un sistema estructurado de una manera tan desigual, que otorga el poder absoluto a los hombres y que, por lo tanto, da lugar a una diferenciación enormemente exagerada entre mujeres y hombres. El resultado acaba siendo la violación de los derechos humanos de las mujeres, y la manifestación más grave de esta desigualdad, la violencia de género. De hecho, no es de extrañar que, si los hombres son los que tienen el poder -tanto en la vida social, como en la familiar- sean las mujeres las víctimas de diferentes tipos de agresiones, ya que “el desequilibrio de poder es un factor determinante en la generación de la violencia” (Pérez et al., 2011, pág. 41). De esta manera, es imprescindible que comprendamos que la violencia contra las mujeres es una lacra social que aparece indiscriminadamente en cualquier rincón del mundo y en cualquier contexto vital, porque es el producto de un engranaje social y cultural, en el que factores personales e individuales también intervienen para sostenerla, además de conseguir que perdure y se haya conservado a lo largo de toda la historia de la humanidad, hasta la actualidad. Por este motivo, Pérez et al. (2011, pág. 41) al tratar este tema en concreto apuntan que “ya no se busca la raíz de la violencia en patologías del hombre o de la mujer”, explicación que nos lleva a hacer la reflexión de que erradicar la problemática de la violencia de género “implica la necesidad de una profunda transformación social” (Pérez et al., 2011, pág. 42).

Por otro lado, debemos centrarnos ahora en el tema que protagoniza el presente trabajo: la **violencia de género en las organizaciones laborales**. Como se ha explicado anteriormente, la violencia machista está presente en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, y por supuesto, el laboral tampoco se libra de este grave perjuicio social. Cabe señalar que en el mundo laboral la violencia de género se manifiesta en forma de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De esta manera, el **acoso sexual**, según la definición que aparece en la Ley Orgánica 3/2007 (citada por la Secretaría de Salud Laboral y Juventud y la Secretaría de la Mujer de Castilla y León, 2019) es “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando sea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Por su parte, desde la

Confederación Sindical de CCOO (2021) se ofrece una definición más concreta y adecuada para este trabajo, ya que se refiere al que se produce en el ámbito laboral:

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Así, el acoso sexual en el trabajo puede aparecer en forma de chantaje sexual y acoso sexual ambiental. De esta manera, el **chantaje sexual** sería llevado a cabo por un individuo que se encuentre en una situación de superioridad respecto de la persona acosada, como por ejemplo un jefe o alguien con prestigio o influencia dentro de la empresa. Dependiendo de cómo reaccione la víctima, sus condiciones laborales podrían verse afectadas de manera negativa (Secretaría de Salud Laboral y Juventud y la Secretaría de la Mujer de Castilla y León, 2019). En caso de **acoso sexual ambiental**, la víctima se encontraría envuelta en “un entorno de trabajo ofensivo, hostil o discriminatorio” (Secretaría de Salud Laboral y Juventud y la Secretaría de la Mujer de Castilla y León, 2019), con un claro fin sexual, causado por el acosador, y “el rechazo de este comportamiento podría tener consecuencias negativas como ataques a su prestigio, descalificación profesional o personal” (Secretaría de Salud Laboral y Juventud y la Secretaría de la Mujer de Castilla y León, 2019).

Otras manifestaciones de acoso sexual en el trabajo que hay que tener en cuenta, serían el **acoso verbal**, a partir del que el acosador podría realizar, por ejemplo, bromas o comentarios con carácter y/o contenido sexual, sobre la víctima. También lo sería **acoso no verbal y sin contacto físico**, como miradas con intencionalidad sexual o fotografías con contenido sexual de la persona acosada. Por último, considero importante hacer referencia a otro tipo de acoso sexual, que sería el **contacto físico deliberado y no solicitado**, con el que el acosador mantendría unas distancias interpersonales invasoras con claro propósito sexual (Secretaría de Salud Laboral y Juventud y la Secretaría de la Mujer de Castilla y León, 2019).

Por su parte, el **acoso por razón de sexo** en el ámbito laboral, a diferencia del acoso sexual, no se produce con un propósito o una intención sexual, sino que la víctima sufriría una discriminación laboral, por el hecho de ser mujer, provocada por el agresor “con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo” (Secretaría de Salud Laboral y Juventud y la Secretaría de la Mujer de Castilla y León, 2019).

4.2. La normativa de referencia en relación a la violencia de género.

La igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género cuentan con una normativa de referencia a nivel internacional, a nivel estatal (Gobierno de España) y a nivel autonómico (Illes Balears). En el siguiente cuadro se presenta una relación de los principales documentos normativos consultados en relación a los ámbitos laborales.

Cuadro 1. Cuadro resumen de la normativa de referencia sobre violencia de género.

Normativa Internacional	
2019	OIT. Informe “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo” (Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2019)
2019	OIT. Informe “La Contribución del Diálogo Social a la Igualdad de Género” (Organización Internacional del Trabajo. Suecia, 2019).
2019	OIT. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) (Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2019).
2011	Consejo de Europa. Convenio de Estambul.
Normativa Estatal (Gobierno de España)	
1995	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal.
1995	Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2007	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2015	Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
2017	Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).
2020	Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
Normativa Autonómica. Islas Baleares (Govern de les Illes Balears)	
2016	Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

Fuente: elaboración propia.

En el cuadro 1 aparece la normativa que he considerado especialmente relevante en cuanto a la violencia de género. A continuación, se explica cada uno de los documentos de referencia, así como los aspectos relevantes en relación con el acoso sexual/por razón de sexo en el trabajo.

En primer lugar, se analizará la normativa internacional, comenzando por un documento que, desde mi punto de vista, posee un gran valor respecto del tema de nuestro interés. Se trata del Informe **“Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo”**, redactado por la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, en el año 2019. El primer aspecto que llama la atención del informe es el dato que aporta al detallar que uno de los principales motivos por los que se puede producir acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, es la brecha de género entre los empleadores, ya que, tal y como se explica, resulta alarmante que en todo el mundo y en todos los grupos de ingreso solo la mitad de mujeres, en proporción a los hombres, sean empleadoras (OIT, 2019). De esta manera, si hacemos una reflexión sobre las estructuras de poder instauradas por el sistema patriarcal, no nos puede sorprender esta información, además de ponernos al corriente de la necesidad de reeducar a la sociedad para empezar a prevenir estas conductas y, de esta manera, fomentar un proceso de transformación social que acabe con la violencia de género dentro y fuera del entorno laboral.

Por otro lado, en el Informe se hace referencia a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, redactada el año 2015, en la que aparecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de los que se pretende su cumplimiento en el plazo de quince años. En mi opinión, debemos poner el acento en el Objetivo 5 y en el 8 -como se ha explicado, se trata de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU-, ya que son los que guardan una estrecha relación con el tema que estudiamos. El Objetivo 5 es claro y conciso, porque directamente expresa la voluntad de conseguir la igualdad, y el empoderamiento de las mujeres, factores determinantes para erradicar el acoso sexual o por razón de sexo, en este caso, en el ámbito laboral. El Objetivo 8, por su parte, cobra una especial relevancia para nuestro análisis, ya que claramente explicita la obligación de los empleadores de procurar un ambiente de trabajo decente, a partir del respeto de los derechos laborales, y utilizando la negociación colectiva y el diálogo social para conseguir proteger a las mujeres trabajadoras del acoso sexual o por razón de sexo, mediante el fomento de un “entorno de trabajo seguro y sin riesgos” (OIT, 2019).

El siguiente documento a analizar es el Informe **“La Contribución del Diálogo Social a la Igualdad de Género”**, también redactado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2019, pero esta vez en colaboración con un gran número de organismos internacionales. Este informe resulta enormemente valioso, ya que pone el acento en la aplicación de la perspectiva de género para conseguir que se cumplan los objetivos del informe explicado anteriormente. Creo firmemente que se trata de un documento clave para luchar contra la violencia de género, en este caso, en el ámbito laboral, ya que para erradicar este grave perjuicio social es imprescindible darle este enfoque.

De esta manera, Tomei et. al (2019), en el mencionado escrito, otorgan un gran peso a la necesidad de examinar cuales son las causas y los factores de riesgo existentes para que el acoso sexual y por razón de sexo aparezcan en las organizaciones laborales, y, en este sentido, insta a empleadores y representantes de las/os trabajadoras/es a estudiar y ofrecer medidas de protección, prevención, reparación o formación, entre otras. Para ello, y de acuerdo con el anterior informe, considera que la negociación colectiva y el diálogo social son las herramientas imprescindibles para combatir la violencia de género en el trabajo.

Si continuamos avanzando en cuanto a la normativa seleccionada, llegamos a otro documento de notable importancia, e imprescindible para el presente trabajo. Éste tiene el título de **“Convenio sobre la violencia y el acoso 2019 (núm. 190)”**, y también está redactado por la Organización Internacional del Trabajo en 2019, pero no entrará en vigor hasta el próximo 25 de junio de 2021. Este escrito es excelente, ya que es el primero que, de forma rigurosa, estructura desde la perspectiva de género el derecho de las mujeres a trabajar en un entorno laboral seguro y sin riesgos de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, además de proporcionar “un marco de actuación claro” (Tomei et al., 2019).

Así, en este Convenio, podemos señalar una serie de artículos que ofrecen las pautas necesarias para actuar en caso de que aparezcan estos tipos de violencia de género en las organizaciones laborales.

De esta manera, no podemos dejar de lado uno de los primeros artículos del documento, concretamente el Artículo 3, ya que en él se especifica que el acoso que se produce en el ámbito laboral, guarda una relación directa con el mismo (Art. 3, 2019). En mi opinión, esta especificidad es importante, ya que se trata de un tipo de violencia de género concreta, que nada más tiene que ver con el contexto del trabajo y que, por lo tanto, se tiene que abordar teniendo este aspecto en consideración y las características que lo envuelven.

También, el Artículo 4 es relevante, ya que en él se insiste en que empleadores y sindicatos deberán tener en cuenta la legislación vigente, aplicando la perspectiva de género, para prevenir y erradicar la violencia de género producida en el ámbito laboral (Art. 4, 2019).

Si nos fijamos en el Artículo 7 del Convenio, podemos observar la envergadura de éste, ya que es en este punto donde se hace explícita la prohibición de la violencia y el acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral. En este sentido, se manifiesta la obligatoriedad de los gobiernos de los estados miembros de aprobar una legislación que combata de forma efectiva la violencia de género en las organizaciones laborales, utilizando como estrategia principal la prevención (Art.7, 2019).

Por su parte, el Artículo 10 del Convenio reclama a cada estado miembro que posea una legislación nacional para luchar contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo. De esta manera, otorga un papel esencial a la inspección de trabajo para solucionar las manifestaciones de violencia de género que puedan aparecer en el ámbito laboral, y pone énfasis en que este organismo aplique la perspectiva de género para solucionar esta problemática (Art. 10, 2019).

Además, el Artículo 11 del Convenio que analizamos, también resulta ser muy representativo respecto del tema de nuestro interés, ya que en él se explica la importancia de las políticas nacionales para combatir este asunto, como por ejemplo “las relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación” (Art. 11, 2019). En este artículo se habla de que es preciso formar y sensibilizar al personal en perspectiva de género, para llegar a aniquilar el problema del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

Por último, el Artículo 12, al igual que en el Informe “La Contribución del Diálogo Social a la Igualdad de Género”, anteriormente analizado, insta a utilizar la legislación nacional y los convenios colectivos como herramientas esenciales para combatir este tipo de violencia de género Art. 12, 2019).

Creo firmemente que este convenio sigue totalmente una línea de acción socioeducativa basada en la prevención, la sensibilización y, en definitiva, la reeducación del personal laboral para conseguir eliminar esta problemática tan ligada a los mecanismos sociales y culturales que la sostienen. Además, deposita una gran responsabilidad en los sindicatos, para que sean los agentes clave que posibiliten el cambio, mediante, como he explicado, la educación social.

