

GUÍA PARA EMPRESAS

SERVICIO CANARIO
DE EMPLEO

ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA



OTROS AGENTES
DE EMPLEO

SERVICIOS DE
ATENCIÓN EN
VIOLENCIA
DE GÉNERO

Elaborado por:

- Coordinación: Consejería de Igualdad y participación. Cabildo de Gran Canaria.
- Asistencia Técnica: María del Carmen Pérez García.
- Colaboradora: Ester Fernández Boza.

ÍNDICE

Introducción	pág. 1
I-Principios a tener en cuenta con Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el Área Laboral.....	pág.3
I.1-Perspectiva de género.....	pág. 3
I.2-Posicionamiento contra la violencia de género.	pág.4
I.3-La Seguridad de las Mujeres.....	Pág.4
I.4-La conciliación de la vida familiar, personal y laboral y otras medidas de igualdad como mecanismo de lucha contra la violencia de género en la empresa.....	pág.5
I.5-Conectar con los recursos de violencia	pág.5
I.6-Adaptación, Flexibilidad y Empatía.	Pág.6
II-La Responsabilidad Corporativa y la Responsabilidad Social de género en la lucha contra la desigualdad.	pág.7
II.1-La Igualdad en la Responsabilidad Social de las empresas.....	pág.7
II.2- ¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa?	pág.8
II.3- ¿En qué Consiste La Responsabilidad Social de Género?	pág.8
III-Guía para la Empresa: “La importancia de tomar la iniciativa para erradicar la violencia de género”	pág.9
IV-Fundamentos por los que se debe incluir la igualdad de género en la empresa.	pág.10
V-Cómo puede mi empresa convertirse en una en empresa de Responsabilidad Social Corporativa en igualdad de género.	pág.11
V.1- ¿Qué es un Plan de Igualdad?.....	pág.12
V.2-Distintivo para las empresas en materia de Igualdad.	pág.13
V.3-Marca de Excelencia Canaria en Igualdad.....	pág.13

VI-Derechos Laborales y de Seguridad Social de las mujeres en situación de violencia de género.	pág.14
VI.1-Trabajadora por Cuenta Ajena.	pág.14
VI.2-Trabajadora por Cuenta Propia (Autónoma).....	pág.14
VI.3-Trabajadora en Situación de desempleo.....	pág.15
VI.4-Funcionaria Pública.....	pág.16
VI5-Mujer Migrante en situación de Violencia de Género.....	pág.16
VII-Incentivos para las empresas por la contratación de mujeres en situación de violencia de género.....	pág.17
VII.1-Modalidades de contratación específicas para Mujeres en Situación de Violencia de Género.	pág.18
VII.1.1-Contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadoras en situación de Violencia de Género.	pág.18
VII.1.2- Contrato para trabajadoras que tengan acreditada por la Administración la condición de Víctima de Violencia de Género.....	pág.18
VII.1.2.1 Requisitos de la beneficiaria de la contratación.....	pág.18
VII.1.2.2- Requisitos de la empresa.....	pág.19
VII.1.2.3- Forma y Duración del contrato	pág.20
VII.1.2.4- Cuantía y duración de la bonificación de los contratos.....	pág.20
VIII-Servicios de Empleo con Incentivos de Contratación para las empresas.	pág.22
IX. -Acoso Laboral	pág.23
IX.1-Acoso moral por razón de género.....	pág.23
IX.2-Acoso por razón de sexo.....	pág.24
IX.3-Acoso sexual.....	pág.25
IX.4- Actuación de las empresas frente al acoso laboral	pág.26
X.-Buenas Prácticas Contra el acoso Sexual.....	pág.28
X.1-Recomendaciones a los empresarios y empresarias.....	pág.28

X.2-Procedimientos:	pág.29
X.3 Recomendaciones a los sindicatos	pág.30
X.4-Responsabilidad de los empleados y empleadas.	pág.30
XI-Bibliografía	pág.31

