

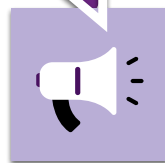


2022-2023

UN AÑO DEL OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CCOO

Se acabó

Vamos a
contarlo



observatorio
de acoso sexual y por razón de sexo

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Realización: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Ilustraciones: Secretaría de Comunicación y Freepik

Madrid, noviembre de 2023

ÍNDICE

**VAMOS A
CONTARLO**



PRESENTACIÓN

5

**UN AÑO DEL OBSERVATORIO.
¿POR QUÉ SURGIÓ?**

7

¿POR QUÉ SURGIÓ EN UN SINDICATO?

8

**¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO DE ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CCOO?**

9

OBJETIVOS DEL OBSERVATORIO

13

**CONSULTAS DIRECTAS RECIBIDAS EN
EL OBSERVATORIO**

19

DESCRIPCIÓN DE CASOS

24

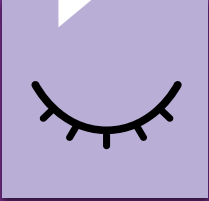
CONCLUSIONES

25



Se acabó

Vamos a contarlo



PRESENTACIÓN

#VamosAContarlo: SINDICALISMO PARA LLEVAR EL ‘SE ACABÓ’ A TODOS LOS TRABAJOS

Las cosas están cambiando. Pese a la extensión y la fuerza del patriarcado y a la reacción y rearme de la ultraderecha en España y en el mundo, la sociedad ya no es la que era, ni quiere serlo. Quizás el cambio más evidente es que **las mujeres hemos dicho basta**, hasta aquí, **se acabó**.

Ya no estamos dispuestas a quedar relegadas, a no trabajar o a hacerlo solo en los puestos más precarios y con menores salarios, en jornadas parciales, a sacrificar nuestra vida y nuestra libertad cuidando a los demás como invisibles ángeles del hogar, a ser siempre las más pobres.

Ya no estamos dispuestas tampoco a soportar la enorme violencia patriarcal que se despliega contra nosotras en tantos ámbitos, cuya máxima expresión son los feminicidios, sí, pero también las violencias sexuales y el acoso sexual o por razón de sexo que sufrimos en los centros de trabajo.

Una realidad tan extendida como invisibilizada que el feminismo sindical de **CCOO** se ha ocupado de denunciar desde siempre. Hemos sido pioneras. Y es que para nosotras, las sindicalistas, ésta es una realidad tristemente cercana: pese a la falta de información y de datos sabemos que estos acosos están tan extendidos en el ámbito laboral como ocultos. **En la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer, con datos de 2019, hasta 1,4 millones de mujeres españolas señalaban a un compañero o a su jefe de los acosos sufridos.** Y sabemos, tanto por los estudios como por nuestra experiencia directa en la acción sindical, que la mayoría de las mujeres no denuncian, que tienen miedo a ser juzgadas, a perder el empleo, que temen sentirse señaladas.

Este silencio, esta ocultación se traduce en impunidad y en que sigan reproduciéndose estos comportamientos que atentan contra la dignidad, la libertad y los derechos de las mujeres, que son constitutivos de delito y que terminan expulsando a las mujeres afectadas de los empleos; esto es, de la forma de ganarse la vida, de la autonomía personal.

Pero lo decíamos al principio, **las cosas están cambiando y desde el sindicalismo y desde CCOO estamos contribuyendo de manera decisiva.** Desde hace muchos años hemos denunciado los acosos sexual y por razón de sexo como una manifestación de violencia contra las mujeres y un acto extremo de discriminación por sexo. El 25N de 2021 ya dedicamos nuestra campaña a subrayar que el acoso sexual es violencia de género y, hace apenas un año, en 2022, presentamos un proyecto rompedor que ha supuesto un paso adelante: **el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO.**



Se acabó

Entonces dijimos: Vamos a Contarlo. Para romper los silencios, para visibilizar estas violencias, para que ninguna mujer se sienta sola y todas tengan un canal de información y comunicación inmediato, confidencial y cercano, para que todos nuestros delegados y delegadas sepan cómo actuar. Hoy este Observatorio es un proyecto asentado, cuyos primeros resultados estamos presentando en este informe, pero sobre todo es un proyecto con continuidad y de futuro, que tiene mucho que desarrollar y aportar y que cumple una función pedagógica fundamental de cara a las empresas, a las instituciones y al conjunto de la sociedad.

De forma paralela, este cambio con respecto a la sensibilización sobre el acoso sexual para nombrarlo como lo que es, una violencia, está calando por fin en la sociedad. Lo hemos vivido con claridad este verano con motivo del escándalo Rubiales y el estallido del **'Se Acabó'**. Este caso ha sido la representación pública de lo que está pasando en secreto en miles de empresas en todo el país. Hemos visto cómo opera la normalización de los comportamientos machistas, cómo el patriarcado sale en tromba a proteger sus posiciones de poder o cómo primero minimiza y ridiculiza a las mujeres víctimas para luego cuestionarlas y perseguirlas. **Se acabó.** Lo dijeron las futbolistas haciendo gala de una enorme determinación y valor, y lo decimos nosotras, las mujeres y también los hombres sindicalistas que saben que la batalla contra la violencia de género es una lucha común, un requisito para una democracia plena y en igualdad. Por eso, **CCOO reiteramos que #VamosAContarlo.**

No quisiera terminar esta presentación sin referirme directamente a todas y cada una de las mujeres que han sufrido en silencio esta violencia durante años, a las que han dejado el empleo porque no sabían a quién recurrir, a tantas mujeres con secuelas físicas y psicológicas por este motivo o que incluso tienen miedo cada vez que son contratadas en un nuevo empleo.

Deciros que no estáis solas. Que podéis contar con CCOO porque nuestros delegados y delegadas son un cordón sanitario frente a las violencias. Que, **junto con esta herramienta novedosa que es el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, nuestro sindicato está desplegando una acción sindical feminista, donde la eliminación y la prevención de cualquier forma de violencia machista en el trabajo es un asunto central.** Que estamos llevando medidas a los convenios, incluyendo procedimientos sancionadores, y negociando protocolos con las correspondientes medidas cautelares de separación de la persona denunciada en todas las empresas. Que empujamos a estas empresas a cumplir la ley, la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007**, que habla específicamente de estos protocolos, y también la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** que obliga a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias”.