No podemos finalizar el análisis de la normativa internacional sin examinar el denominado “**Convenio de Estambul**”, documento imprescindible y de especial relevancia en cuanto a la

lucha contra cualquier tipo de violencia de género. Así, dicho convenio fue realizado en 2011 por los Estados Miembros del Consejo de Europa con la intención de luchar y condenar toda forma de violencia contra las mujeres. Los objetivos del convenio son proteger a las mujeres de cualquier tipo de violencia , utilizando también la prevención, además de eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad entre mujeres y hombres. Se pretende conseguir mediante la realización de unas políticas y medidas de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, y la cooperación internacional (Art. 1, 11 de mayo de 2011). Concretamente, el artículo 13 pone el acento en la sensibilización. Insta a la realización de campañas o programas de sensibilización para conseguir concienciar y hacer comprender a la población de las distintas manifestaciones de todas las formas de violencia contra las mujeres (Art. 13, 11 de mayo de 2011). Por su parte, el artículo 40 habla del acoso sexual. Se exige adoptar medidas legislativas o de otro tipo para castigar cualquier tipo de acoso sexual de un hombre hacia una mujer (Art. 40, 11 de mayo de 2011).

Si pasamos a analizar la normativa estatal, del Gobierno de España, debemos empezar examinando la **“Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”**, que es la que se encuentra en vigor actualmente en nuestro país y, tal y como se especifica en el Artículo 1 de la misma - y de acuerdo con la Constitución Española- se da una especial relevancia al derecho a la igualdad y a la no discriminación de la mujer (Art. 1, 22 de marzo de 2007).

Cabe señalar el Artículo 7 de esta ley, ya que en él se define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aspecto importante para el presente trabajo, ya que con ello se busca dejar constancia de la gravedad de este tipo de violencia contra las mujeres, para más tarde ofrecer medidas para solucionar el problema (Art. 7, 22 de marzo de 2007).

Así, el Artículo 14 insiste a los Poderes Públicos en que deben tomar las medidas necesarias para eliminar el acoso sexual o acoso por razón de sexo, sea donde fuere el ámbito en el que se produzca (Art. 14, 22 de marzo de 2007).

De la misma manera, en el Artículo 27 se explicita que las Administraciones Públicas tienen la obligación de promover políticas nacionales de salud laboral que favorezcan la extinción del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral (Art. 27, 22 de marzo de 2007).

En el mismo sentido, el Artículo 45 pone el acento en la negociación con los sindicatos para procurar que no exista ningún tipo de discriminación hacia las mujeres, a partir de la puesta en marcha de las medidas que sean necesarias (Art. 45, 22 de marzo de 2007). Así, desde mi punto de vista, este artículo es muy importante para combatir la violencia de género en el trabajo, ya que da lugar al Artículo 46 de la misma ley, en el que se hace la definición exacta

de los Planes de Igualdad. Estos Planes establecen las medidas necesarias para incidir en cualquier tipo de discriminación o violencia que pueda sufrir la mujer en el mundo laboral, y, por lo tanto, juegan un papel esencial para tratar el tema que ocupa nuestro interés, ya que en ellos se contempla la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, con la intención de combatirla (Art. 46, 22 de marzo de 2007).

Al avanzar en el análisis de los artículos de la ley que guardan una estrecha relación con el presente trabajo, llegamos al Artículo 48, que es al que debemos prestar toda nuestra atención, ya que en él por fin se suscita la intencionalidad de dar respuesta a la violencia de género ocasionada en las organizaciones laborales. Así, el mencionado artículo trata de las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. En él se explica que las empresas, negociando con los sindicatos, deberán tomar medidas de prevención y de denuncia, en relación con el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Se insta a que se elaboren y difundan códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación. Se especifica que los sindicatos tienen la obligación de contribuir a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo a través de la sensibilización a las/os trabajadoras/es y de la información a la dirección de la empresa de comportamientos que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos (Art. 48, 22 de marzo de 2007) . Podemos comprobar, por lo tanto, que es el artículo que va a posibilitar que los sindicatos tengan la potestad de iniciar todo tipo de acciones socioeducativas con las que se luche contra esta lacra social, siendo la acción preventiva a la que se le otorga un mayor peso.

Por su parte, el Artículo 51 pone en manos de las Administraciones Públicas la obligatoriedad de instaurar las medidas necesarias para garantizar el amparo a las mujeres del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Art 51, 22 de marzo de 2007).

Para finalizar, cabe destacar el Artículo 62, también de una importancia muy significativa respecto de la intención de proteger a las mujeres contra la violencia de género en el trabajo, ya que en él se trata el tema de los Protocolos de Actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, en los que se pone el punto de mira en la prevención. Se explica que las Administraciones Públicas deben negociar con los sindicatos, un protocolo de actuación que contenga una serie de principios, entre los cuales cabe destacar, como se ha dicho, la prevención y la tolerancia cero ante el acoso sexual o por razón de sexo, el tratamiento reservado de las denuncias o la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia (Art. 62, 22 de marzo de 2007).

Si nos fijamos, la presente ley de igualdad va en concordancia con el Convenio sobre la violencia y el acoso 2019 (núm. 190), ya que sigue al pie de la letra las indicaciones pautadas en el mismo, para conseguir erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral. Además, hay que destacar el carácter preventivo de la ley, aspecto que, desde mi punto de vista, encamina la solución de la problemática de este tipo de violencia contra las mujeres hacia la reeducación de la sociedad -más que hacia el castigo a quien realice la conducta de acoso sexual- y otorgando un papel determinante a los sindicatos, punto de vista que me parece totalmente relacionado con la tarea de las/os educadoras/es sociales.

Por otro lado, y continuando con el análisis de la legislación estatal que trata el tema de la violencia de género laboral, debemos detenernos brevemente en el Artículo 184 de la **“Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal”**. En mi opinión, este artículo es bastante alarmante y deja en evidencia la necesidad de que los sindicatos inicien acciones socioeducativas para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo hacia las mujeres en el mundo laboral. Hago esta afirmación porque en este artículo se demuestra que esta ley no tiene en cuenta la perspectiva de género, al especificarse en él que si el individuo que acosa sexualmente se encuentra en una situación de superioridad laboral, entre otros, “será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses” (Art 184, 23 de noviembre de 1995). Desde mi punto de vista, esta sanción es totalmente irrisoria y no aporta ningún tipo de solución a una problemática social, que es el resultado de mecanismos sociales y culturales que no se solucionarán con un castigo, que además de no reeducar, tampoco supondrá un cambio negativo sustancial en la vida del acosador.

Por su parte, aparece un poco de luz -en referencia al ley mencionada anteriormente- en cuanto a la **“Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”**, ya que en el apartado XXII del Preámbulo de la Ley, se especifica que no se exigirá denuncia de la víctima de acoso sexual para perseguir el delito de acoso. En mi opinión, aquí se da una mayor importancia a un perjuicio social gravísimo, porque no se espera a que la mujer afectada tenga que denunciar, sino que ya se deja claro que esta conducta es un delito y que tendrá consecuencias, cosa que, aunque no reeduque, por lo menos reprime que se ponga en marcha la conducta ante el temor de ser castigado por el sistema judicial.

Después de hacer este inciso en el castigo de este tipo de conductas acosadoras, debemos continuar con el análisis de normativas que sí que siguen la línea de intervención socioeducativa relacionada con la tarea de la educación social, como lo es el **“Pacto de Estado contra la Violencia de género (2017)”**. Se trata de un documento que recoge la aprobación y el acuerdo de todos los partidos políticos e instituciones de España para conseguir que se cumplan las pautas dictadas en el Convenio de Estambul. De esta manera, el mencionado Pacto consta de 292 medidas estructuradas en 10 ejes de acción encaminados a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el estado español. De los 10 ejes de acción hay que destacar, en primer lugar, el Eje 1, ya que otorga una especial importancia a la sensibilización de la sociedad y a la prevención de la violencia de género. Por su parte, el Eje 2 está enfocado hacia la respuesta institucional a través de protocolos de actuación y de comunicación ante situaciones de violencia de género. En el Eje 5 se recalca la importancia de la formación de los distintos agentes que puedan intervenir en situaciones de violencia contra las mujeres, para procurar que respondan de una manera adecuada y ajustada, proporcionando los conocimientos necesarios para que éstos puedan actuar teniendo en cuenta cuales son las causas y las consecuencias de este tipo de violencia. Para finalizar, cabe señalar el Eje 8, ya que con él se tiene la intención de dar visibilidad a todo tipo de violencia de género, rompiendo con la creencia de que ésta nada más puede ocurrir en el contexto de la pareja o expareja. De esta manera, este eje me parece de enorme relevancia respecto del tema estudiado en el presente trabajo, ya que presta atención y da respuesta a la violencia de género en el mundo laboral, entre otros.

Podemos observar que el Pacto de Estado contra la violencia de género tiene un carácter altamente educativo, dando pautas y encaminando hacia acciones socioeducativas a través de las que se pueda intervenir para formar y, por ende, prevenir la violencia de género en las organizaciones laborales.

Por otro lado, como el tipo de violencia de género que estamos examinando en el presente trabajo, es específica del contexto laboral, también tenemos que hacer un recorrido obligatorio por la **“Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”**.

De esta manera, en el Artículo 4 de la misma aparecen una serie de definiciones de conceptos clave para este trabajo, como lo es el de Prevención, en el que se explica que la empresa debe tomar una serie de medidas que eviten que las/los trabajadoras/es puedan sufrir riesgos derivados del trabajo. También se hace la definición de Riesgo Laboral, a partir de la cual se

expone que existe la posibilidad de que un/a trabajador/a pueda sufrir un daño ocasionado en el trabajo. Además, al definir “Daño derivado del trabajo”, se aclara que este podría ser, por ejemplo una enfermedad causada en o por el trabajo (Art. 4, 8 de noviembre de 1995).

Por otro lado, en el Artículo 5.4 se expresa que las Administraciones Públicas tienen la obligación de fomentar el principio de Igualdad entre mujeres y hombres, y que deben aplicar para ello la perspectiva de género con el objetivo de poder “detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores” (Art. 5, 8 de noviembre de 1995).

Por último, el Artículo 14 declara que todas/os las/os trabajadoras/es tienen derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud laborales.

En mi opinión, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja en evidencia que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo forman parte de los riesgos laborales, a partir de los cuales una mujer víctima de este tipo de violencia de género, podría sufrir una enfermedad derivada del trabajo. De esta manera, como en el Artículo 5.4 de esta Ley se expresa claramente que la empresa tiene la obligación de prevenir estos riesgos y, además el artículo 14 declara que se debe procurar la seguridad y la salud laboral de las trabajadoras, podemos concluir que la mencionada ley también abre una línea de acción socioeducativa para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el mundo laboral. En este sentido, tengo la convicción de que se vuelve a otorgar potestad a los sindicatos para que intervengan preventivamente con el fin de erradicar esta problemática.

Para finalizar la revisión de la normativa estatal que trata el tema de la violencia de género en las organizaciones laborales, debemos analizar el **“Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”**.

Así, tal y como se detalla en el Artículo 1, el objetivo de este Real Decreto es “el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad” (Art. 1, 13 de octubre de 2020). Si bien en la anterior normativa se obligaba a instaurar un plan de igualdad a las empresas de 250 trabajadoras/es en adelante, el presente Real Decreto rebaja esta cifra, siendo ahora las empresas de cincuenta o más trabajadoras/es las que deban elaborarlo (Art. 2, 13 de octubre de 2020). De esta manera, podemos extraer la idea de que esta medida pretende abarcar a un mayor número de organizaciones laborales, y, con lo cual, posibilitar que las acciones positivas en materia de igualdad -como lo son los planes de igualdad- vayan consiguiendo

suprimir las trabas que obstaculizan la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Para ello se da protagonismo, una vez más, a los sindicatos, ya que en el Artículo 5 del presente Real Decreto se especifica que los Planes de Igualdad deberán ser negociados entre éstos y la empresa. Así, la denominada comisión negociadora tendrá unas competencias específicas, entre las que, bajo mi criterio, debemos poner el acento en la negociación de las medidas que aparezcan en el plan de igualdad, además de instaurarlo y promulgarlo, informando a todo el personal del establecimiento del mismo y sensibilizando para concienciar de su importancia (Art. 6, 13 de octubre de 2020).

Por último, debemos hacer hincapié en el Artículo 12 del Real Decreto que estamos examinando, ya que, aunque pueda resultar sorprendente, deja en manos de la voluntad de la empresa la incorporación, en los planes de igualdad, de medidas para prevenir y tratar el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, ya que no se la obliga a ello (Art. 12, 13 de octubre de 2020). Opino que en este punto los sindicatos tienen un papel fundamental para introducir acciones socioeducativas con las que se pueda intervenir ante este tipo de violencia de género en la empresa, y, por supuesto, debe utilizar la negociación colectiva como herramienta principal para conseguirlo.