INTRODUCCIÓN

Esta guía está dirigida a las empresas, con un sólo mensaje que es “TODAS y TODOS GANAMOS siendo parte de este Puzzle”. Expresa los beneficios de convertirse en una Organización con Responsabilidad Social de Género, tratando de promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales que impulsen una mayor diversidad de género, y poder ofrecer un empleo de calidad favoreciendo a la par el crecimiento económico y mejoras de productividad. Asimismo, pretende sensibilizar sobre la necesidad de erradicar la violencia de género poniendo fin a las prácticas organizativas basadas en la discriminación y en los prejuicios, que fomentan las desigualdades de género en el ámbito laboral. Todo ello en aras de descubrir los beneficios que puede obtener la empresa si decide incluir como valor corporativo la igualdad y aportando un granito de arena para animar la iniciativa de poner en práctica la igualdad formal que deriva de la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres) y convirtiéndola en igualdad.

La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres define la VIOLENCIA DE GÉNERO como “Toda acción de naturaleza física, psíquica, sexual o económica, directa o indirecta, sobre las mujeres, no deseada por éstas, que tiene como resultado real o posible un daño físico, sexual o psicológico de la víctima, tanto si se ejerce en el ámbito público como en el privado, independientemente de la relación que la víctima guarde con el agresor y del lugar en el que se produzca la violencia, que se ejerce prevalléndose de una relación de dominación-sometimiento del agresor respecto a la víctima, o de poder-dependencia, basada en la desigualdad de roles de género. La violencia de género incluye acciones de: agresión, abuso, acoso, amenaza, intimidación, humillación, vejación, coacción, chantaje, aislamiento o privación de libertad, dominación, tráfico lucrativo, privación de condiciones o sustentos básicos para la vida, matrimonio servil, explotación sexual y cualesquiera formas intencionadas de vulneración del derecho a la vida, a la dignidad, a la integridad e indemnidad física y psíquica y a la libertad sexual y reproductiva de una persona.”

Atendiendo a esta definición, la presente guía pretende, además como uno de sus objetivos principales dar a conocer las medidas legalmente establecidas que afectan a las mujeres en situación de violencia de género en las empresas, incluyendo las medidas tendentes a favorecer su contratación y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de este colectivo atendiendo a las diversas normativas vigentes.



PRINCIPIOS A TENER EN CUENTA CON MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁREA LABORAL

Es frecuente encontrarse con mujeres en situación de violencia de género que han sido despedidas de una empresa o han abandonado la misma, a pesar de ser capaces de desempeñar su puesto de trabajo sin dificultades, simplemente por no haber sabido gestionar y controlar todas las actuaciones de su vida adecuadamente en ese momento puntual, debido a la situación de violencia de género. En este sentido y como parte de la intervención que tengan que llevar a cabo el personal de recursos humanos, de dirección, etc., es importante tener en cuenta estos principios.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

“La violencia contra las mujeres es una expresión del poder y dominio de los hombres sobre las mujeres, fruto de la estructura social patriarcal que asigna roles de desigual valor a hombres y mujeres, y que se traducen en determinados estereotipos de masculinidad y femineidad, con sus correspondientes mandatos de género, para cumplir adecuadamente lo que la sociedad patriarcal espera de unos y otras” (Dio Bleichmar, 1991; Levinton, 2000).

Desde que nacemos recibimos mensajes que vienen derivados de la estructura patriarcal en la que vivimos y donde las atribuciones están bien diferenciadas, tanto si eres mujer como si eres hombre. Estos estereotipos de género hacen que a las mujeres se les asignen labores que se realizan desde el ámbito privado (cuidadora del hogar, reproductora, etc.) sin retribuírseles el trabajo que llevan a cabo; mientras que a los hombres se les sitúa en la esfera pública con trabajos remunerados, atribuciones de poder y revalorizándosele todo aquello que desempeña.