Juntos y juntas seguiremos contándolo todo y trabajando colectivamente porque, lo sabemos bien, así es como tenemos el poder de cambiar las cosas.

Carolina Vidal López

Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO





Un año del observatorio

de acoso sexual y por razón de sexo

El 10 de noviembre de 2022 se presentó el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO.

Este es un Observatorio pionero que se creó por la necesidad de luchar sindicalmente contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

10 de
noviembre



ACTO DE PRESENTACIÓN

**OBSERVATORIO
DE ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN
DE SEXO**

DE 18:00 A 19:30 HORAS.

SALA MARÍA ZAMBRANO
CÍRCULO DE BELLAS ARTES (C/ Alcalá, 42. Madrid)



Si hay una materia en la que las sindicalistas feministas hemos sido pioneras tanto a nivel internacional como en España ésta es el acoso sexual. La experiencia del día a día en los centros de trabajo, donde delegados y delegadas se topan con la realidad de este delito de manera tan habitual como invisibilizada y silenciada, ha hecho que esta denuncia haya estado en la agenda de las Secretarías de las Mujeres de Comisiones Obreras desde sus inicios, tanto asesorando a las delegadas y delegados que cotidianamente han tenido alguna consulta de un caso en su empresa como en la elaboración, negociación y aplicación de protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

Desde CCOO se ha trabajado de forma ininterrumpida desde nuestros orígenes tanto en el asesoramiento sindical a las mujeres víctimas como en la prevención y sensibilización, formando a nuestras delegadas y delegados y trabajando sindicalmente porque las empresas incorporen protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y elaborando herramientas sindicales para favorecer la actuación de nuestro activo sindical en los centros de trabajo, como guías de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. También hemos realizado distintos estudios de investigación. **La lucha contra el acoso sexual ha sido una constante de la acción sindical de CCOO confederal, de sus territorios y federaciones.**

A esta tarea se añade el Observatorio que nace de toda esta experiencia previa acumulada, pero, a la vez, supone un salto adelante: la creación de una estructura específica.



Se acabó

¿ Por qué surgió?

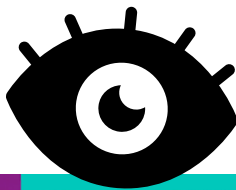
- 1 **Porque el acoso sexual es una violencia histórica que las mujeres padecen por el hecho de ser mujeres.** Es una violencia y es una discriminación de género. La OIT habla de que afecta desproporcionadamente a las mujeres y los escasos datos que arrojan las escasas estadísticas así lo atestiguan. [El 90% de estos acosos los sufren las mujeres, según la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE \(2020\).](#)

En cuanto a la incidencia del acoso sexual y por razón de sexo en nuestro país, existe un importante déficit de datos. No obstante, [la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer](#) indica que, en el ámbito laboral, más de 1,4 millones de mujeres afirman haber sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo y el 98% de los agresores eran hombres. Por tanto, esta expresión de la violencia machista tiene sexo, frente al discurso negacionista de la extrema derecha.

- 2 **Porque hay una naturalización de determinados comportamientos masculinos de abusos en una sociedad presidida por la cultura patriarcal.** Esto hace que se minimice su importancia y que desgraciadamente el foco se sitúe en la víctima en lugar de hacerlo en la persona que delinque. Prueba de ello es que existe un grave problema de infradenuncia. Según el estudio [“El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”](#), realizado por CCOO para la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, el 72% de las víctimas no pone la situación de acoso en conocimiento de las empresas, el 62% de ellas por miedo a sufrir represalias. La consecuencia es la tolerancia e impunidad de estos delitos.

- 3 **Porque el empleo y el ámbito laboral se considera un espacio masculino,** como constató el equipo de investigación de [Pernas y otros \(2012\) en una investigación realizada para CCOO](#) donde se concluyó que te acosan por trabajar. Hay hombres que siguen intentando marcar sus derechos y espacio y la violencia sexual es uno de los métodos más eficaces para ello.

- 4 **Porque los espacios para acosar se han ampliado y además de los centros de trabajo y otros espacios compartidos,** las redes abren nuevos canales que permiten ejercer este tipo de violencia.



Cuenta con nosotras

Estamos aquí para apoyarte, asesorarte y luchar junto a ti. Las compañeras de Comisiones Obreras estamos contigo.



¿ Por qué surgió en un sindicato?

Porque pese a ser responsabilidad empresarial, es una competencia sindical tal y como lo describe la OIT en su Convenio 190, el Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2 y 54.2), el artículo 8.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además de en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.

Ante la situación de violencia machista CCOO asumió su competencia sindical no solo mediante la información, formación y denuncia cotidiana sobre el acoso sexual y por razón de sexo, negociando protocolos en las mesas de planes de igualdad, sino que amplió su oferta mediante un nuevo servicio: el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.



¿ Qué es el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO?

El Observatorio es un servicio de CCOO que se desarrolla desde la Confederación a través de la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, para dar visibilidad a estos tipos de violencia de género en el ámbito laboral.

**CREADO A PARTIR DEL CONOCIMIENTO.
GRUPO DE EXPERTAS**

La propia existencia del Observatorio es una apelación contra esta violencia de género y una denuncia de la misma y ha supuesto un plus de visibilidad del acoso, ya que ha institucionalizado y reconocido este tipo de violencia como una más de las violencias machistas. Es decir, se cumple una primera función pedagógica y de sensibilización.

Pero no se trata solo de dar visibilidad, sino de **informar, formar y orientar con rigor**. Para ello, el Observatorio cuenta con una **red de profesionales expertas** en acoso (juristas del Gabinete Jurídico de CCOO, una profesora de Derecho del Trabajo y de Sociología del



Se acabó

Género de la UCM, una titular en Psicología de la memoria, la coordinadora de Protección de Datos de la Confederación, la adjunta de la Secretaría Confederal de Juventud, la directora de la Escuela Sindical, una fiscal ya jubilada, una técnica de prevención de riesgos laborales y la adjunta de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo) que se creó antes de su puesta en marcha. Este equipo colaboró en su creación y ha seguido trabajando durante todo este último año.