Para finalizar la revisión de toda la normativa, debemos poner nuestra atención en la referente a nivel autonómico. Así, a continuación se procederá a examinar la **“Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres”**, que es la que se encuentra en vigor en las Islas Baleares actualmente.

En primer lugar, tenemos que fijarnos en el Artículo 3 de la ley, en el cual aparecen toda una serie de principios generales, de los que, bajo mi criterio, debemos destacar -por guardar una estrecha relación con el tema que estudiamos- el que detalla que la mencionada ley tiene la envergadura de eliminar “todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo” (Art. 3, 28 de julio de 2016), entre otras. Podemos observar, de esta manera, que una de las razones de ser de la ley de igualdad de Baleares es la lucha contra la violencia de género en general, y contra la que se produce en el ámbito laboral en particular, ya que al analizarla minuciosamente llegamos al Artículo 39 de la misma, el cual cobra una enorme importancia para el presente trabajo porque declara abiertamente que el Gobierno de las Islas Baleares prioriza que en esta comunidad se debe velar por un empleo de calidad, apostando por la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otros, para conseguirlo (Art. 39, 28 de julio de 2016). En este sentido, la ley va encaminada a poner en marcha las medidas necesarias que amparen este tipo de violencia contra las mujeres en el ámbito

laboral, y especifica en el Artículo 40 que estas deben ser los Planes de Igualdad (Art. 40, 28 de julio de 2016). Por su parte, el Artículo 45 entra en materia de seguridad y salud laboral, y en él se explica que las Administraciones Públicas de esta Comunidad Autónoma deben tomar medidas eficaces para prevenir, aparte de los riesgos físicos que puedan existir en los puestos de trabajo, también los riesgos psicosociales, incorporando la perspectiva de género (Art. 45, 28 de julio de 2016). Así, desde mi punto de vista, nos encontramos delante de uno de los artículos de mayor envergadura para combatir el acoso sexual o el acoso moral por razón de sexo en el trabajo, ya que este tiene en cuenta la necesidad de aplicar la perspectiva de género a la salud laboral, entendiéndose con ello que en el entorno laboral existen condicionantes sociales y culturales que pueden aumentar que las mujeres estén más expuestas a correr riesgos psicosociales. Por lo tanto, con este artículo se favorece la promoción de un entorno laboral libre de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, ya que da a entender que la empresa tiene la obligación de poner en marcha las medidas oportunas para la prevención de los riesgos psicosociales. A continuación, y totalmente ligado con este artículo aparece el Artículo 46 de la mencionada ley, donde se habla, ya de forma específica y explícita, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de la seguridad y la salud laboral. Aquí se pone el acento de una manera severa en la prevención, dando indicaciones concretas, como lo son “la elaboración y la difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación”(Art. 46, 28 de julio de 2016). Se explica que todas estas medidas se negociarán con los sindicatos y además, se expresa que las Administraciones Públicas deberán realizar protocolos de actuación, en los que se darán todas las directrices oportunas para actuar en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo (Art. 46, 28 de julio de 2016).

4.3. Medidas de Igualdad aplicadas desde las organizaciones laborales.

4.3.1. Los Planes de Igualdad.

Como hemos ido observando a lo largo de todo el recorrido realizado por la normativa reguladora del ámbito laboral analizada, existe en toda ella una voluntad generalizada de promover la igualdad entre mujeres y hombres, a través de acciones positivas en materia de igualdad, que son una serie de medidas cuyo objetivo final es conseguir dicha igualdad. Así,

cabe señalar que amparándose en el marco de la legislación anterior, una de las medidas aplicadas por las organizaciones laborales son los Planes de Igualdad, los cuales hacen efectivo lo que la normativa indica.

De esta manera, tal y como éstos se definen en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 (22 de marzo de 2007):

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Así pues, los planes de igualdad son la herramienta por excelencia para tratar el tema del acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo, ya que, tal y como indica Romero (2018, pág. 73) se elaboran “para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pueda existir en la empresa y alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el trabajo”. De hecho, con el fin de conseguir dicha igualdad, los mencionados planes van dirigidos a todo el personal que trabaja en una organización laboral (Romero, 2018, pág. 73), y no solo a las mujeres. Según Romero (2018, pág. 74) “todas las Administraciones, independientemente de su plantilla, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable”. Además, están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad las empresas que cuenten con más de 250 trabajadoras/es, las empresas a las que les obligue el convenio colectivo y las que la autoridad laboral haya sancionado, y la condición para retirar dicha sanción sea realizar un Plan de Igualdad (Romero, 2018, pág. 76).

Cabe señalar que el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Si bien en este último se indicaba que las empresas de más de 250 trabajadores/as estaban obligadas a elaborar un plan de igualdad, ahora, con la nueva modificación, deberán elaborarlo las de 50 trabajadores/as o más (Art. 2, de 13 de octubre de 2020).

En referencia a si la representación sindical está facultada para la negociación de medidas de igualdad, Romero (2018, pág. 76) afirma que:

Tanto la representación unitaria (delegados/as y comités) como la sindical (secciones y delegados/as sindicales) pueden negociar tales medidas. Es más, si las medidas de igualdad son objeto de negociación en un convenio de sector, sólo podrán negociar las representaciones sindicales.

Para comenzar con la realización de un Plan de Igualdad, se debe hacer un diagnóstico previo y fijar los objetivos. Si nos centramos en el tema principal del presente trabajo, uno de los objetivos ineludibles sería “prevenir cualquier modalidad de acoso sexista o laboral en el trabajo” (Romero, 2018, pág. 85). Por supuesto, los objetivos deben ir acompañados de medidas concretas (Romero, 2018, pág. 86).

Una vez realizado el plan de igualdad se procederá a su implantación en la empresa, la cual, tal y como explica Romero (2018, pág. 89) “es su puesta en marcha, y por tanto es la materialización de las acciones previstas para la consecución de los objetivos propuestos”. De esta manera, la comisión de seguimiento y evaluación encargada de ir comprobando el grado de cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de las acciones propuestas en el Plan, deberá estar compuesta por empresa y sindicatos, que tendrán que tomar decisiones de forma conjunta, y su membresía deberá estar formada por mujeres y hombres de una forma totalmente compensada. (Romero, 2018, pág. 89).

Como hemos podido observar, los sindicatos tienen un papel fundamental en la realización, implantación, supervisión y evaluación de los Planes de Igualdad, y, por lo tanto, resultan de especial importancia a la hora de dar una respuesta eficaz a las diversas discriminaciones o violencias que puedan sufrir las mujeres trabajadoras en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, y en referencia al acoso sexual en el trabajo o al acoso por razón de sexo, según Romero (2018, pág. 106):

Ambas modalidades de acoso afectan fundamentalmente a mujeres y con independencia de lo que pueda establecer el Plan de Igualdad, la propia LOI,

regula un conjunto de medidas específicas de obligado cumplimiento que podrán ser objeto de matización y desarrollo en el propio Plan.

Así, vemos que en el Artículo 48 (anteriormente expuesto) de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, están “fijadas las pautas de atención” (Romero, 2018, pág. 106) y, por lo tanto, tal y como apunta Romero (2018, pág. 106):

Será función del Plan de Igualdad adoptar las medidas necesarias para cumplir los objetivos señalados en la norma, teniendo en cuenta que ambas modalidades de acoso no solo resultan discriminatorias sino que suponen un intolerable ataque a la dignidad de la persona.

De esta manera, queda en evidencia el poder que tienen los sindicatos para poner en marcha acciones socioeducativas en las organizaciones laborales, a través de los Planes de Igualdad, para intervenir en la lucha contra la violencia de género en el trabajo y la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres.

4.3.1.1. Plan de Igualdad del Área de Salud de Menorca.

En la actualidad se encuentra en vigor el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2016-2019, el cual se aprobó el día 8 de julio de 2016, y que es el que se está implementando en el Área de Salud de Menorca, al no disponer este organismo de su propio plan de igualdad. Así, tal y como apunta Costa i Serra (2016) este II Plan de Igualdad se ha aprobado siguiendo la normativa de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, donde se establece la obligatoriedad de implantar el mencionado plan, con el fin de plantear una serie de ejes, objetivos, medidas y acciones, a partir de los cuales se camine hacia la igualdad entre mujeres y hombres, y se combata toda discriminación por razón de sexo entre las trabajadoras y los trabajadores públicas/os de Baleares.

En relación con el tema de nuestro interés en el presente trabajo, podemos destacar, por un lado, el Eje 1 del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears 2016-2019, que lleva por título “Cultura de

Igualdad y Empoderamiento de las Mujeres”, donde hay que poner el acento en la Acción destinada a “Poner en marcha un programa de autoformación en materia de igualdad y violencia de género” (Eje 1, 9 de julio de 2016), la Acción “Incluir la perspectiva de género en el análisis y estudio de los factores de riesgo en el programa de los cursos de prevención de riesgos laborales que programe la EBAP” (Eje 1, 9 de julio de 2016), la Acción “Incorporar la perspectiva de género en todos los estudios o trabajos y en las evaluaciones de riesgos laborales que lleve a cabo el Servicio de Prevención” (Eje 1, 9 de julio de 2016), o la Acción “Incluir datos sobre el sexo y la edad de las personas trabajadoras en las evaluaciones generales y de factores psicosociales que realice el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales” (Eje 1, 9 de julio de 2016).

Por otro lado, el Eje 5 titulado “Situaciones de especial protección” del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears 2016-2019, es el que, sin duda, tiene mayor relevancia para este trabajo, ya que, tal y como se explica en el mismo, a lo largo del período en que estuvo vigente el I Plan se confeccionaron y ratificaron los dos protocolos que guardan una especial importancia con nuestro estudio. Éstos son “el Protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso en razón de sexo o de orientación sexual y el Protocolo de actuación para la movilidad administrativa en razón de violencia de género” (Eje 5, 9 de julio de 2016). Además, en este II Plan se dispone “la difusión, actualización y mejora de estos protocolos a través de la programación de dos objetivos y dos medidas” (Eje 5, 9 de julio de 2016), de los que cabe destacar el objetivo 5.1, la medida 5.1.1, y algunas de las acciones que llevan consigo, y que a continuación se explicarán. De esta manera, mediante el Objetivo 5.1 se pretende dar a conocer a la plantilla “el protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual” (Eje 5, 9 de julio de 2016), además de intentar evitar que la situación de acoso sexual llegue a producirse, utilizando la prevención para lograrlo. En este sentido, le sigue la Medida 5.1.1., la cual va destinada a formar, informar y sensibilizar al personal, en referencia a cuestiones relacionadas con el acoso sexual, con la intención -como hemos mencionado- de prevenirlo (Eje 5, 9 de julio de 2016). Así, para conseguir la eficacia de la anterior medida, seguidamente haremos un recorrido por las acciones relacionadas. La primera, que, en mi opinión, resulta de gran interés, es la Acción 5.1.1.1., ya que considera adecuado utilizar el Plan Anual de Prevención de Riesgos Laborales de la organización laboral, para incluir “una jornada formativa sobre la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual”

(Eje 5, 9 de julio de 2016). También es importante la Acción 5.1.1.3, porque explica el valor de la difusión del Protocolo, al sostener que es necesario que toda la plantilla conozca la existencia del Protocolo, y que, por lo tanto, la difusión del mismo posee un gran valor, y se debe hacer tanto de forma electrónica como no electrónica (Eje 5, 9 de julio de 2016). Hay que destacar, además, la Acción 5.1.1.4, que indica que es imprescindible la elaboración y difusión de un código de buenas prácticas para “prevenir el acoso sexual, en razón de sexo o de orientación sexual” (Eje 5, 9 de julio de 2016). Asimismo, no podemos dejar de lado la Acción 5.1.1.5, la cual, desde mi punto de vista, dispone de un poder educativo considerable, al involucrar directamente al personal de la empresa en la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo. Así, esta acción dictamina “redactar una declaración que puedan firmar los empleados y empleadas comprometidos con la defensa de un clima laboral digno y respetuoso con todas las personas y que ofrezca pautas para comportarse” (Eje 5, 9 de julio de 2016). En mi opinión, la mencionada acción deja claro que si un/a empleado/a firma esta declaración, quiere decir que han asimilado el significado de la violencia de género, sus causas, sus consecuencias, y la manera de combatirla. Para finalizar, debemos prestar atención a la Acción 5.1.1.7., a partir de la que se confeccione “un logo que signifique *espacio libre de acoso* y llevar a cabo una campaña para su promoción y para informar sobre las conductas constitutivas de acoso” (Eje 5, 9 de julio de 2016).