Esta situación, derivada de la división sexual del trabajo, hace que desde el momento en que seleccionan sus estudios



hasta que deciden en qué ocupaciones quieren trabajar, las mujeres sustentan una escasa diversificación ocupacional, al concentrarse en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones que perpetúan los roles de género establecidos por la sociedad patriarcal de trabajo doméstico y cuidado, lo que se conoce como Segregación ocupacional Horizontal. Además, estas ocupaciones suelen estar asociadas a situaciones laborales más precarias, (peor retribuidas, con mayor temporalidad, ...), derivando todo ello en importantes desigualdades de género que no se pueden invisibilizar en la intervención con mujeres en situación de violencia de género.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y según Inmaculada Romero (2009), es importante considerar que: *“La perspectiva de género nos ayuda a poner el acento en devolver a la mujer el empoderamiento, la toma de control de su vida, que se constituye como uno de los objetivos primordiales de las intervenciones en violencia de género. Ignorar estos condicionantes de género a la hora de intervenir con las víctimas de esta violencia puede equivocar la intervención, revictimizar a la mujer y desenfocar los objetivos del trabajo, ...”. Es importante no caer en considerarla inconsistente y tacharla de no saber lo que quiere o, aún peor, culparle de lo que le pasa, porque de alguna manera ella lo ha elegido así.*

Por tanto, **no se entiende una actuación con mujeres en situación de violencia de género sin perspectiva de género**, es imprescindible **“ponerse las gafas violetas”** y **acompañar en el proceso sin prejuicios** al ritmo que cada mujer camine hacia una inserción sociolaboral o si ya se encuentra trabajando, apoyarla en su proceso para que se fortalezca y recupere su vida con autonomía y seguridad.

POSICIONAMIENTO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.-




“Contra la Violencia de género no cabe otra postura que no sea la Tolerancia cero”.

LA SEGURIDAD DE LAS MUJERES.-

Si detectas un caso de violencia de género en tu empresa, es importante que derives a la mujer a la Red de Servicios de Prevención, Atención y Acogida a Mujeres y Menores en Situación de Violencia de Género de Gran Canaria. Muy probablemente, en el Ayuntamiento o cerca de la zona donde está ubicada la empresa exista un servicio especializado al que la puedan acompañar y animar a asistir para recibir asesoramiento. Si además se detecta que puede haber riesgo para su vida y la de sus hijos e hijas se recomienda derivarla al 112 ([Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia del Cecoes 1-1-2 \(Instituto Canario de Igualdad\)](#)), que desde ahí se encargarán de activar el dispositivo de emergencia para mujeres agredidas (DEMA) y protegerla a ella y a sus hijos e hijas o personas a su cargo.

LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL Y OTRAS MEDIDAS DE IGUALDAD COMO MECANISMO DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA.

Es importante que las organizaciones empresariales contemplen las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y sus diferentes necesidades e intereses, para tratar de desarrollar medidas que ofrezcan la posibilidad de conciliación para la vida laboral, personal y laboral a trabajadores y trabajadoras de la empresa abogando por la corresponsabilidad, o que



ofrezcan oportunidades laborales a mujeres desempleadas que se encuentren en situación de violencia de género, así como apoyar a aquellas que se encuentren en esa circunstancia y que ya trabajan en la empresa si se tuviera conocimiento de ello. Además, es importante establecer protocolos para prevenir y erradicar el acoso laboral y, en definitiva, fomentar políticas organizativas igualitarias que contribuyan a erradicar la violencia de género, y que faciliten e impulsen una mayor diversidad de género, desterrando de las organizaciones culturas basadas en la discriminación y en los prejuicios.

CONECTAR CON LOS RECURSOS DE VIOLENCIA.-

Para realizar un abordaje de apoyo real y efectivo, si detectamos que una mujer trabajadora en nuestra empresa se encuentra en situación de violencia de género, es importante que le ofrezcamos nuestro apoyo sin juzgarla, respetando su proceso y su derecho a no querer contar su intimidad si así lo decide, y que le ofrezcamos información sobre la existencia de la Red de Servicios de Prevención, Atención y Acogida a Mujeres y Menores en Situación de Violencia de Género de Gran Canaria, como recurso para ofrecerle un apoyo especializado a su situación.



-ADAPTACIÓN, FLEXIBILIDAD Y EMPATÍA.