Una primera línea de trabajo que desde el grupo de expertas se ha considerado fundamental ha sido **ahondar en la formación del grupo**. Para ello se han organizado talleres en los que cada experta ha compartido sus saberes al resto del equipo a través de la utilización del estudio de casos reales. Entre los expuestos no han faltado víctimas de acoso o delegadas que han sido denunciadas en su calidad de representantes sindicales en las comisiones de investigación de acoso.

En ocasiones, el acosador que ha sido despedido al aplicarse el protocolo de acoso y constatar la existencia de acoso (hay que recordar que el acoso en el Estatuto de los Trabajadores se considera como justa causa del despido disciplinario, art. 54.2. g) arremete contra quienes han participado en el protocolo, de modo que los instrumentos de protección y las consecuencias para estas personas han de ser también una preocupación fundamental a la hora de abordar los acosos.

Otra de las formaciones centrales desarrolladas durante este año ha sido el **taller sobre la entrevista**. Es vital para las y los sindicalistas saber hacer las entrevistas a denunciantes y denunciados en las comisiones de investigación de acoso.

En primer lugar, hay que entender la situación psicológica de la persona que denuncia y escuchar sin prejuicios, ni aprioris, su relato desordenado para poder después ayudarle a construir un relato que evidencie los hechos, de modo que se obtenga la información más limpia posible.

Para lograr que este conocimiento y otros muchos llegue a las personas delegadas este equipo está diseñando una guía de actuación en caso de acoso, que se presentará a lo largo del año 2024.



LA CARA MÁS VISIBLE DEL OBSERVATORIO ES LA PÁGINA WEB



El Observatorio es una ventana a la ciudadanía que pretende ofrecer un primer asesoramiento a mujeres víctimas de acoso sexual y por razón de sexo y delegados y delegadas, hacer pedagogía para el conjunto de la sociedad, formular recomendaciones y propuestas o promover, además, la investigación académica sobre este delito.

Para lograr estos objetivos, un instrumento fundamental está siendo la página **web del Observatorio**, <https://observatorioacoso.ccoo.es/>, que funciona como una ventana de acceso rápido y seguro al conjunto de los recursos que se ofrecen.

Se plantean las siguientes secciones:

1. #VamosAContarlo:

- ¿Qué hacer?
- Formación específica contra el acoso.
- Protocolos contra el acoso.
- Preguntas frecuentes.



2. Legislación y jurisprudencia.

3. Publicaciones.

4. Campañas.

5. Buenas prácticas sindicales.

6. Recursos.



La primera opción disponible nada más abrir la web es el formulario de contacto en el que plantear una primera consulta para obtener orientación. Está disponible no solo para mujeres víctimas, sino para todo tipo de personas usuarias, como sindicalistas, personas que estén llevando a cabo investigaciones, juristas, asociaciones feministas, etc.

Además, en la propia web del Observatorio es posible encontrar de manera inmediata, en la sección **#VamosAContarlo**, información sobre qué hacer, cuáles son las actuaciones más pertinentes, tanto para las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo como para los delegados y delegadas y las personas que puedan presenciar estas agresiones.

Se acabó

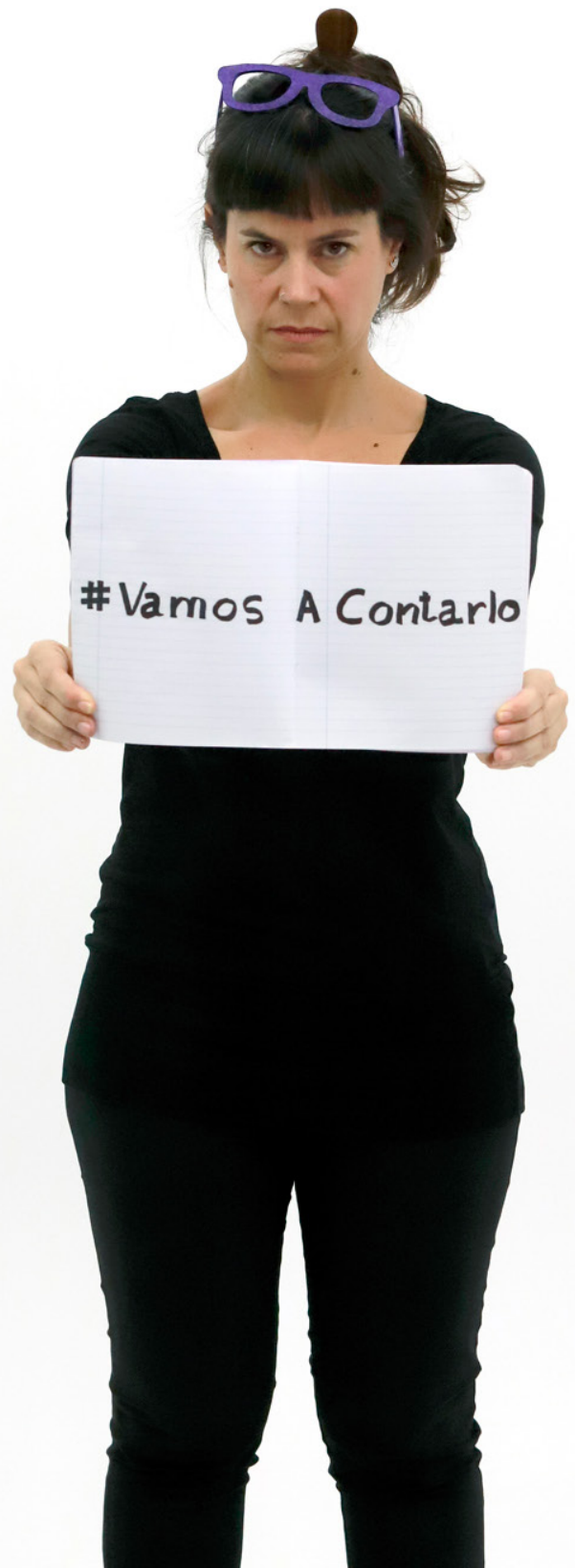
Las trabajadoras, especialmente aquellas que están en pymes o trabajan solas y que a menudo se encuentran más aisladas y, por tanto, lo tienen más complicado, pueden así encontrar **información útil y fácil**, independientemente de que luego decidan o no ponerse en contacto con el sindicato o recurrir a otros medios de apoyo y/o denuncia.