Como hemos podido observar en los dos ejes que acabamos de analizar, el Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene una clara intención educativa y preventiva.

En este sentido, debemos concluir este apartado señalando, en primer lugar, que, con el eje 1 del Plan, obtiene una envergadura considerable la intervención educativa en materia de igualdad y violencia de género, al indicar al servicio de prevención de riesgos laborales que es necesario que tenga presente la perspectiva de género en sus estudios, a fin de combatir los factores psicosociales que intervienen para que se produzca la violencia machista en los centros de trabajo. En segundo lugar, el eje 5 especifica que para prevenir esta violencia contra las mujeres en el entorno laboral existen y están a disposición del personal los protocolos de actuación, los cuales también son, en esencia, una herramienta de intervención socioeducativa en toda regla. De esta manera, en mi opinión, nos encontramos delante de un Plan de Igualdad que cumple con su función de lidiar contra la problemática de la violencia de género en el mundo laboral.

4.3.2. Los Protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Tal y como afirma la experta en la materia, Arbonés (2019, pág. 70):

Se entiende por protocolo aquel conjunto ordenado de medidas negociadas entre la empresa o la Administración Pública y la representación legal de los trabajadores, que tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual que se puedan producir en el ámbito laboral.

Así, podemos afirmar que se trata de medidas con las que se pretende acabar con la problemática del acoso sexual en el trabajo, además de servir de orientación para posibles denuncias (Arbonés, 2019, pág. 270). En este sentido, los protocolos de actuación son la herramienta indispensable con la que los sindicatos pueden intervenir para tratar y prevenir situaciones de acoso sexual en las organizaciones laborales, y mediante su instauración en estas, se afianza que las mujeres trabajadoras puedan tener la garantía de que se va a valorar como accidente de trabajo la incapacidad laboral en la que podrían llegar a encontrarse, por motivo de la vivencia de una situación de acoso sexual, y de que, en su caso, recibirían una asistencia tanto sanitaria como psicológica, además de apoyo jurídico legal en el procedimiento penal, tanto si este llegara a iniciarse como si no. También, en los protocolos se contempla el aspecto asistencial, mediante las actuaciones que sean necesarias para la gestión y restitución de la salud de la trabajadora, asegurando su rehabilitación y posterior reintegración en el puesto de trabajo que ésta ocupaba. Otro aspecto importante que se tiene en cuenta en dichos protocolos es que al agresor, a parte de poder otorgarle sanciones a nivel laboral, también podría llegar a tenerlas en el ámbito penal (Arbonés, 2019, pág 70).

En este sentido, si se confirmara un caso de acoso sexual, se deben “proponer medidas correctoras y/o sancionadoras”, ya que también este aspecto tiene consideración en los protocolos (2019, pág. 71). De esta manera, es necesario explicar que la empresa está obligada legalmente a contemplar la problemática de la aparición de casos de acoso sexual y debe responder de forma adecuada. Para ello existen tres tipos de tutela, que son la tutela preventiva, la tutela proactiva y la reactiva. Así, en mi opinión, la tutela preventiva sigue totalmente una línea de acción socioeducativa, ya que en este punto, y con el objetivo de “diagnosticar situaciones que puedan originar la aparición del acoso sexual” (Arbonés, 2019,

pág. 71) la empresa analizará a su plantilla y, a partir de este análisis realizará un código de buenas prácticas, con el que se incorporará la perspectiva de género en su cultura de prevención de riesgos laborales (Arbonés, 2019, pág. 71). Desde mi punto de vista, la tutela preventiva es muy importante, ya que con ella se ofrece protección a las mujeres trabajadoras, porque podría llegar a evitar que la situación de acoso sexual llegara a producirse.

Por otro lado, la tutela proactiva obliga a la empresa a activar el protocolo de actuación en el momento en que se produzca una denuncia por acoso sexual. De esta manera, si la empresa no dispusiera del mencionado protocolo o del código de buenas prácticas, la víctima tendría derecho a exigir que este se realice o denunciar que el empresario no lo ha realizado. Así, la tutela proactiva también tiene un papel fundamental, ya que obliga a la organización laboral a disponer de estas medidas esenciales para combatir el acoso sexual en el trabajo (Arbonés, 2019, pág. 71).

Por último, la tutela reactiva da respuesta a la situación de acoso sexual cuando este está comenzando. De esta manera, este tipo de tutela tiene la intención de detener y por consiguiente, extinguir la situación de acoso sexual, y, por supuesto, de sancionar al acosador (Arbonés, 2019, pág. 71).

Además, hemos de tener en cuenta cual es la situación de los protocolos en los convenios colectivos, ya que considero necesario insistir en cómo a través de la negociación colectiva se debe incidir en la violencia/acoso sexual en el trabajo. En este sentido, Arbonés (2019, pág. 76) explica que “poco a poco la negociación colectiva va asumiendo como suya la necesidad de luchar contra cualquier tipo de acoso laboral, dada la entidad que está adquiriendo como riesgo psicosocial laboral”. Así, el acoso sexual laboral dentro de los protocolos contempla tres perspectivas diferenciadas: la de las políticas de igualdad y de no discriminación, la de la seguridad y salud laboral, además de la de sanción al acosador. De esta manera, en los convenios colectivos los sindicatos tienen el poder de negociar con la empresa, el deber de ésta de incluir en los protocolos toda una serie de medidas con las que combatir el acoso sexual en el trabajo. Precisamente Arbonés (2019, pág. 76) apunta que estas medidas son:

- a) medidas de promoción de la igualdad y derecho a la no discriminación, b) medidas en relación con el plan de igualdad, c) medidas en relación con la

salud y los riesgos laborales, d) medidas relacionadas con la violencia de género y e) medidas relacionadas con el régimen disciplinario.

Creo firmemente que se trata de medidas enfocadas hacia la acción socioeducativa, a través de la cual los sindicatos pueden intervenir con el objetivo de reeducar a la plantilla y, de esta manera, prevenir y erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral.

4.3.2.1. Elementos que incluyen los protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Según Arbonés (2019, pág. 77) existen unos contenidos esenciales que deben contener los protocolos. Estos son:

- a) Una declaración de principios de tolerancia cero al acoso sexual [...] “*compromiso de prevenir y rechazar el acoso sexual(...)*”.
- b) Definiciones [...].
- c) Ejemplos del concepto de acoso sexual [...].
- e) Determinación de los recursos técnicos, humanos y materiales de los que se dispone.
- f) Medidas de prevención a adoptar. [...].
- g) Designación de una comisión instructora o un instructor, cuestión que en muchos casos se encuentran incluidas en los procedimientos de actuación. [...].
- h) Exposición de los procedimientos de actuación tras una denuncia. [...].
- i) Tipificación y concreción del régimen disciplinario y sancionador. En el protocolo debe constar expresamente que , en caso de que se pruebe la situación de acoso sexual o por razón de sexo, se adoptarán las correspondientes medidas disciplinarias frente a la persona acosadora, incluido el despido disciplinario. [...].
- j) Seguimiento y control del procedimiento, con la finalidad de velar por su correcto desarrollo. Para ello, en la mayoría de ocasiones se creará una comisión, normalmente paritaria con un régimen de funcionamiento propio o adaptado. [...].

Así, como se ha mencionado anteriormente, sindicatos y empresa deberán elaborar de manera consensuada el protocolo de actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo. En la Ley Orgánica de Igualdad, anteriormente analizada, encontraremos los principios en los que se debe basar el protocolo. De esta manera, tal y como apunta Arbonés (2019, pág. 79), estos principios son:

- Compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual.
- Instrucción a todo el personal de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

De acuerdo con la propuesta de Arbonés (2019, pág 80), los protocolos se basan en tres objetivos fundamentales, que son “la erradicación de la conducta de acoso sexual, la prevención de esa conducta y garantizar los derechos de las personas afectadas”.

Por otro lado, debemos tener en cuenta las medidas de prevención contenidas en los protocolos. Así, según Arbonés (2019, pág. 80) “las medidas de prevención se suelen clasificar en tres grandes grupos formados por la prevención primaria, la secundaria y la terciaria”. De esta manera, existen expertas en la materia que, al centrarse en definiciones concretas sobre este tema, explican que la prevención primaria consiste en “concienciar a la plantilla que las situaciones de acoso no resultan tolerables en la empresa, además de que deberá gestionarse un procedimiento de solución de conflictos” (Fabregat, 2011, citada por Arbonés, 2019, pág. 80). En referencia a la prevención secundaria, ésta “pretende establecer el mecanismo para afrontar el acoso desde las primeras manifestaciones y desde el primer momento. Se trata de hacer efectivo, poner en práctica, el procedimiento de gestión y resolución de conflicto negociado en la primera fase” (Fabregat, 2011, citada por Arbonés, 2019, pág. 81). Por último, “la prevención terciaria tiene por finalidad la rehabilitación y recuperación de las víctimas para minimizar sus efectos, asistiéndolas y asesorándolas de forma continua” (Fabregat, 2011, citada por Arbonés, 2019, pág. 81).

Desde mi punto de vista como educadora social, considero importante recalcar la idea adicional que nos ofrece Arbonés (2019, pág. 81) cuando explica que “con el fin de evitar o prevenir las situaciones de acoso, algunos protocolos dedican epígrafes específicos a las medidas de prevención”. Estas medidas de prevención son (Arbonés, 2019, pág. 81):

a) La comunicación, difusión e información sobre el Protocolo mismo como principal medio de prevención. b) La formación y sensibilización sobre el acoso sexual, que cada vez más protocolos la incluyen para toda la plantilla. c) La necesidad de plantear la prevención del acoso sexual en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, Pérez, Apellániz & Fotinopulos (2011, pág. 28) hablan de la importancia de la política de divulgación del protocolo (para procurar su eficacia). A partir de la misma, explican cuáles son los instrumentos de divulgación, como la publicación en la intranet o la difusión mediante los tabloneros de anuncios de la empresa.

De la misma manera, la política formativa de la empresa también cobra una especial relevancia, ya que hace hincapié en la conveniencia de una formación en materia de violencia de género, mediante la cual se consiga concienciar y sensibilizar al personal sobre los riesgos laborales que giran alrededor del acoso sexual, como manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y, de esta manera, se consiga prevenir este grave perjuicio social (Pérez, Apellániz & Fotinopulos, 2011, pág. 30).

Para finalizar este apartado, considero oportuno hacer un apunte sobre la realidad del IB-Salut Menorca y su situación, en referencia a las medidas que determina para prevenir y tratar la problemática del acoso sexual en el ámbito laboral. En este sentido, cabe señalar que esta organización laboral no dispone de protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el trabajo. Así lo sostienen los delegados sindicales del Área de Salud de Menorca, Camps y Bernabeu (comunicación personal, abril de 2021), en las entrevistas que se les ha realizado para el presente estudio. En mi opinión, es sorprendente la inexistencia del mencionado documento, ya que, tal y como apunta Arbonés (2019) “los protocolos son instrumentos que facilitan y garantizan la implantación de una cultura empresarial libre de violencia en la organización y la no adopción de estas medidas supone, una infracción del ordenamiento jurídico”. De hecho, desde el punto de vista de Bernabeu (comunicación personal, abril de 2021), los sindicatos de IB-Salut Menorca, tienen la responsabilidad de actuar elaborando un protocolo para tratar posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, con el que se debe visibilizar y denunciar el problema, además de realizar campañas de sensibilización y prevención. De acuerdo con él,

Camps (comunicación personal, abril de 2021) añade que otro compromiso de los sindicatos es actuar sensibilizando “a las mujeres para que sean capaces de poner una denuncia” (comunicación personal, abril de 2021). Así, incluye en su discurso la reflexión de que las campañas de sensibilización no solo deben ir dirigidas a las/os trabajadoras/es, sino también a la empresa (comunicación personal, abril de 2021).

En relación a lo explicado, cabe señalar que en siguientes apartados se tratarán otros aspectos relativos al tipo de intervenciones socioeducativas para tratar el acoso sexual en el trabajo, entre otros, con los que se dará a conocer la realidad de Menorca, en referencia a esta cuestión.