Para apoyar a una mujer en situación de violencia de género, es importante realizar una escucha activa sin establecer juicios de valor ni tomar decisiones por ellas o decidir **sobre sus** demandas, a excepción de casos de alto riesgo para la mujer o para los hijos de ella, en los que se pondrán en práctica medidas de urgencia, aun no siendo demandadas por las víctimas (de acuerdo con el Servicio de atención integral que las atiende por su situación de Violencia de Género).



En esta línea de intervención, desde la empresa es importante la flexibilidad laboral en momentos de crisis o por si tuviera que acudir a alguna actuación psicológica, social, jurídica, etc. derivada de la propia situación de violencia, lo que no significa que la mujer no quiera trabajar, sino que necesita apoyo para superar ese proceso y adaptarse a la nueva realidad. Cerrarle las puertas a esa posibilidad de flexibilidad sería un duro añadido que dificulta más su salida de la situación.

El trabajo dignifica y ofrece autonomía para la vida, ya que nos permite realizarnos y obtener recursos y/o servicios que revierten en nuestra mejor calidad de vida. En el caso de las mujeres que han vivido una situación de violencia de género, el trabajo además contribuye a acelerar su recuperación a todos los niveles (Psicológico, Social, Económico...), de ahí que cerrarle las puertas, tanto si está trabajando como si desea acceder a un nuevo empleo, puede significar un golpe muy duro no sólo por su situación económica, sino porque puede generar obstáculos mayores para el desarrollo de una nueva vida autónoma por lo que puede suponer de pérdida de autoconfianza y autoestima, lo cual a su vez puede dificultar nuevamente su acceso a un puesto de trabajo.

Lo que aquí se propone es hacer uso de las medidas legalmente establecidas partiendo de la búsqueda del entendimiento entre la empresa y la trabajadora, desde la convicción de que desde el consenso y el acuerdo es posible la adopción de medidas singularizadas que permitan que la relación laboral no se vea negativamente afectada por la situación de violencia de género a la que se pueda ver sometida una empleada.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO EN LA LUCHA CONTRA LA DESIGUALDAD

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su art. 73 regula las acciones de responsabilidad social de las

empresas en materia de igualdad argumentando que **“Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.”**

¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa?

El Observatorio de responsabilidad social corporativa define su concepto explicando que **“La Responsabilidad Social corporativa (RSC) es una forma de dirigir las empresas basada en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes (-as), empleados(-as), accionistas, comunidades**

locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.” Por tanto, se podría describir como una actitud proactiva y responsable que la organización adopta por iniciativa propia y de manera activa y voluntaria, asumiendo contribuir al desarrollo sostenible, transformando las actividades que desarrolla en un valor para la sociedad y sin dejar, por ello, de ser competitivas. Esto lo efectúa con compromiso, interiorizando los valores como parte de la cultura de la organización y transformando de dentro a fuera, con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en ella y, por ende, de su entorno más cercano (familia, clientes, accionistas, comunidad y sociedad en general).



¿En qué consiste La Responsabilidad Social de Género?

Cada vez son más las empresas que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable, no solo como valor sino también como herramienta de competitividad. Y dentro de este enfoque, se asume en líneas generales que no cabe en ninguna organización la Responsabilidad Social Corporativa sin tener integrados criterios y buenas prácticas de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad.

La Responsabilidad Social de Género (RSG)... “conlleva la integración del enfoque de género y en particular, de las áreas emergentes como la igualdad y la diversidad de género, en las operaciones comerciales de las empresas, se impregna el diálogo con todos los grupos de interés para conocer sus demandas y expectativas, y desarrolla políticas de género que sean compatibles con las estrategias empresariales de búsqueda de productividad y eficiencia y rendimiento económico” (De la Torre y Maruri, 2009). Esto supone ofrecer condiciones de trabajo en las que se incorporen principios de igualdad efectiva, incidiendo en la medida de las necesidades en el sistema de selección, la promoción, las retribuciones, la formación y la conciliación de la vida profesional y privada.