Asimismo, se ofrecen materiales de libre descarga, entre ellos, un modelo de protocolo para negociar en las empresas, módulos formativos sobre el acoso sexual, guías sindicales o diversas campañas llevadas a cabo por CCOO sobre esta violencia.

La web del Observatorio funciona, además, a modo de repositorio de publicaciones e investigaciones sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como de sentencias en casos de esta naturaleza, lo que permite a las personas especialistas revisar la jurisprudencia.

Durante este primer año de funcionamiento se ha complementado la información y mantenido actualizada la web, que ha tenido un módulo de acceso directo desde la portada de la web confederal (home) de CCOO, lo que indica el compromiso de la organización y la apuesta por esta herramienta.

También se ha difundido de manera periódica en las redes sociales de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo (Revista Trabajadora) y en las propias redes confederales de CCOO.





Objetivos del observatorio

de acoso sexual y por razón de sexo

El primer objetivo que CCOO se planteaba con la creación del Observatorio era la visibilización del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Entendemos que éste es un objetivo que se ha cumplido, gracias a la apuesta sindical y también con motivo de algunos casos mediáticos que han tenido lugar en los últimos meses. Especialmente, este verano, con el “Caso Rubiales”, el acoso sexual ha estado muy presente en el discurso público y publicado y esto ha tenido repercusión en la página web en la que el Observatorio se muestra al público.



El Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo se ha convertido en fuente de visibilización en esta materia. Así, de julio de 2023 a septiembre de este mismo año las visitas a la web del Observatorio se doblaron, pasando de una media de 6 a 12 diarias. Además, cada mes se producen más de 50 descargas de los documentos disponibles, con especial protagonismo de los documentos formativos. De hecho, el apartado más visitado es precisamente ‘Vamos a contarlo’, donde residen la información de qué hacer en caso de acoso, la formación y las preguntas frecuentes.

Si bien el objetivo sigue siendo ampliar la difusión del Observatorio y de la propia página web, actualizando su contenido y mejorando su navegabilidad y sus recursos, así como los documentos disponibles para la descarga, las cifras revelan que se está cubriendo una necesidad existente y, al mismo tiempo, realizando una importante labor pedagógica.

TALLERES Y JORNADAS



La campaña específica de CCOO con motivo del **25N** de 2023 está precisamente destinada a ampliar el conocimiento del Observatorio y de la propia web entre el activo sindical y el conjunto de la ciudadanía.

Para ello, incluye un conjunto de talleres y jornadas de presentación y explicación del Observatorio y de la propia página web en diversos territorios de todo el Estado, además de cartelería, vídeos y materiales de apoyo en las redes sociales.



Se acabó

En concreto, en el marco de esta campaña se han impartido ya talleres en Madrid, Aragón o Asturias, y están previstos diversos actos en diferentes comunidades autónomas, entre otras, Illes Balear, Cantabria o La Rioja.

Esta incidencia a la hora de visibilizar y sensibilizar se ha manifestado también en las solicitudes de información y colaboración de otras organizaciones. En concreto, destaca **Jueces y Juezas para la Democracia** que solicitó información por la fiabilidad de los datos que aporta el Observatorio.

Especialmente importante en esta labor del Observatorio para visibilizar el acoso ha sido lograr tras numerosas peticiones el **dato desagregado tanto de acoso sexual como de acoso por razón de sexo** en las *Memorias de la Inspección de Trabajo*, información que poco a poco se va consiguiendo. Según los últimos datos de Inspección de Trabajo ha habido 331 actuaciones en materia de acoso sexual y 94 requerimientos, y 94 actuaciones en materia de acoso por razón de sexo y 29 requerimientos.

Tener datos es una forma de dimensionar los acosos, pero también de visibilizarlos, obviamente, objetivo sobre el que se va a seguir insistiendo.



Otro de los objetivos que el Observatorio tenía era servir para **informar, formar y concienciar a toda la afiliación** y darle herramientas contra los mismos.

INFORMACIÓN



El contenido de la propia página web ofrece mucha información. En ella se ofrece toda la legislación internacional, europea y nacional sobre el acoso sexual y por razón de sexo y se acompaña de jurisprudencia. Un elemento vital que ayuda a legitimar la actuación de las personas que lo sufren, pero también permite orientar a las delegadas y delegados en su labor al permitirles saber de qué hablan cuando se refieren al acoso y que este puede constituir una infracción laboral y/o un delito penal.

Las personas sindicalistas deben ser conocedoras de esta materia para constituir un cordón de seguridad, para que el acoso no se produzca y que de producirse sean capaces de ofrecer acompañamiento e información a las víctimas, para que estas con toda la información decidan. Si esta información debe ser facilitada a las delegadas y delegados, ni que decir tiene la obligación de la estructura sindical de ayudar a la información y formación de las delegadas/delegados que asumen la difícil tarea de estar en las comisiones de investigación y/instrucción

de una denuncia de acoso. Estas personas tienen toda la información sobre legislación, lo mismo que los libros, artículos y/o guías en el repositorio de la página web, pues aunque esta información es pública y puede ser muy útil a terapeutas, juristas porque se ofrece a toda la ciudadanía, se considera vital para este perfil de sindicalistas. Sindicalistas a las que se trata de formar, puesto que formar es otro de los objetivos que persigue el Observatorio de Acoso Sexual y Razón de Sexo.

ITINERARIOS FORMATIVOS



En la web se aporta un itinerario formativo sobre acoso sexual y por razón de sexo. El primero de ellos aclara los conceptos básicos y diferencias con otros tipos de acoso. Este primer módulo tiene todo el sentido, puesto que se siguen mezclando y confundiendo. Una de las consultas llegadas al Observatorio solicita la aclaración y diferenciación de estos tipos de acoso, lo mismo que nos hemos encontrado en las diferentes charlas y formaciones que se han dado.

Hay que explicar que no solo el origen es diferente, sino que tienen una legislación diferente y cuando se negocian protocolos en las mesas de negociación de planes de igualdad la obligación es elaborar protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, porque esta es la obligación que establece la ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Le sigue un segundo módulo sobre las normas por las que se rige el acoso sexual y por razón de sexo, para acabar con un tercer módulo sobre protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

En este último no se trata tanto de ofrecer un modelo (en la pestaña siguiente sí se puede descargar un modelo de protocolo actualizado sobre el que las delegadas y delegados solo precisarían adecuar a las características de la empresa en la que están negociando) sino las bases sobre las que los protocolos se deben elaborar: por qué hacer protocolos, qué son, qué objetivos persiguen y qué elementos deben contener. Una información básica que cualquier persona trabajadora puede tener interés en conocer y a la que puede acceder puesto que los módulos formativos están pensados para ser autoadministrados.