4.4. Acciones socioeducativas, orientadas a la atención, prevención y sensibilización ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, que llevan a cabo los sindicatos.

4.4.1. La acción sindical de CCOO frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, a nivel estatal.

Desde la Secretaría confederal de la mujer de CCOO, en 2011 se presenta una guía sindical, la cual se sustenta sobre estrategias, líneas de trabajo y reglamentos, para intervenir sobre el acoso sexual en el ámbito laboral que, desde mi punto de vista como educadora social, se trata de una auténtica intervención socioeducativa ante una de las formas de violencia más invisibilizadas que padecen las mujeres en la actualidad. Así, tal y como apunta Bravo (2011), CCOO realiza esta guía con la intención de buscar “soluciones para combatir el fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral, una forma de discriminación por razón de sexo y una manifestación de la violencia de género”.

Bravo (2011) continúa explicando que este tipo de violencia de género necesita “un tratamiento adecuado y atención específica desde la acción sindical”. Para conseguirlo, esta profesional sostiene que se debe “trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación” (Bravo, 2011), los que serían: el empleo; la prevención y la sensibilización; y la actuación sindical (Bravo, 2011). Así, desde la secretaria confederal de la mujer de CCOO, se insiste en

la importancia de la negociación de convenios colectivos y de los planes de igualdad para incidir en el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (Bravo, 2011).

En este sentido, en la guía sindical de la que hablamos, se plantean una serie de acciones socioeducativas “dirigidas a una mejor detección y conocimiento del acoso sexual y para la puesta en marcha de estrategias de prevención y sensibilización” (Silván y Brunel, 2011). Éstas son (Silván y Brunel 2011):

- Actualizar y difundir la documentación e información existente sobre esta materia al conjunto de la estructura sindical.
- Formación y sensibilización de personas con responsabilidades sindicales, incluidas quienes ostenten representación sindical en el ámbito de empresa.
Promover debates internos para la definición de estrategias de actuación y propuestas para la negociación colectiva.
- Edición de folletos y otros materiales formativos para la prevención y sensibilización.
- Realización de campañas específicas para la sensibilización de trabajadores y trabajadoras.
- Difundir las obligaciones que el art. 48.1 de la LO 3/2007 establece en relación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que “deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Cabe señalar que en la guía aparece un apartado en el que se dan una serie de orientaciones y criterios para la negociación colectiva, de los que, en mi opinión, hay que poner el acento en la importancia que se le da al establecimiento de protocolos de actuación. Así, como hemos ido viendo a lo largo del presente trabajo, los protocolos son un instrumento indispensable para poner en marcha, por parte de los sindicatos, acciones socioeducativas ante el acoso sexual en el ámbito laboral.

Por otro lado, muy recientemente, en abril de 2021, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras ha realizado un estudio -promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno

contra la Violencia de género- sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, que, desde mi punto de vista, es un instrumento de gran valor para combatir este tipo de violencia de género. Asimismo, tal y como se explica en el estudio, el máximo objetivo del mismo es “contribuir a la erradicación de estas formas de violencia contra las mujeres, silenciadas y permitidas” (Confederación Sindical de CCOO y Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2021), analizándolas en profundidad, y dando lugar a la mejora de la respuesta institucional. De esta manera:

CCOO realiza este estudio, realizando un recorrido a través de la normativa actual, la aplicación de la misma, el papel de la negociación colectiva, y poniendo de manifiesto las experiencias sufridas por las protagonistas, pretendiendo con todo ello, generar una estrategia transversal de prevención, sensibilización, identificación, actuación y erradicación de este grave problema social desde la acción sindical (Confederación Sindical de CCOO y Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2021).

Los resultados de este estudio muestran que en el ámbito laboral todavía sigue invisibilizada la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y que es necesario responder de forma global. Por este motivo, se ha examinado cómo se producen este tipo de violencias contra la mujer, quién es el agresor y quien las sufre, las consecuencias que tiene y cuales son las medidas para denunciarlo.

Así, el estudio deja en evidencia que “tanto la prevención como la detección y el tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo adolece de enormes carencias que requieren de acciones positivas para su mejora” (Confederación Sindical de CCOO y Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2021). Por este motivo, dicho estudio aporta una *Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, y es en esta guía donde encontramos las estrategias a seguir, desde la acción sindical, para hacer una óptima intervención socioeducativa con la que prevenir, detectar y tratar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo, utilizando los convenios colectivos, los planes de igualdad y los protocolos como herramientas indispensables para conseguirlo.

Asimismo, tal y como explica la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021):

El objetivo de esta guía es proporcionar indicaciones que redunden en mejorar el contenido de los convenios colectivos así como de los planes de igualdad en cuanto al tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo se refiere, además de poner de manifiesto buenas prácticas ya existentes para que se conviertan en apoyo e impulsoras de otras que redunden en ese mismo objetivo.

De esta manera, en la Guía sindical (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2021) se destaca la importancia de la formación en materia de igualdad, como medida fundamental a implantar en la empresa:

La formación es la base para corregir estas actitudes, a la vez que se erige como el procedimiento central para prevenirlas: es evidente la necesidad de poner de manifiesto qué acciones pueden ser molestas además de constituir acoso de forma que se puedan corregir y erradicar. Además, contribuye a transmitir confianza a cualquier mujer víctima de acoso.

Las estrategias que plantea la guía destinadas a erradicar este tipo de actos de violencia de género, en el ámbito laboral, se sustentan en tres instrumentos imprescindibles para la acción sindical y la intervención socioeducativa, éstos son: la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos de actuación.

Así, en la mencionada guía podemos encontrar las siguientes recomendaciones para la negociación colectiva (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2021):

1. Declaración de principios en el convenio colectivo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. [...].
2. Tipificar el acoso sexual y acoso por razón de sexo regulando un procedimiento sancionador que corresponda con la gravedad de lo sucedido. [...].
3. Introducir en los convenios colectivos los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los protocolos de acoso tienen que estar accesibles a la plantilla en todo momento. [...].

4. Incluir en el plan de formación de la empresa cursos sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De la misma manera, en la Guía sindical (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2021) encontramos el apartado de Planes de Igualdad, en el que también podemos observar acciones socioeducativas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, explicadas desde el punto de vista de la negociación de dichos planes, a partir de la acción sindical. Éstas son:

1. Acordar la negociación e implantación de medidas preventivas. [...] La implantación de estas medidas está concretada en el artículo 48 de la ley de igualdad.
2. Constitución de la comisión responsable para el tratamiento, la investigación y el seguimiento de las denuncias en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. [...].
3. Acordar protocolos de actuación que establezcan el procedimiento interno de denuncia.

A continuación, aparecen explicitadas las competencias que debe tener, según la guía sindical (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2021), la comisión de la igualdad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de las que, según mi propio criterio, tendrían intención claramente socioeducativa las siguientes:

- Negociar y acordar protocolos de actuación que establezcan un procedimiento interno de denuncia, así como procedimientos específicos para la prevención de ambos tipos de acoso.
- Asumir la concienciación de todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de los trabajadores y las trabajadoras relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Velar porque la información llegue a las personas destinatarias de modo directo, claro y eficaz, así como supervisar que los canales de comunicación y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.
- Participar en la investigación de los hechos denunciados.

Por último, la Guía sindical (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2021) ofrece unas pautas de actuación para delegadas y delegados sindicales ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, que, en mi opinión, guardan una estrecha relación con las competencias de un/a educador/a social, al realizar una intervención socioeducativa con una víctima de este tipo de problemática. Así, estas actuaciones son:

- Escuchar a la víctima. Se trata de dejar que la víctima narre los hechos sin realizar ningún cuestionamiento ante los mismos.
- Animar a la víctima para que realice un relato de los hechos por escrito. [...].
- Acompañar a la víctima en caso de que decida presentar una denuncia en la empresa para que se active el protocolo y sea la comisión experta la que realice la investigación pertinente y se apliquen las medidas necesarias para poner fin a esta situación.

4.4.2. La acción sindical de CCOO frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, a nivel autonómico (Illes Balears).

Con la intención de averiguar qué tipo de acciones socioeducativas lleva a cabo CCOO, a nivel autonómico (Illes Balears), respecto a situaciones de violencia de género padecidas por mujeres trabajadoras en el ámbito laboral, se ha realizado una entrevista a Eva Cerdeiriña Outeiral, responsable de la Secretaría de Igualdad, entre otras, de CCOO Illes Balears.

Así, tal y como afirma Cerdeiriña (comunicación personal, abril de 2021), cuando se produce un caso de acoso sexual/por razón de sexo en el trabajo, desde CCOO Balears se presta ayuda y apoyo a la víctima, proporcionándole asesoramiento profesional, además de utilizar la técnica de la escucha activa con ella, para procurar que ésta se sienta “arropada, entendida y escuchada por las personas en las que deposita su confianza” (Cerdeiriña, abril de 2021, comunicación personal). También, se le debe ofrecer:

Atención personalizada sobre su situación laboral y, en su caso, sobre el procedimiento penal si este se inicia. El trabajo asistencial es imprescindible para gestionar y restituir la salud de la trabajadora, tanto en el proceso de gestionar la experiencia traumática como en la superación de sus consecuencias, así como contar con personas/servicios profesionales y especializadas, en la gestión de todos los recursos sociales, asistenciales y jurídicos. (Cerdeiriña, abril de 2021, comunicación personal).

Por otro lado, Cerdeiriña (comunicación personal, abril de 2021) explica que para hacer una intervención socioeducativa con la que luchar contra la violencia de género, desde CCOO Baleares se envían mensajes de denuncia constantes a la sociedad, a través de los medios de comunicación, redes sociales, participación en diferentes organismos, etc., y se reclama a los poderes públicos que pongan en práctica las medidas de acción positiva que aparecen en la normativa, tanto internacional, estatal como autonómica. Así, en palabras de Cerdeiriña (comunicación personal, abril de 2021):

Impulsamos la negociación de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, junto a la negociación de convenios y planes de igualdad para avances significativos en igualdad laboral y para el desarrollo de los derechos de las víctimas de VG. O exigimos la aplicación del Convenio de Estambul, la ratificación del Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el lugar del trabajo, así como los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas que apuestan por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como ejes del desarrollo sostenible. [...]. Las situaciones de acoso son detectables y también evitables; por ello la implicación de las empresas en actuaciones de sensibilización y prevención es fundamental para lograr un ambiente de trabajo libre de violencia machista. Una empresa que negocie con la plantilla un buen protocolo frente al acoso sexual y que facilite una buena difusión del mismo, se posiciona frente a comportamientos inaceptables, favoreciendo un clima laboral respetuoso. Por ello, desde CCOO reivindicamos de forma constante la necesidad de articular medidas para luchar contra el acoso sexual, de elaborar protocolos y de exigir su cumplimiento.

4.4.3. La acción socioeducativa frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo llevada a cabo por los sindicatos CCOO y SATSE en el IB-Salut Menorca.

Tal y como afirman los delegados sindicales Camps y Bernabeu (comunicación personal, abril de 2021) en las entrevistas que les he realizado recientemente -con la intención de averiguar si se lleva a cabo algún tipo de acción socioeducativa desde los sindicatos del Área de Salud de Menorca para prevenir o tratar el tema del acoso sexual o acoso por razón de sexo en este ámbito laboral- no se realiza ningún tipo de intervención al respecto, ya que no hay denuncias en ninguno de los centros de salud de la isla. Según Bernabeu (2021), solo se ha producido una denuncia en los últimos veinte años.

En mi opinión, no es de extrañar que no se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo en el IB-Salut Menorca, ya que las mujeres que conforman la plantilla no tienen conocimiento de si alguna vez ha habido situaciones similares o de si hay algún tipo de recurso donde puedan ir a denunciar, ya que no existe un protocolo de actuación en caso de sufrir este tipo de violencias de género, en el que aparecieran medidas concretas para evitar que las señaladas sean ellas en caso atreverse a denunciar. De esta manera, pienso que no se denuncia por temor a represalias, como la pérdida del puesto de trabajo, la pérdida de relaciones sociales en el trabajo, vivir situaciones de aislamiento, etc.