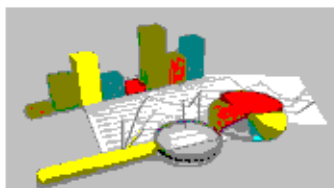
Según se recoge en el estudio de “La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género” del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, “Las claves de la RSG son la

voluntariedad (responsabilidad legal), **el diálogo con los grupos de interés y la integración de La Responsabilidad Social de Género las políticas de género en las operaciones de la empresa”.**



GUÍA PARA LA EMPRESA: “LA IMPORTANCIA DE TOMAR LA INICIATIVA PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO”

La Organización Internacional del Trabajo indica que “**garantizar la igualdad de acceso a oportunidades de empleo y de obtención de ingresos a todas las mujeres y hombres disponibles para trabajar que cuentan con las competencias y los conocimientos necesarios para acceder a un empleo remunerado, no es sólo un derecho humano, sino que también es positivo para el crecimiento**



económico, la reducción de la pobreza y el progreso social. No se trata únicamente de obtener un ingreso para sobrevivir o para vivir. El trabajo decente también es una fuente de autoestima, prestigio social, seguridad humana y dignidad. Así pues, las

sociedades tienen la obligación de crear un entorno socioeconómico favorable para que todos sus ciudadanos (-as) puedan ejercer su derecho al trabajo, aprovechando su potencial humano al máximo. Además, se ha comprobado que cuando las mujeres tienen un empleo e ingresos propios se generan beneficios socioeconómicos, tanto directos como indirectos, para ellas y sus familias. Dichas ventajas incluyen mejoras en el bienestar y en la autonomía relacionada con la toma de decisiones en el hogar y en la comunidad, en la salud y la alimentación, en una mayor asistencia de los niños a la escuela, en particular de las niñas en edad escolar, y en un control más adecuado de la fecundidad, lo que conduce a una mejor planificación familiar y a un menor número de hijos.”

“La empresa como estructura organizacional que forma parte de la sociedad, tiene un poder muy importante para apoyar la igualdad y tomar parte activa frente a la violencia de género”.

Son, de hecho, numerosos los informes e investigaciones que **ponen en evidencia que la igualdad es un valor positivo para las estructuras empresariales y que evidencian que crear entornos de trabajo equitativos y aumentar el acceso de las mujeres con iguales**



condiciones que los hombres, puede marcar una diferencia notable de competitividad en el Mercado Laboral, paralelamente a tener en cuenta, tal y como manifiesta la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), que “se ha de avanzar hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y personal y, para ello, la herramienta fundamental es la conciliación de la vida laboral con los compromisos familiares, tratando de equilibrar las circunstancias personales de las personas trabajadoras y las necesidades de las empresas.” (Informes y estudios La igualdad en la empresa como factor de competitividad. -2016-). Por consiguiente, tanto el acceso al trabajo en igualdad de condiciones como la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral, son dos elementos fundamentales en la lucha contra la desigualdad, que rompen con los roles y estereotipos establecidos por la sociedad patriarcal y, por ende, se convierten en importantes mecanismos para erradicar la violencia de género.

FUNDAMENTOS POR LOS QUE SE DEBE INCLUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Existen múltiples razones por las que una empresa debe plantearse incorporar la igualdad de género en su estructura organizativa:

- Es un principio constitucional que recoge el Art.14. “Los (las) españoles (-as) son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Estar en Cumplimiento con la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres).
- Supone una ventaja para la competitividad frente a otras empresas.
- Marketing: Ofrece mejor reputación e imagen para la empresa.



- **Mejora la política de recursos humanos:** La igualdad retiene y atrae el talento, reduce la rotación del personal y mejora la calidad del empleo.
- **Incide en el mejor funcionamiento de los equipos de trabajo,** reduce el absentismo laboral y motiva al personal.
- **Mejora de la productividad y de la calidad del servicio prestado** como consecuencia de la mejora del ambiente de trabajo y de la satisfacción e identificación con los objetivos de la empresa
- **Desarrolla la creatividad y la Innovación.**
- **Mejora la adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios.**
- **Favorece la flexibilidad** de la organización y mejora la comunicación en la empresa.
- **Es necesaria para lograr un desarrollo sostenible en su triple dimensión:** Económica, Social y Ambiental.
- **Fomenta la Responsabilidad Social Corporativa y, por ende, La Responsabilidad Social de Género.**