Al margen de la web del Observatorio, CCOO dispone de una formación más profunda. Realizada también mediante un módulo autoadministrado, se ha diseñado para la Secretaría de Formación Sindical y tanto el módulo como las preguntas que deben ser contestadas para superar la formación están colgadas en el FOR-SIN de CCOO.

A la formación autoadministrada se suman otras formaciones específicas, impulsadas desde la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo o bien desde las secretarías de los diferentes territorios.



Se acabó

La primera sesión formativa fue *online* el año pasado para inaugurar el Observatorio. La catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Amparo Merino ofreció a las responsables de las Secretarías de Mujeres una sesión sobre “*Jurisprudencia en materia de acoso sexual y por razón de sexo*”, y desde la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO se presentó el Observatorio.

A partir de esa formación se han desarrollado otras por las propias secretarías federales y territoriales. En Madrid se han realizado al menos cinco presentaciones del Observatorio a las personas responsables del sindicato en la comunidad, entre ellos un taller el 23 de octubre para explicar el Observatorio a las 77 personas que se apuntaron a la acción formativa.

VAMOS A CONTARLO



En Bilbao tuvo lugar uno de los encuentros más emotivos, que contó con la presencia de un nutrido número de público y la participación de la secretaria general de Euskadi, además de la adjunta de la Secretaría Confederal y la responsable de la Secretaría de las Mujeres de Euskadi.

La emoción la puso una de las personas asistentes al acto en el turno de preguntas, cuando se levantó y contó su primer caso de acoso sexual con 18 años, por el que tuvo que dejar el trabajo y salir de su casa porque no la creían. Posteriormente se afilió a CCOO y la segunda vez que le pasó no le destrozó la vida, como la primera.

El silencio de la sala solo se rompió con el sonido del llanto de las personas asistentes. Era una afiliada muy conocida y era la primera vez que lo contaba. Nadie de su entorno lo sabía. Este testimonio dejó una huella difícil de olvidar. Esta es otra labor que ha cumplido sin proponérselo el Observatorio.

Sabíamos que era muy duro para las víctimas contarle, y por ello CCOO decidió hacer esa apuesta sindical de “**Vamos a contarle**”, y ese día mediante esta jornada formativa una persona que tenía una herida enorme y nunca se había atrevido a contarle se sintió mejor al compartir su caso.



SENSIBILIZACIÓN



Pero a la información y a la formación se llega cuando existe una necesaria sensibilización sobre este tema. En la web están algunas de las campañas que CCOO ha diseñado, de modo que se puedan seguir utilizando en cualquier ámbito. A lo que se suma información de los éxitos sindicales, como la [condena por delito sexual y laboral al violador del caso Yawan en Torre Pacheco](#).



Esta difusión de buenas prácticas, además, se realiza diariamente mediante X (la red social anteriormente conocida como Twitter). La cuenta de la [Revista Trabajadora](#) publica cotidianamente todas las noticias que salen sobre acoso sexual y por razón de sexo y enlaza el link del Observatorio para ofrecerlo como una posible ayuda y/o salida.

También Revista Trabajadora edita números monográficos sobre estos tipos de violencia de género cada 25 N. Así fue en 2022 con [el número 76 de la revista](#) que incluyó una presentación sobre el Observatorio. También el número programado para este año con ocasión del 25N presta una especial atención al acoso sexual y por razón de sexo y al año de funcionamiento del Observatorio. Esta revista es el órgano de expresión de las Secretarías de las Mujeres de CCOO y se distribuye a toda la afiliación de modo tal que el sindicato consiga sensibilizar y concienciar el activo sindical para que sean **un cordón sindical en los centros de trabajo contra el acoso que se necesita**.

Desde la Secretaría de Mujeres y el Observatorio conocemos y hacemos seguimiento de casos de delegados y delegadas que están acompañando a víctimas de acoso e informando de posibles vías de intervención.

No obstante, no se pueden ofrecer datos precisos sobre el conjunto de casos abordados desde CCOO, porque no se cuenta con herramientas para registrar de forma exhaustiva todos los casos que se siguen en las empresas desde los comités o con la intervención de las diferentes estructuras sindicales, y no en todos los casos se recurre al Observatorio.



Se acabó



Se acabó

♀
Vamos a
contarlo



Al mismo tiempo, el Observatorio es un buen instrumento, pero debe ser conocido para que tenga la operatividad para la que fue diseñado y somos conscientes de que aún debe llegar al conjunto del activo sindical, al margen de que también pueda resultar una herramienta útil para otros actores sociales, como terapeutas y/o cosultoras, que han solicitado asesoramiento al mismo.

Pero sobre todo, **el objetivo del Observatorio es ser una ventana abierta donde las mujeres acosadas puedan gritar y pedir ayuda y se las pueda acompañar, escuchar y orientar.**

Durante este año, el Observatorio ha sido un lugar de escucha, acompañamiento y orientación a las víctimas que lo padecen. Para ello, en la web se ofrece un espacio de comunicación para poder ponerse en contacto con las profesionales que lo atienden de modo que cualquier ciudadana puede acceder al mismo.

Es cierto que no hay recetas para todos los casos y situaciones, pero se ha observado, mediante las visualizaciones, que durante este año se han usado las orientaciones generales sobre qué hacer si crees que puedes estar sufriendo acoso, si eres testigo de una situación de acoso o si alguien te cuenta que lo está sufriendo.

Lo mismo que resulta necesario saber identificarlo. Esto se aborda en la web mediante una serie de preguntas frecuentes, tanto sobre acoso sexual como sobre acoso por razón de sexo, ciberacoso y protección de datos.

Como se ha mencionado, lo más visitado ha sido la portada, en la que aparece la posibilidad de ponerse en contacto con las profesionales del Observatorio, pues si todos los recursos están pensados para ayudar a las víctimas, la opción de consultas es la que permite un contacto directo con las víctimas, no siendo esta situación el único tema de consulta como seguidamente veremos.