Los representantes sindicales del Área de Salud de Menorca (Camps y Bernabeu, 2021) sostienen que es necesaria la puesta en marcha de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual, a partir del cual empezar a realizar campañas de sensibilización y de prevención dirigidas a toda la plantilla de la empresa, con la finalidad de comenzar a dar respuesta a un problema que según ellos está invisibilizado.

5. Discusión y conclusiones.

El estudio se inicia realizando una aproximación a la definición de los conceptos clave relacionados con la violencia de género en las organizaciones laborales. Así, en esta primera etapa del trabajo, se descubre mediante la información proporcionada por las/los profesionales de la Cofederación Sindical de CCOO (2021) que este tipo de violencia de género se manifiesta en forma de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Al analizar el concepto de violencia de género, se considera necesario entender por qué suceden estas situaciones, es decir, cuáles son las causas que provocan que la violencia machista esté tan extendida en todos los contextos cotidianos, que también abarque el ámbito laboral. De esta manera, encontramos la explicación a través de examinar el concepto de violencia de género desde la perspectiva de género, que nos ofrecen Pérez et al. (2011, pág. 41), quienes nos aclaran que debido a los mecanismos sociales y culturales impuestos por el sistema patriarcal, existen unas estructuras de poder desiguales en las que la mujer debe ser sumisa ante la autoridad del hombre. Esta desigualdad en la jerarquía social provoca múltiples variedades de violencia contra las mujeres, que solo llegarán a desaparecer con una reeducación de la sociedad, la cual debe estar encaminada hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Gracias a este enfoque de la violencia de género, se ha hecho imprescindible y totalmente necesario establecer una serie de normas y medidas para luchar contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres. De esta manera, avanzamos en nuestro trabajo, analizando la normativa de referencia que se ha considerado especialmente relevante en cuanto a la violencia de género, con la intención de averiguar qué contempla la ley en relación a la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Así, se ha hecho un repaso por la normativa existente a nivel internacional, estatal (Gobierno de España) y autonómico (Govern de les Illes Balears).

En este sentido, toda la normativa apunta hacia una misma dirección, que es, como hemos dicho, la reeducación de la sociedad, desde la perspectiva de género, para posibilitar que se produzca una profunda transformación social, donde la violencia contra las mujeres, sea en el que contexto que fuere, no tenga cabida. Cuando nos centramos en el tema de nuestro interés, observamos que se habla del empoderamiento de las mujeres y de la obligación de las

empresas de crear un clima de trabajo libre de violencia machista. Durante todo el análisis de la normativa internacional, se defiende que para proteger a las mujeres trabajadoras del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, los estados deben utilizar la legislación nacional (guiada por la internacional) para garantizar un entorno laboral seguro y sin riesgos, utilizando la herramienta por excelencia para combatir este tipo de violencia machista en el mundo laboral: la negociación colectiva (y el diálogo social) entre empresa y sindicatos. En todo momento se sostiene que se debe incidir, tal y como apuntan Tomei et al. (2019), en las causas y factores de riesgo existentes para que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo aparezcan en el contexto laboral. Así, comprobamos -de acuerdo con las/os expertas/os de los Estados Miembros del Consejo de Europa (Art. 1, 11 de mayo de 2011)- que la solución se dirige, hacia la prevención, la sensibilización, la formación y, en última instancia, el tratamiento de estas violencias machistas.

Al continuar indagando sobre la normativa, llegamos a la estatal y la autonómica (a nivel de España y Baleares) referente a la violencia de género, en las que se insiste en que los poderes públicos deben poner en marcha las medidas necesarias para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, en particular, y para encaminar a la sociedad hacia la igualdad entre mujeres y hombres, en general. Averiguamos, de esta manera, que estas medidas, que aparecen en el Artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad de mujeres y hombres (Art. 46, 22 de marzo de 2007) se traducen en acciones positivas en materia de igualdad en el entorno laboral, y son concretamente los Planes de Igualdad. Así, descubrimos que éstos son aplicados por las organizaciones laborales, amparándose en la legislación anteriormente estudiada, y que, además, forman parte de ellos los Protocolos de Actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que hacen efectivo lo que la normativa indica. De esta manera, hallamos un aspecto importante para nuestro trabajo, cuando llegamos a la información proporcionada por Arbonés (2019, pág. 76) en el momento en que explica que estas medidas son producto de la negociación colectiva entre empresa y sindicatos y que tienen una función básicamente preventiva y educativa.

De esta manera, alcanzamos el punto del trabajo en el que se analizan las acciones socioeducativas, orientadas a la atención, prevención y sensibilización ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, que llevan a cabo los sindicatos, poniendo nuestra atención en la acción sindical frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del sindicato CCOO, a nivel estatal. A través de ellas observamos que se sigue una

línea de acción socioeducativa, que da una especial importancia a la prevención de estas situaciones de violencia de género y a la sensibilización de toda la plantilla de la empresa, utilizando la negociación colectiva como herramienta clave para instaurar los protocolos de actuación, como instrumento indispensable para poner en marcha intervenciones contra el acoso sexual en el trabajo.

De la misma manera, continuamos el estudio deteniéndonos en la acción sindical de CCOO (Confederación Sindical de CCOO, 2021) frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, pero esta vez centrándonos en las Islas Baleares. A través de una entrevista a la responsable de la Secretaría de Igualdad de CCOO Illes Balears, Cerdeiriña (comunicación personal, abril de 2021) nos cercioramos de que, en esta comunidad autónoma también se sigue una auténtica línea de intervención socioeducativa, frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, poniendo el acento en la prevención, en la sensibilización social y en la negociación colectiva para erradicar esta problemática.

Llegamos al fin de nuestro trabajo con el análisis de la acción socioeducativa frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo que se lleva a cabo en el IB-Salut Menorca, por parte de los sindicatos CCOO y SATSE, que forman parte de la Junta de Personal de este organismo laboral y que, por lo tanto, tienen la responsabilidad de dar respuesta ante este tipo de violencia de género. Así, mediante la realización de entrevistas a los delegados sindicales de estos dos sindicatos, Camps y Bernabeu (comunicación personal, abril de 2021) se descubre que en esta organización laboral, que además forma parte de la Administración pública, no se lleva a cabo ningún tipo de acción socioeducativa al respecto. Llama enormemente mi atención que los representantes de los dos sindicatos afirmen que no hay denuncias de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo, y que solo haya salido a la luz un caso en un período de tiempo de veinte años. Explican que no existe un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual laboral en este organismo. De esta manera, podemos llegar a la conclusión de que no es de extrañar que no haya denuncias de este tipo de violencia machista, ya que es totalmente necesaria la existencia de dicho protocolo para que las posibles víctimas sepan dónde acudir en caso de sufrirla, y adquieran seguridad para tomar la decisión de poner una denuncia.

Por otra parte, se descubre a través de las entrevistas a Camps y Bernabeu (comunicación personal, abril de 2021) que en el IB-Salut Menorca tampoco existe un Plan de Igualdad

propio, de manera que este organismo se rige por el plan de Igualdad del Govern Balear. En mi opinión, en el Área de Salud de Menorca se sufre un cierto retraso en cuanto a la concienciación de la importancia de la implantación de medidas de acción positiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la cual cosa me lleva a pensar que las mujeres trabajadoras de esta organización laboral están bastante expuestas a sufrir violencia de género en sus puestos de trabajo.

De esta manera, considero totalmente necesario que los sindicatos que forman parte del IB-Salut Menorca tomen conciencia del grave perjuicio social que es la violencia de género en el ámbito laboral, y que empiecen a comprender que tienen en sus manos una herramienta que no están utilizando -con la que solo ellos pueden erradicar la violencia de género entre las/os profesionales de la sanidad menorquina- como lo es la negociación colectiva, para conseguir instaurar un Plan de igualdad (que lleve consigo un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo) en el Área de Salud de Menorca.

Podemos concluir este trabajo afirmando que -a partir del análisis de documentación específica sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género, y de las entrevistas realizadas- la prevención, la sensibilización, la formación, y por lo tanto, la reeducación, son las estrategias que los sindicatos deben utilizar en las organizaciones laborales para conseguir erradicar la violencia machista en el trabajo, aprovechando la negociación colectiva como herramienta principal. De esta manera, pienso que un/a educador/a social es un perfil profesional perfecto, que puede desarrollar un trabajo excelente para combatir la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

6. Referencias Bibliográficas.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de julio de 2016 por el que se aprueba el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2016-2019. (2016). Illes Balears: BOIB. Recuperado de [file:///C:/Users/ortel/Downloads/Plan%20Igualdad%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ortel/Downloads/Plan%20Igualdad%20(4).pdf)

Arbonés, H. (2019). *Violencia en el trabajo: El acoso sexual*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Artículo 1. Objetivos del Convenio. (11 de mayo de 2011). *Convenio de Estambul. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*. Recuperado de <https://rm.coe.int/1680462543>

Artículo 13. Sensibilización. (11 de mayo de 2011). *Convenio de Estambul. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*. Recuperado de <https://rm.coe.int/1680462543>

Artículo 40. Acoso sexual. (11 de mayo de 2011). *Convenio de Estambul. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*. Recuperado de <https://rm.coe.int/1680462543>

Artículo 3. Convenio sobre la violencia y el acoso. (21 , Junio de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Artículo 7. Convenio sobre la violencia y el acoso. (21 , Junio de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Artículo 9. Convenio sobre la violencia y el acoso. (21 , Junio de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Artículo 10. Convenio sobre la violencia y el acoso. (21 , Junio de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Artículo 11. Convenio sobre la violencia y el acoso. (21 , Junio de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Artículo 12. Convenio sobre la violencia y el acoso. (21 , Junio de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Artículo 1. Objeto de la Ley. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 27. Integración del principio de Igualdad en la política de salud. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 3/2007. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Artículo 4. Definiciones. (8 de Noviembre de 1995). *Ley de prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Artículo 5. Objetivos de la política. (8 de Noviembre de 1995). *Ley de prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. (8 de Noviembre de 1995). *Ley de prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Artículo 1. Objetivos del convenio. (11 de mayo de 2011). Disposición 5947. Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE n. 137. Recuperado de [https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/\(1\)/dof/spa/pdf](https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/(1)/dof/spa/pdf)

Artículo 184. Del acoso sexual. (23 de Noviembre de 1995). *Ley Orgánica del Código Penal*, 10/1995. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/24/pdfs/A33987-34058.pdf>

Artículo 1. Objeto y finalidad. (28 de julio de 2016). *Ley de igualdad de mujeres y hombres*, 11/2016. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 3. Principios generales. (28 de julio de 2016). *Ley de igualdad de mujeres y hombres*, 11/2016. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 39. Calidad en el empleo. (28 de julio de 2016). *Ley de igualdad de mujeres y hombres*, 11/2016. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 40. Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial. (28 de julio de 2016). *Ley de igualdad de mujeres y hombres*, 11/2016. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 45. Seguridad y salud laboral. (28 de julio de 2016). *Ley de igualdad de mujeres y hombres*, 11/2016. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 46. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (28 de julio de 2016). *Ley de igualdad de mujeres y hombres*, 11/2016. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 1. Objeto. (13 de octubre de 2020). *Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, 901/2020. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

Artículo 2. Ámbito de aplicación. (13 de octubre de 2020). *Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 901/2020*. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad. (13 de octubre de 2020). *Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 901/2020*. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora. (13 de octubre de 2020). *Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 901/2020*. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

Artículo 12. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. (13 de octubre de 2020). *Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 901/2020*. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

Ballester Brage, L. (2017). *Métodos y Técnicas de Investigación Educativa (Apuntes)*. Palma de Mallorca, España: Universitat de les Illes Balears: Grado de Educación Social.

Clauso, A. (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista General de Información y Documentación*, vol. 3 (1), 11-19. Recuperado de <file:///C:/Users/ortel/Downloads/12586-Texto%20de%20art%C3%ADculo-12666-1-10-20110601.PDF>

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. (2021). Madrid: Confederación sindical de Comisiones Obreras y Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Recuperado de <file:///C:/Users/ortel/OneDrive/Escritorio/EL%20ACOSOS%20SEXUAL%20Y%20RAZON%20DE%20SEXO,%202021.pdf>

El Convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer entrará en vigor el 1 de agosto. (n.d.). *Xunta de Galicia. Consellería de emprego e igualdade*. Recuperado de <http://igualdade.xunta.gal/es/actualidad/el-convenio-de-estambul-sobre-violencia-contra-la-mujer-entrara-en-vigor-el-1-de-agosto>

Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. (2021). Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Recuperado de <https://www.ccoo.es/9e1ed6155db8b6ce692d3aa2dcfd2a9400001.pdf>

Pacto de Estado contra la violencia de género (2017). *Delegación del Gobierno para la Violencia de Género*. Recuperado de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/FolletoPEVGcastweb.pdf>

Pérez, J. et al. (2011). *Violencia de género. Prevención, detección y atención*. Madrid: Grupo 5.