CÓMO PUEDE MI EMPRESA CONVERTIRSE EN UNA EN EMPRESA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN IGUALDAD DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres aborda el “Derecho al Trabajo en Igualdad de Oportunidades” estableciendo las medidas que deben cumplir las empresas en materia de igualdad de trato y de oportunidades para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, **el instrumento que se establece para llevar a cabo este derecho es el plan de igualdad.**



¿Qué es un Plan de Igualdad?

Es “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”.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, **las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.” ([art 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#))

Aquí puedes tener algunas herramientas de ayuda para elaborar tu plan:

“Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa”. (Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

<http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/ManPlanIgu.pdf>

“Guía para la elaboración e implantación de planes de Igualdad en la empresa”. (Servicio de Planificación y Programas Instituto Canario de la Mujer. Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda Gobierno de Canarias).

<https://tinyurl.com/yafxr46t>

Distintivo para las empresas en materia de Igualdad

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el objetivo de promover la integración de la igualdad en las empresas se ha creado el Distintivo empresarial en materia de igualdad para reconocer la labor de aquellas que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad de trato y de oportunidades y que reúnan los requisitos establecidos en la Ley.



Para obtener este Distintivo hay que solicitarlo a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio competente en materia de Igualdad mediante el impreso normalizado que establezca la correspondiente convocatoria, que preverá la posibilidad de su tramitación electrónica. Asimismo, podrán ser presentadas en cualquier de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las bases de la convocatoria serán anuales y se publicará en el “Boletín Oficial del Estado” anualmente mediante Orden Ministerial.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>

Marca de Excelencia Canaria en Igualdad

Por otra parte, en la Comunidad Autónoma de Canarias El Gobierno de Canarias ha establecido como reconocimiento: “**La Marca de Excelencia Canaria en igualdad**”.



Para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, y con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Este distintivo está regulado en el art.39 de La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de

Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<http://www.igualdadenaempresa.es/servicios/mapcaa/islas-canarias.htm>

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los Derechos Laborales y de Seguridad Social de las mujeres en situación de violencia de género están regulados en el art.21de la LOPIVG y dependen de las circunstancias laborales de cada mujer:

TRABAJADORA POR CUENTA AJENA

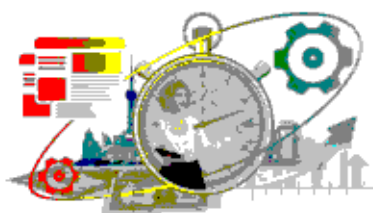
Las mujeres trabajadoras por cuenta ajena en situación de violencia de género tienen derecho a:

- Reducir o Reorganizar su jornada laboral.
- A la Movilidad Geográfica, al Cambio de Centro de Trabajo, o a la Suspensión de la Relación Laboral con Reserva de Puesto de Trabajo y a la Extinción del Contrato de Trabajo. Si decide suspender o terminar la relación laboral, la ley prevé que, en este caso que la mujer quedará en situación legal de desempleo.



Se establecen como medidas de actuación los *incentivos para compensar las diferencias salariales* y los *Incentivos para facilitar la Movilidad Geográfica*

TRABAJADORA POR CUENTA PROPIA (AUTÓNOMA)



A la **Mujer Autónoma** que cesa en su actividad, se le suspende la obligación de cotización durante **6 meses** (considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social), quedando su situación asimilada al

alta. Para la cotización se tomará una base de cotización equivalente a la que cotizó los últimos 6 meses.