Consultas directas recibidas en el observatorio



Pese a los buenos resultados comentados, un límite detectado ha sido el desconocimiento del Observatorio por una parte muy importante de la población, un obstáculo que poco a poco vamos superando. La acogida del Observatorio tras su presentación fue muy favorable.

La página web tuvo una magnífica acogida tras su presentación el 10 de noviembre de 2022 en el Círculo de Bellas Artes, de Madrid (con 86 personas presencialmente y 690 online), y una excelente difusión informativa en los medios de comunicación, concretada en 257 artículos en prensa, en medios con una audiencia grande y en las redes sociales. En X participaron 1.001 personas con más de 2.000 tuits.

■ Tras el arranque inicial que implicó un número considerable de consultas recibidas (más de 25) se observa que la falta de difusión posterior del Observatorio implicó la ausencia de mensajes directos recibidos en el mismo. Y ello a pesar de que cada vez que una noticia de acoso sexual o por razón de sexo sale en los medios ésta se difunde en las redes sociales de la Revista Trabajadora con enlace al Observatorio.



Se acabó

La denuncia pública de este tipo de violencia a partir del Mundial de Fútbol y el debate público que ha generado ha vuelto a elevar el número de consultas. Una vez depuradas las **consultas directas** el número total desde noviembre de 2022 a septiembre de 2023 ha sido de 81.

Por otra parte, se está revisando el diseño de la web para que se acceda a los diferentes contenidos ya que se detecta que muchas de las visitas se quedan en la página de inicio y no llegan a conocer las diferentes secciones existentes.

Durante estos meses se ha observado un cambio en el perfil de las personas que realizan consultas directas a través del Observatorio. Si al inicio la mayoría eran personas delegadas sindicales pidiendo información, en muchos casos contenido que ya estaba en la propia página, pero que no se sabía localizar, a medida que ha pasado el tiempo las consultas recibidas han sido de víctimas. Aspecto este que posteriormente comentaremos.

En cuanto a la temática de las consultas, una vez vistas las cuestiones que se plantean, se ha ordenado realizando una clasificación muy básica:



Tabla 2. Consultas recibidas por temas

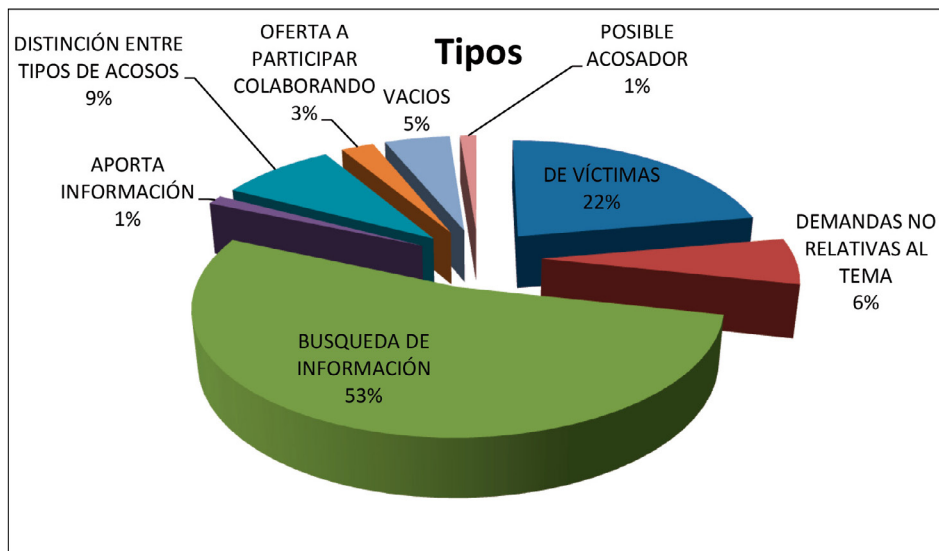
TIPO DE CONSULTA	TOTAL	%
DE VÍCTIMAS	18	22,22
DEMANDAS NO RELATIVAS AL TEMA	5	6,17
BUSQUEDA DE INFORMACIÓN	43	53,09
APORTA INFORMACIÓN	1	1,23
DISTINCIÓN ENTRE TIPOS DE ACOSOS	7	8,64
OFERTA A PARTICIPAR COLABORANDO	2	2,47
VACIOS	4	4,94
POSIBLE ACOSADOR	1	1,23
TOTAL	81	100



Básicamente, las consultas se han centrado en pedir información (53%) y en solicitar orientación por parte de las víctimas. Incluso se recibió una consulta de una persona (por el nombre, un hombre) para saber si su comportamiento (seguimiento en redes, vigilar los estados de Whatapp, revisar si se conectaba al whatsapp, etc.) podía ser motivo de acoso.



Gráfico 1. Tipos de consultas directas recibidas

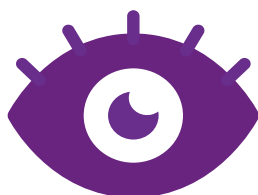


■ Las consultas directas se han centrado en la solicitud de información y orientación por parte de las víctimas

Solo ha habido un mensaje ideológicamente negativo con una actitud hostil frente al Observatorio, al cuestionar que exista acoso sexual o por razón de sexo y este mensaje se recibió el año pasado en medio de la campaña que se estaba haciendo en los medios de comunicación y en las redes con esta cuestión.

Las ideas vertidas por parte de la extrema derecha de que la violencia no tiene sexo pueden animar a algunas personas a hacer comentarios anónimos (en la web del Observatorio solo se pide un correo electrónico para devolver la respuesta). También se dio lo contrario. Dos personas se han ofrecido mediante este medio a colaborar en el mismo e incluso han enviado su cv para demostrar que tenían experiencia. Aunque ambas mujeres eran afiliadas, una de ellas parecía más un intento de búsqueda de empleo, pero la otra se ofrecía a colaborar al considerar esta iniciativa muy interesante. Fue muy al principio, una en noviembre y otra en diciembre y se les respondió que estábamos poniendo en marcha el Observatorio y que si veíamos alguna posibilidad les sería comunicada.

El Observatorio es un espacio seguro y no se puede derivar ni el tratamiento de los casos, ni el posterior seguimiento a personas ajenas al grupo que lo conforman, de modo que en principio no se entiende viable esta colaboración, más allá de animar a todas las personas a difundir la existencia de la web, a informar de los recursos de que dispone y a utilizar las compañías de concienciación para que la población entienda qué es el acoso sexual y por razón de sexo, lo conciba como una más de las expresiones de violencia de género y tenga a mano la legislación, la jurisprudencia y la bibliografía existente.