Pérez, T., Apellániz, I., & Fotinopulos, O. (2011). *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo*. Euskadi: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer.

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019. (2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

Preámbulo. (30 de marzo de 2015). *Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal, 1/2015*. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2015/03/31/pdfs/BOE-A-2015-3439.pdf>

Romero, M. (2018). *Planes de Igualdad. Guía Práctica*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Secretaría de Salud Laboral y Juventud & Secretaría de la Mujer. (2019). *Guía de prevención de riesgos laborales. Desde la perspectiva de género*. CCOO. Valladolid: CCOO Castilla y León. Recuperado de <https://www.ccoo.es/390d3965457dc25d5f6823fd2bfca314000054.pdf>

Silván, E. & Brunel, S. (2011). *La acción sindical frente al acoso sexual. Guía sindical*. Secretaría Confederal de la Mujer. CCOO. Recuperado de [file:///C:/Users/ortel/Downloads/16fd2ab17773d2f216f4063471ce8497000001%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ortel/Downloads/16fd2ab17773d2f216f4063471ce8497000001%20(1).pdf)

Tomei, M., et al. (2019). Informe temático: La contribución del diálogo social a la Igualdad de género. Global Deal. Pacto Mundial Juntos por el Trabajo Decente y el Crecimiento Inclusivo. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf

7. Anexos.

7.1. Entrevistas.

7.1.1. Entrevista a Juan Andrés Bernabeu, responsable de la Federación de Sanidad de CCOO Menorca, y delegado sindical del Área de Salud de Menorca.

1.

Entrevistadora:

- Buenos días, en primer lugar quiero darte las gracias por concederme esta entrevista. Como estoy haciendo mi trabajo de fin de grado sobre la respuesta que se da desde los sindicatos a los casos de violencia de género que puedan aparecer en el Área de Salud de Menorca, he considerado interesante entrevistarte, ya que desde mi punto de vista, tienes un papel importante en cómo se debe incidir en la violencia/acoso sexual en el trabajo o acoso por razón de sexo, a través del sindicato y de la negociación colectiva. Para empezar, explícanos cuales son tus funciones.

Entrevistado:

- Soy representante sindical y miembro de la Junta de Personal.

2.

Entrevistadora:

- Te voy a leer una pequeña introducción:
Según la abogada Arbones (2019) “en la sociedad española, siguen existiendo aún hoy, mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que vienen a anular la capacidad de reacción ante estas conductas”. Por ejemplo, el mito de que “el acoso sexual es poco frecuente”. De hecho, Arbones afirma que “a lo largo de su vida, del 40% al 60% de los trabajadores lo han sufrido”. Si nos fijamos, dice “los trabajadores”, porque hay que aclarar que los trabajadores hombres también sufren acoso sexual, pero, según esta autora, en menor medida respecto a las mujeres, ya que debido a nuestra cultura muchos hombres creen que solo están coqueteando o piropeando, cuando en realidad lo que están haciendo es acosar sexualmente a una mujer. De hecho, otro mito que menciona Arbones (2019) es que “si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual”. Otro mito (Arbones,

2019) es que “se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo”. La abogada explica que esta creencia de que el acoso sexual es algo inofensivo lleva a muchas mujeres a abandonar su puesto de trabajo, con las consecuencias que ello conlleva.

¿Qué opinas de estas afirmaciones?

Entrevistado:

- Creo que todo es cierto. En todo momento pienso que se culpabiliza a la víctima, porque estamos en una sociedad machista, y los valores machistas son compartidos por hombres y mujeres.

3.

Entrevistadora:

- ¿Alguna vez se ha denunciado un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en tu sindicato?

Entrevistado:

- Sí, lo denunció una compañera en el año 2004. Su jefe la acosaba sexualmente y como ella se negó a complacerle, él la quería trasladar de centro de trabajo. Ella se negó y acudió al sindicato. Desde el sindicato se la defendió y el jefe paró de acosarla. Finalmente no se la trasladó. A él no se le sancionó de ninguna manera.

4.

Entrevistadora:

- ¿Crees que hay más casos y no se denuncian? ¿Por qué?

Entrevistado:

- Sí, creo que hay más, pero las mujeres no se atreven a denunciar por temor a represalias.

5.

Entrevistadora:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo son una clara manifestación de discriminación y de violencia hacia la mujer, y atenta contra el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

¿Crees que los sindicatos deben actuar al respecto? ¿Cómo?

Entrevistado:

- Sí, el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo de debe visibilizar y denunciar. Se debe elaborar un protocolo de actuación ante el acoso sexual.

6.

Entrevistadora:

- El Artículo 4.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define los riesgos laborales como aquellos daños que pueden sufrir los trabajadores derivados del trabajo. Entre los riesgos laborales aparecen las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. Por otro lado, en la LOI, el tema del acoso sexual en el ámbito de la salud laboral deja en manos de la buena fe del empresario y de la contribución de los sindicatos, la prevención del acoso sexual.
¿Los sindicatos están contribuyendo a la prevención del acoso sexual en el Área de Salud de Menorca?

Entrevistado:

- Deficitariamente, porque la Administración no es permeable.

7.

Entrevistadora:

- La normativa alude en cómo a través de la negociación colectiva se debe incidir en el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
¿En el Área de Salud de Menorca se lucha contra el acoso sexual en el trabajo o el acoso por razón de sexo, a través de la negociación colectiva?

Entrevistado:

- No. Se ha tratado como hechos puntuales. Por ejemplo, el año pasado hubo un médico que ponía cámaras en los vestuarios del personal femenino del hospital y las grababa. En la junta de personal se habló de este hecho en concreto, pero no se planteó el hecho de realizar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.

8.

Entrevistadora:

- ¿Qué tipo de acciones crees que se deberían llevar a cabo desde los sindicatos y desde la junta de personal del Área de Salud de Menorca?

Entrevistado:

- Hacer un Plan de Igualdad que incluyera el protocolo, y que éste, asu vez, incluyera campañas de sensibilización y de prevención.

9.

Entrevistadora:

- ¡Gracias y hasta pronto!

Entrevistado:

- ¡De nada!

7.1.2. Entrevista a Magdalena Camps, presidenta de la Junta de Personal del Área de Salud de Menorca, y delegada sindical del Sindicato SATSE.

1.

Entrevistadora:

- Buenos días, en primer lugar quiero darte las gracias por concederme esta entrevista. Como estoy haciendo mi trabajo de fin de grado sobre la respuesta que se da desde los sindicatos a los casos de violencia de género que puedan aparecer en el Área de Salud de Menorca, he considerado interesante entrevistarte, ya que eres la presidenta de la junta de personal y, desde mi punto de vista, tienes un papel importante en cómo se debe incidir en la violencia/acoso sexual en el trabajo o acoso por razón de sexo, a través del sindicato y de la negociación colectiva.
Para empezar, explícanos cuales son tus funciones, tanto en tu sindicato como en la Junta de Personal.

Entrevistada:

- Mis funciones principales son:
 - En el sindicato:
 - llevar a cabo la acción sindical.
 - soy miembro del comité de prevención de riesgos laborales de la empresa.
 - gestionar cualquier problema que tenga un trabajador del Área de Salud de Menorca.
 - Asesorar a los trabajadores.
 - Hacer formación.
 - En la Junta de Personal:
 - gestionar cualquier problema que tenga un trabajador del Área de Salud de Menorca.

2.

Entrevistadora:

- Te voy a leer una pequeña introducción:

Según la abogada Arbones (2019) “en la sociedad española, siguen existiendo aún hoy, mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que vienen a anular la capacidad de reacción ante estas conductas”. Por ejemplo, el mito de que “el acoso sexual es poco frecuente”. De hecho, Arbones afirma que “a lo largo de su vida, del 40% al 60% de los trabajadores lo han sufrido”. Si nos fijamos, dice “los trabajadores”, porque hay que aclarar que los trabajadores hombres también sufren acoso sexual, pero, según esta autora, en menor medida respecto a las mujeres, ya que debido a nuestra cultura muchos hombres creen que solo están coqueteando o piropeando, cuando en realidad lo que están haciendo es acosar sexualmente a una mujer. De hecho, otro mito que menciona Arbones (2019) es que “si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual”. Otro mito (Arbones, 2019) es que “se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo”. La abogada explica que esta creencia de que el acoso sexual es algo inofensivo lleva a muchas mujeres a abandonar su puesto de trabajo, con las consecuencias que ello conlleva.

¿Qué opinas de estas afirmaciones?

Entrevistada:

- Creo que todo lo que has leído sí que es acoso sexual, pero la sociedad no entiende que eso sea acoso.

3.

Entrevistadora:

- ¿Alguna vez se ha denunciado un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en tu sindicato?

Entrevistada:

- No, nunca.

4.

Entrevistadora:

- ¿Crees que hay casos y no se denuncian? ¿Por qué?

Entrevistada:

- Creo que sí que hay casos y no se denuncian. Yo creo que el acosador suele ser alguien con un puesto de superioridad, y creo que no se denuncia por no tener consecuencias.

5.

Entrevistadora:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo son una clara manifestación de discriminación y de violencia hacia la mujer, y atenta contra el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

¿Crees que los sindicatos deben actuar al respecto? ¿Cómo?

Entrevistada:

- Sí. Hay que sensibilizar a las mujeres para que sean capaces de poner una denuncia.

6.

Entrevistadora:

- El Artículo 4.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define los riesgos laborales como aquellos daños que pueden sufrir los trabajadores derivados del trabajo. Entre los riesgos laborales aparecen las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. Por otro lado, en la LOI, el tema del acoso sexual en el ámbito de la salud laboral deja en manos de la buena fe del empresario y de la contribución de los sindicatos, la prevención del acoso sexual.

¿Los sindicatos están contribuyendo a la prevención del acoso sexual en el Área de Salud de Menorca?

Entrevistada:

- No. No se hacen campañas porque no hay denuncias, y como no hay denuncias no existe el problema.

7.

Entrevistadora:

- La normativa alude en cómo a través de la negociación colectiva se debe incidir en el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

¿En el Área de Salud de Menorca se lucha contra el acoso sexual en el trabajo o el acoso por razón de sexo, a través de la negociación colectiva?

Entrevistada:

- No, porque como no se denuncia no se saca el tema.

8.

Entrevistadora:

- ¿Qué tipo de acciones crees que se deberían llevar a cabo desde los sindicatos y desde la junta de personal del Área de Salud de Menorca?

Entrevistada:

- Campañas de sensibilización, tanto a los trabajadores como a la empresa.

9.

Entrevistadora:

- ¡Gracias y hasta pronto!

Entrevistada:

- ¡De nada!

7.1.3. Entrevista a Eva Cerdeiriña Outeiral, Secretaria de Acción Social, Políticas Sociales e Igualdad de CCOO Illes Balears.

1.

Entrevistadora:

- Hola Eva, en primer lugar, quiero agradecerte que me hayas concedido hacerte esta entrevista, que utilizaré para la realización de mi trabajo de fin de grado, el cual trata sobre la respuesta que ofrecen los sindicatos a la problemática de la violencia de género, que puedan padecer las mujeres trabajadoras en sus puestos de trabajo. Así, como eres la secretaria de Acción Sindical, Políticas Sociales e Igualdad de CCOO Illes Balears, creo que tu aportación a mi trabajo, a través de esta entrevista, lo enriquecerá enormemente.

¿Podrías explicar cuales son tus funciones principales en el desempeño de tu trabajo?