Para acreditar la situación legal de cese de actividad como autónoma, deberá presentar una declaración jurada de haber cesado o interrumpido la actividad económica o profesional, adjuntando la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género

- **Trabajadora autónoma económicamente dependiente**, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita producido el cese o la interrupción del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad.
- **Si trabaja con otras personas ejerciendo conjuntamente la actividad como trabajadores o trabajadoras en régimen de autónomos o autónomas**, su situación de violencia de género se considera legalmente determinante para el cese temporal o definitivo de su profesión

La nueva Ley de Autónomos y Autónomas ofrece una **Ayuda para la conciliación** que establece una bonificación para el cuidado de un familiar con discapacidad o hijo e hija menor de 12 años durante 12 meses. Esta medida implica la contratación de un trabajador o trabajadora durante el periodo de disfrute a tiempo completo o parcial durante un mínimo de tres meses.



TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO

La normativa ([art. 22 de LOPIVG](#)) refiere que en el marco del Plan de Empleo, se debe incluir un **programa de acción específico para las mujeres en situación de violencia de género inscritas como demandantes de empleo** que contengan medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Las Medidas de actuación que recoge son: *Itinerario de Inserción Sociolaboral Individualizado; Programa Formativo Específico para Favorecer la Inserción Sociolaboral por Cuenta Ajena (Fase de Preformación y Fase de Formación Profesional para el Empleo); Incentivos para Favorecer el Inicio de una nueva actividad por Cuenta Propia; Creación de Puntos de Atención a las Víctimas de violencia de género por el servicio público de empleo estatal y Programa Concilia (subvenciones para conciliación de hijos e hijas menores de 3 años).*



FUNCIONARIA PÚBLICA

Tiene derecho a:

- La reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo
- La movilidad geográfica de centro de trabajo (a un puesto de trabajo ubicado en el ámbito geográfico nacional y de la misma categoría o similar para el que la mujer debe reunir los requisitos u en su caso tener las adaptaciones necesarias),



- A la excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios en los términos que se determine en la legislación específica siempre que acredite la situación de violencia de género.
- Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán

justificadas en los términos que se determine en su legislación específica

- A la protección de la intimidad y dignidad: datos personales suyos, de sus familiares y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

MUJER MIGRANTE EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres migrantes pueden tener distintas circunstancias:

- **Mujer Familiar de ciudadano de un estado miembro de la unión europea o de un estado parte en el acuerdo sobre el espacio económico europeo.** Para conservar el derecho de residencia en el caso de nulidad matrimonial, divorcio o cancelación de la inscripción como pareja registrada deberá acreditar que ha sido víctima de violencia de género durante el matrimonio o situación de pareja registrada.



- **Mujeres Migrantes no Comunitarias Reagrupadas por su Cónyuge o Pareja.** autorización provisional de residencia y trabajo extensible a sus hijos e hijas menores de edad o mayores en situación de discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades.
- Este tipo de autorización les dará la posibilidad de trabajar en cualquier sector y actividad, por cuenta propia o ajena y en todo el ámbito territorial



- **Mujeres Migrantes no Comunitarias en Situación Irregular** tienen derecho a una autorización de residencia y trabajo, cuando el procedimiento penal concluya con sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género,

incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado.

- Renovación de la Autorización de Residencia y Trabajo por Cuenta Ajena tras su Expiración.

La autorización se renovará a su expiración en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.

Se reconoce el DERECHO DE PROTECCIÓN Y DE ASILO para los casos de violencia de género.

INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La legislación vigente reconoce incentivos para las empresas que contraten a mujeres en situación de violencia de género, así como establece medidas en la contratación para tratar de corregir las desigualdades que se dan en el acceso al mercado laboral a las mujeres en esta situación. Los incentivos se traducen en bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social. (art.2.4. Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para a mejora del crecimiento y del empleo).

1 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ESPECÍFICA PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Las modalidades de contratación para mujeres víctimas de violencia de género son las siguientes:

11 Contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadoras en situación de Violencia de Género.

Cuando las empresas formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad



Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

[Art 220.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)

12 Contrato para trabajadoras que tengan acreditada por la Administración la condición de Víctima de Violencia de Género.

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género se beneficiarán de una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social, tanto si la duración del contrato es indefinida como temporal.