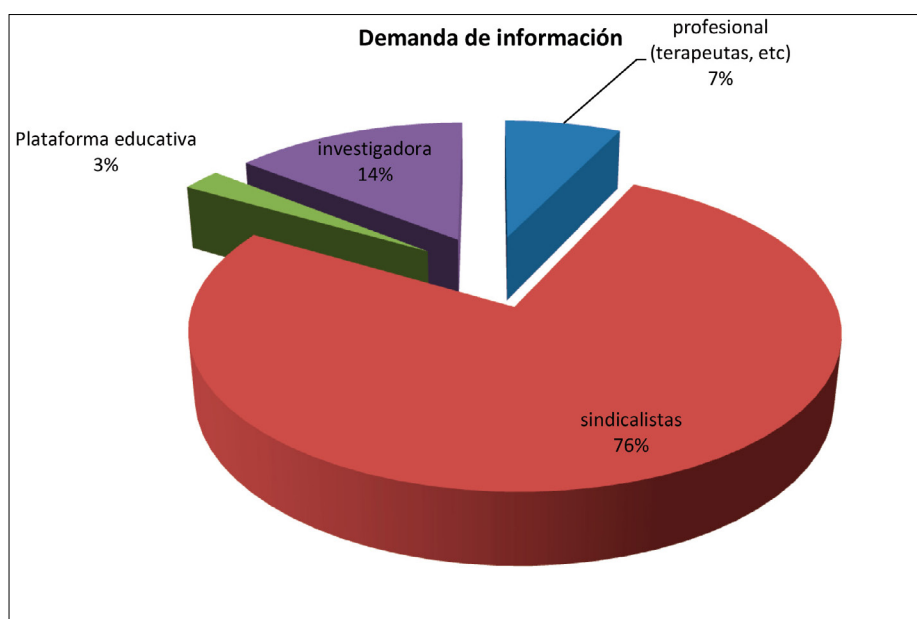


También se recibió información por parte de una delegada de la firma de un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo de un ayuntamiento importante.

Al principio, también hubo varios mensajes vacíos de contenido debido a la falta de familiaridad con la herramienta, sin embargo, aunque se les reiteró que enviaran su petición al salir el cuerpo del correo en blanco, no se recibió ninguna aclaración.

También hubo alguna demanda a la que no se podía dar curso, como cuestiones relativas a concursos o tratamiento de cuestiones relativas a salud mental.

Gráfico 2. Perfiles de las personas que solicitan información



■ Los mensajes en los que se solicita información proceden de varios perfiles, entre los cuales las delegadas y delegados es el más frecuente.

La información que las personas sindicalistas demandan suele ser muy inconcreta. Piden una mayor información sobre el acoso, también informan de su deseo de recibir formación sobre el mismo. El hecho de que estén teniendo algún caso en sus centros de trabajo es poco frecuente, pero lo es más la búsqueda de ayuda para la elaboración de los protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

La mayor parte de la información que solicitan está en la propia página, de modo que se les explica dónde y cómo obtenerla. En los casos en los que se pide formación se les deriva a su territorio y/o sector para que soliciten dicha formación e incluso se informen de la formación que el sindicato ofrece. Aquellos casos en los que las delegadas/delegados piden ayuda porque están viendo un caso de acoso en sus centros, si es muy grave se les remite a la Secretaría de Mujeres de su territorio para que no solo les informe, sino que además desde allí se pueda hacer un seguimiento.

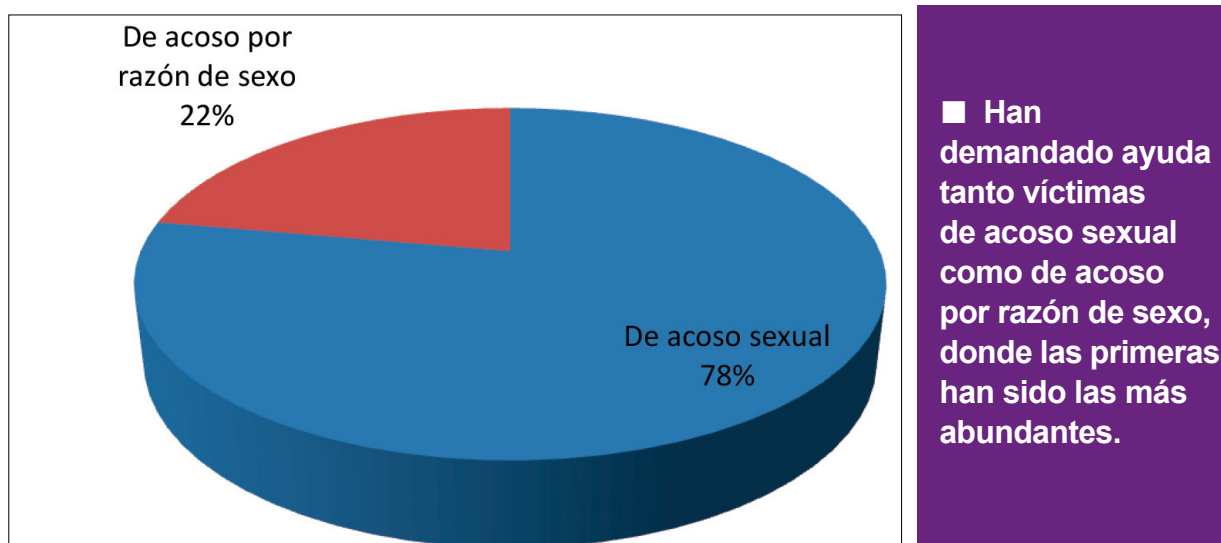
Las otras profesionales que se interesan por esta cuestión son terapeutas, incluso de Chile o México y plataformas educativas. La demanda de información para la formación y la investigación permite constatar la ausencia de este tipo de conocimientos en el momento actual.



Las víctimas son las que también han recurrido al Observatorio, de modo que este ha cumplido con uno de sus objetivos prioritarios. Una vez recibido el mensaje de una víctima se entra en contacto con ella telefónicamente, de modo que aunque muchas veces la atención se realiza a lo largo de varias llamadas, esta atención no se refleja en el cómputo de consultas.