Entrevistada:

- Es una Secretaria que se encarga de diversas áreas. Acción Sindical, Salud Laboral, Medio Ambiente, Política Sociales, Igualdad e Inmigración. Por lo tanto, como puedes ver, las funciones y las responsabilidades son amplias y diversas. Es un trabajo que se realiza de forma coordinada con las diferentes estructuras del sindicato, tanto con las Federaciones, y en particular con los/las responsables de las distintas áreas, como también a nivel confederal. Pero además del trabajo que realizamos a nivel del centro de trabajo, CCOO es un sindicato sociopolítico, y por lo tanto la tarea se extiende mucho más allá de lo que en sentido estricto son las relaciones laborales. En esta línea de trabajo, es muy importante nuestra participación activa, en múltiples iniciativas y foros, y en los diferentes órganos de la Administración, tanto a nivel autonómico, municipal como estatal. Formamos parte de organismos como el Consejo Económico y Social de Baleares, el Consell Social de la UIB, Mutuas, las diversas Mesas de Negociación constituidas a nivel autonómico, (por ej, la Mesa de Vivienda, el Consejo de Formación Profesional, el Consejo de Dirección del SOIB, la Mesa de Empleo, el Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral, etc), o aquellas que dependen de la Administración Central (SEPE , INSS, Observatorio contra el Fraude, Dirección Provincial de Inspección de Trabajo..). A su vez, participamos, y siempre con ese carácter propositivo, en el Consell de Serveis Socials del Govern Balear , así como en el del Consell de Mallorca, y el del Ayto. De Palma, el Observatorio de las Personas Mayores del Consell Insular de Mallorca, la red “Stop Racisme” del Ayto de Palma, el Observatorio de la Inmigración, el Consell LGTBI, el Consell de Dones... Estos son sólo algunos de los foros en los que a través de nuestra participación activa, planteamos nuestras propuestas y líneas de actuación, sobre la base de un conocimiento de las necesidades y demandas consecuentes, de las deficiencias y carencias existentes, y con el fin último de lograr una sociedad más igualitaria, inclusiva y no discriminatoria.

2.

Entrevistadora:

- Podemos decir que la violencia de género que sufren las mujeres en sus puestos de trabajo se traduce en acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A continuación, te voy a leer una pequeña introducción:

Según la abogada Arbonés (2019) “en la sociedad española, siguen existiendo aún hoy, mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que vienen a anular la capacidad de reacción ante estas conductas”. Por ejemplo, el mito de que “el acoso sexual es poco frecuente”. De hecho, Arbonés afirma que “a lo largo de su vida, del 40% al 60% de los trabajadores lo han sufrido”. Si nos fijamos, dice “los trabajadores”, porque hay que aclarar que los trabajadores hombres también pueden sufrir acoso sexual, pero, como explica la autora, en menor medida respecto a las mujeres, ya que debido al sistema patriarcal y la educación que éste nos ha ofrecido, muchos hombres creen que solo están coqueteando o piropeando, cuando en realidad lo que están haciendo es acosar sexualmente a una mujer. De hecho, otro mito que menciona Arbonés (2019) es que “si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual”. Compondría otro de estos mitos, que “se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que ha menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo” (Arbonés 2019). La abogada explica que esta creencia de que el acoso sexual es algo inofensivo lleva a muchas mujeres a abandonar su puesto de trabajo, con las consecuencias que ello conlleva.

¿Qué opinas de estas afirmaciones?

Entrevistada:

El acoso sexual es una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. Es una violación de los derechos fundamentales de trabajadoras (mayoritariamente) y de los trabajadores; constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Psicológicamente la lucha interna de la mayoría de las mujeres víctimas de acoso sexual, y no sólo en el ámbito laboral, es asumir que han sido acosadas (sentimiento de culpa, dudas, temor a no ser creídas, a perder su puesto de trabajo...) y por otro lado, hacer valer su dignidad, estima y respeto como mujer.. El asesoramiento profesional es relevante en la ayuda y el apoyo a la víctima; pero además, y dado que en el transcurso del proceso vivido, la víctima se convierte en culpable e invisible, necesitará sentirse arropada, entendida y escuchada por las personas en las que deposita su confianza.

3.

Entrevistadora:

- ¿Qué se debe hacer desde el sindicato para intervenir ante este tipo de violencias que sufren las mujeres en sus puestos de trabajo?

Entrevistada:

- Combatir la violencia sexual en el ámbito laboral es una tarea permanente del sindicato que se inicia desde desde los propios centros de trabajo, con el establecimiento de los protocolos contra el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo. En el caso de una trabajadora víctima de acoso, se le presta todo el apoyo y la atención personalizada sobre su situación laboral y en su caso, sobre el procedimiento penal si este se inicia. El trabajo asistencial es imprescindible para gestionar y restituir la salud de la trabajadora, tanto en el proceso de gestionar la experiencia traumática como en la superación de sus consecuencias, así como contar con personas/servicios profesionales y especializadas, en la gestión de todos los recursos sociales, asistenciales y jurídicos.

4.

Entrevistadora:

- ¿Con qué herramientas cuentan los sindicatos, dentro de las organizaciones laborales, para luchar contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo?

Entrevistada:

- Es necesario insistir en que CCOO es un sindicato de clase y feminista, y por ello estamos directamente interpelados ante las violencias hacia las mujeres, consecuencia de las desigualdades estructurales. Y prueba de ello es que denunciemos sistemáticamente el agravamiento de esos factores estructurales que suponen un caldo de cultivo en el cual se producen esas violencias machistas: feminización de la pobreza, desempleo y precariedad laboral, junto a la ausencia de políticas de educación para la igualdad, políticas públicas y servicios de corresponsabilidad. Denunciamos igualmente la insuficiencia de políticas activas de igualdad y de

recursos suficientes y proporcionados para la prevención, protección y atención a las víctimas de violencia de género. Son factores de riesgo que contribuyen a aumentar las situaciones de exposición, de vulnerabilidad y dependencia de las mujeres. Con nuestro trabajo, además, hacemos frente a esa ultraderecha negacionista de la violencia de género, que recorta recursos públicos ya sea en la prevención, en la atención a las víctimas, o en las políticas de igualdad que atajen las causas últimas de esa violencia. Reclamamos el desarrollo de las medidas recogidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, para la mejora de los derechos laborales y económicos, además de los necesarios cambios culturales y educativos, con especial seguimiento de los programas de inserción laboral para mujeres VVG. Impulsamos la negociación de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, junto a la negociación de convenios y planes de igualdad para avances significativos en igualdad laboral y para el desarrollo de los derechos de las víctimas de VG. O exigimos la aplicación del Convenio de Estambul, la ratificación del Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el lugar del trabajo, así como los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas que apuestan por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como ejes del desarrollo sostenible. E interpelamos a nuestros compañeros para que, conocedores de las desigualdades, discriminaciones y violencias que nos afectan cada día, sepan integrar esas luchas en nuestra agenda sindical; deben ser cómplices de la igualdad.

5.

Entrevistadora:

- ¿La normativa contempla este tipo de violencia de género?

Entrevistada:

- En 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, que entrará en vigor en junio próximo, pero hasta la fecha solo ha sido ratificado por tres países. En España, a pesar de que el Gobierno inició el proceso de ratificación a principios de 2020, no se ha confirmado aún su adhesión. En dicho Convenio se reconoce el derecho de las mujeres a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso por razón de género, barreras misóginas que aún impiden la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, su permanencia y el

desarrollo profesional. Para erradicar la violencia machista en el ámbito laboral, la OIT conmina a adoptar la perspectiva de género y analizar las causas y los factores que atentan contra la dignidad de las mujeres y estereotipos de género, discriminación interseccional y abuso de poder.

En nuestro país, la Ley Orgánica 3/ 2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres especifica que corresponde a las empresas promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, arbitrando medidas concretas para prevenirlo y procedimientos específicos para las denuncias que se formulen. Las situaciones de acoso son detectables y también evitables; por ello la implicación de las empresas en actuaciones de sensibilización y prevención es fundamental para lograr un ambiente de trabajo libre de violencia machista. Una empresa que negocie con la plantilla un buen protocolo frente al acoso sexual y que facilite una buena difusión del mismo, se posiciona frente a comportamientos inaceptables, favoreciendo un clima laboral respetuoso. Por ello, desde CCOO reivindicamos de forma constante la necesidad de articular medidas para luchar contra el acoso sexual, de elaborar protocolos y de exigir su cumplimiento.

Y por otra parte destacar el RD Ley 9/2018 que modifica la LO 1/2004 , que establece que la condición de víctima se puede acreditar por los servicios especializados de las CCAA y EELL, abriendo toda la ruta de protección integral a las víctimas. Y sin perder de vista por supuesto los últimos RD, el 902/2020 y en especial el 901/2020

6.

Entrevistadora:

- ¿Crees que las organizaciones laborales son realmente conscientes de la problemática de la violencia de género en el trabajo y ponen en marcha medidas eficaces para luchar contra ella?

Entrevistada:

- Para un sindicato de clase y feminista como CCOO el acoso sexual es una violencia machista inadmisibles que debe ser erradicada de todos los lugares de trabajo, sean presenciales o virtuales. Es una declaración de principios en nuestro sindicato que no

admite discusión y por ello exigimos, entre otras muchas cuestiones, que el gobierno ratifique cuanto antes el convenio de la OIT al que hemos hecho referencia anteriormente.

En CCOO creemos firmemente que la acción sindical es uno de los espacios donde con mayor eficacia se puede avanzar en la eliminación de los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a una ciudadanía laboral, completa y no mermada por la discriminación. La acción sindical es un poderoso instrumento feminista. El sindicato, junto con el conflicto, tiene en la negociación colectiva, su forma de expresión más potente. Es un poder para poder regular las condiciones de trabajo del conjunto de trabajadoras y trabajadores, afiliados/as o no, y es clave para infiltrar en la gestión de lo cotidiano (desde el contrato hasta el régimen disciplinario, pasando por la determinación de las funciones) el nuevo pacto sexual que reclamamos. Solo una alianza fuerte del feminismo con el sindicalismo de clase (que es, no se olvide, también una expresión feminista en la que diariamente empeñamos nuestras fuerzas) puede garantizar la conquista de espacios no agresivos y respetuosos con el ser mujeres en el trabajo remunerado.

7.

Entrevistadora:

- ¿Cómo crees que los sindicatos pueden presionar a las empresas para que incluyan la perspectiva de género en sus políticas de empresa, medidas y actuaciones?

Entrevistada:

- Creo que con las respuestas anteriores te he dado algunas pistas sobre nuestro trabajo en el ámbito de las empresas. Solamente añadiría que uno de los retos es romper la segregación horizontal y vertical de la participación de las mujeres en los órganos de dirección, extender e implementar la transversalidad de género en todos los niveles organizativos. Más mujeres en puestos de dirección, en mesas negociadoras, en comités de empresa y secciones sindicales, se traducirá en una mayor preocupación, en una mayor y mejor atención y resolución de los problemas específicos de las mujeres, que no siempre son percibidos por los hombres: déficits en corresponsabilidad, falta de perspectiva de género en salud laboral, brecha salarial,...

8.

Entrevistadora:

- ¿Crees que se ofrece una buena respuesta por parte de la empresa y de los sindicatos ante la violencia de género que puedan padecer las mujeres en sus puestos de trabajo?
¿En qué hay que mejorar?

Entrevistada:

- Son pocas las empresas que tiene códigos de conducta, así como medidas preventivas destinadas a erradicar este tipo de acciones; son escasas las empresas (y también la administración pública) que, aún hoy en día, tienen protocolos ante situaciones de acoso y es menor el número de empresas que tienen protocolos diferenciados, según acoso sexual y acoso por razón de sexo del acoso laboral. El convenio colectivo es el documento por excelencia, en el cual se debe establecer el procedimiento pactado para actuar antes las situaciones, acciones de acoso sexual, graduando la gravedad de dichas acciones, y adoptando las medidas oportunas destinadas a prevenir la comisión de las mismas. Si dichas medidas no figuran en el convenio, la negociación colectiva dispone de otra herramienta fundamental como es el plan de igualdad, que complementa el convenio. El art. 48 de la LO 3/2007 promueve la alianza entre los diferentes actores implicados para alcanzar un objetivo común: prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Es fundamental igualmente las acciones de sensibilización y formación, tanto en el conjunto de la sociedad como en el seno de las empresas: ayudan a la prevención, a la propia identificación de lo que está sucediendo a las mujeres víctimas. Y otro actor importante en esa *buena respuesta* es el papel transversal que debería jugar la Inspección de Trabajo, reforzar su intervención (y su formación) como medida efectiva para garantizar el cumplimiento de las normas .

9.

Entrevistadora:

- Muchas gracias por concederme esta entrevista!!!