Se trata de que no quede mucha información confidencial por escrito, por un lado, y de escuchar, acompañar y orientar a la persona afectada en cada caso. Cada una de las víctimas tiene un tratamiento personal de su caso.

Gráfico 3. Tipos de acosos para los que las víctimas solicitan ayuda



Se acabó



Descripción de casos



A lo largo del año, desde el Observatorio se ha atendido a presuntas víctimas provenientes de diferentes ámbitos. Nada más crearse se atendió a una profesional de los medios de comunicación que relataba un acoso por razón de sexo. Esta forma de acoso ha sido objeto de consultas de las que no siempre se ha conocido el resultado final, pero de otras sí ha sido posible seguir el desarrollo. Gracias a la orientación del Observatorio ante un caso de acoso por razón de sexo en un buque, se logró que no se embarcara al capitán que ejercía estos acosos a varias mujeres de la tripulación, y que además la empresa no lo volviera a contratar.

También se orientó a una mujer recién despedida de una pequeña empresa en la presentación de una reclamación, que permitió un acuerdo mucho más favorable para ella cuando denunció acoso por razón de sexo.

Mayoritariamente, las víctimas de acoso sexual pertenecen al sector servicios, aunque también han solicitado información mujeres empleadas de hogar o trabajadoras de residencias en las que la relación con los acosadores se complica, unas veces porque el acoso se produce en la propia casa del acosador y en otros por la vulnerabilidad de los acosadores. En cuanto al sector servicios, las empleadas en hoteles y/o lugares de restauración han sido las más numerosas. Lo que no implica que no hayan solicitado orientación periodistas, contables, cuidadoras, almaceneras, etc. En todos estos casos la escucha y la orientación ha sido muy importante porque el silencio es el que domina en los casos de acoso. Las conversaciones telefónicas suelen ser varias con estas personas, que no son siempre las afectadas (por ejemplo, en un caso escribía el padre de la víctima).

♀ En estas intervenciones no siempre se llega a conocer el resultado aunque se solicita. Se sabe, por ejemplo que una empleada de un pub mejoró sus condiciones de trabajo y logró no coincidir nunca con su acosador, que era lo que quería; en otro caso se despidió al acosador e incluso se organizó una formación sobre igualdad en la ONG en la que la denunciante trabajaba; en otro se amonestó al acosador y se dio apoyo psicológico a la víctima, pero no hay una estadística que dé cuenta de todos los resultados. La mayoría de las personas que escriben solicitando orientación como víctimas no están afiliadas, no obstante CCOO les está ofreciendo orientación.

■ Las víctimas de acoso sexual pertenecen, mayoritariamente, al sector servicios, aunque también han pedido orientación periodistas, contables, cuidadoras, trabajadoras de almacen...

#SeAcabó

CONCLUSIONES

- TENEMOS QUE REALIZAR UN ESFUERZO PARA ABUNDAR EN UN MAYOR CONOCIMIENTO DE ESTA IMPORTANTE HERRAMIENTA COMO ES EL OBSERVATORIO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, POR PARTE DE



#VamosAContarlo

Para CCOO el balance de este año de funcionamiento del Observatorio es muy positivo, principalmente en lo que se refiere al cumplimiento del objetivo de visibilización, y por la función pedagógica y de sensibilización que estamos acometiendo.

OBJETIVOS FUTUROS

No obstante, somos conscientes de que aún tenemos que realizar un esfuerzo suplementario para abundar en un mayor conocimiento de esta herramienta sindical por parte de nuestro activo sindical.

De ahí el planteamiento de la campaña de este **25N en CCOO**, que extenderá ese instrumento mediante diversos materiales y que incluye, como apuntábamos, diversos actos de presentación en hasta siete territorios del Estado.

■ Mejorar los contenidos y navegabilidad la web del Observatorio

Tenemos además como objetivos futuros el seguir mejorando en contenidos y navegabilidad la página web, terminar de elaborar y editar la guía de actuaciones en casos de acoso que permita solventar dudas de forma ágil y rápida a nuestros delegados y delegadas, ahondar en el trabajo de la red de expertas desarrollando nuevos modelos de protocolo y estrechando la colaboración con otros organismos, así como con el Gabinete Jurídico de Comisiones Obreras.



Se acabó

■ Transversalizar la preocupación ante el acoso sexual y por razón de sexo

El Observatorio está sirviendo para cubrir una necesidad que sindicalmente existía. Se desarrolla bajo el principio de transversalizar la preocupación ante el acoso sexual y por razón de sexo y trabajar en colaboración con toda la estructura sindical en luchar contra el mismo. El conocimiento del mismo por parte de organismos como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Igualdad, sobre todo a partir de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, así como del Instituto de las Mujeres es otra fuente de difusión que puede ayudar a que el conjunto de la ciudadanía aproveche al máximo este recurso.

■ Visibilizar y acabar con este delito oculto y ocultado

El acoso sexual y por razón de sexo sigue siendo un delito oculto y ocultado. Su invisibilidad parte de que todavía se considera una “mancha”, tanto para la que lo padece como para la empresa en la que se produce. Por un lado, la tradicional naturalización de ciertos comportamientos masculinos hasta ahora tolerados en una sociedad presidida por la cultura patriarcal lo minimiza. Desgraciadamente, el foco se sitúa en la víctima en lugar de hacerlo en la persona que acosa y delinque. Por otro, las empresas, en muchos casos, lo consideran un asunto externo, lo ignoran o lo ocultan, cuando son ellas, precisamente, quienes “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” (Art. 48 LOIMH).

Frente a este ocultamiento y para acabar con lo que es sin duda una manifestación de violencia contra las mujeres, CCOO sigue dando pasos adelante contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Decimos #SeAcabó. Lo decimos las mujeres, pero también los hombres de este sindicato, porque la lucha contra las violencias machistas es una lucha común y exige un compromiso firme de los varones. La violencia de género es un problema para las mujeres ,pero es también el problema de los hombres y el silencio masculino es cómplice.

Desde este sindicato #VamosAContarlo dando la palabra a las mujeres y a través del el Observatorio de Acoso y por Razón de Sexo de CCOO.



#SeAcabó

Vamos a
contarlo

CCO  **observatorio**
de acoso sexual y por razón de sexo