Requisitos de la beneficiaria de la contratación:

Para poder optar a esta modalidad la mujer tiene que acreditar la situación de violencia de género. Además, no puede tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, inclusive con el empresario o empresaria con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros (-as) de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando la persona empleadora sea autónomo o autónoma sin personas asalariadas y contrate solo a una familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos e hijas del trabajador autónomo o de la trabajadora autónoma, menores de 30 años que trabajen con él o ella, tanto si conviven como si no conviven. En este caso la mujer no debe haber estado vinculada a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación, salvo que tu relación laboral de carácter indefinido



haya finalizado en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el [artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre \(BOE de 30 de diciembre\)](#).

Requisitos de la empresa

1. **Podrán celebrar este contrato todas las empresas, entidades sin ánimo de lucro, cooperativas, sociedades laborales o autónomos que contraten a trabajadoras incluidas en este colectivo, siempre y cuando hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.**
2. Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
3. No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo ([excepto art. 46, de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#)).
4. Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Forma y Duración del contrato

Habrán de formalizarse **por escrito y en el modelo oficial que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**, debiendo comunicar la contratación en los 10 días siguientes al mismo.

Los contratos objeto de las ayudas **podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.**

Cuantía y duración de la bonificación de los contratos:

- **Contratos indefinidos:** desde la fecha de celebración del contrato y **durante cuatro años**, la empresa tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de **125 euros al mes (1.500€ año)**.
- **Contratos temporales:** **durante toda la vigencia del contrato**, la cuota empresarial a la Seguridad es de **50 euros al mes (600€ año)**.

En ambos casos, para que se apliquen las bonificaciones no se requiere que en el momento de acceder al contrato la mujer esté inscrita como demandante de empleo en el Servicio Canario de Empleo.

No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO E INSCRITAS COMO DEMANDANTES DE EMPLEO	BONIFICACIÓN ANUAL			DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMA TIVA
	MODALIDAD DEL CONTRATO					
	Indefinido	Temporal	Conversión de temporal a indefinido			
VÍCTIMAS DE TRATA DE LOS SERES HUMANOS.	1500€	600€		2 años	Indefinida	Ley 43/2006
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	1500€	600€	1500€	Contrato Indefinido y Conversión 4 años Contrato Temporal durante la vigencia del contrato		

Extracto de la Guía de bonificaciones/reducciones a la contratación laboral del SEPE. 2018.

NORMATIVA [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#) y [Disposición final primera del R.D. 1917/2008, de 21 de noviembre](#), por el que se prueba el programa de inserción para mujeres víctimas de violencia de género.

Si desea usted más información puede consultar las siguientes guías publicadas por el SEPE:

- **Guía de contratación Laboral:**

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_1_2_1htm

SERVICIOS DE EMPLEO CON INCENTIVOS DE CONTRATACIÓN PARA LAS EMPRESAS.

El Gobierno de Canarias ajustándose a la legislación vigente impulsa programas de empleo a modo de subvención, ofreciendo bonificaciones para las empresas con el objeto de incentivar la contratación de las personas paradas de larga duración, jóvenes y de aquellas personas desempleadas que han finalizado un Certificado de Profesionalidad para, de este modo facilitarles la incorporación en el mercado laboral.



Es importante para las empresas conocer todos los incentivos de contratación existentes dado que una mujer en situación de desempleo e inscrita en el Servicio Canario de empleo, se puede beneficiar también de estos Programas.

Los Programas de empleo con Incentivos de contratación

que se subvencionan a las empresas y se mencionan en este apartado **son los siguientes:**

- **“Programa Incentivate”**: Contratos para jóvenes menores de 30 años y tienen que estar inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sede_electronica/desempleados/servicios_empleo/incentivate

- **“Programa de Retorno al Empleo”** Para personas desempleadas de larga duración, es decir que llevan más de 365 días inscritas como demandantes de empleo en la oficina de empleo.

https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sede_electronica/desempleados/servicios_empleo/retorno_empleo

- **“Programa Certificate”**. Para Personas que han finalizado un Certificado de Profesionalidad.

http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sede_electronica/desempleados/servicios_empleo/certificate

Para acceder a estos 3 programas puede solicitarlos por internet en la web del Servicio Canario de empleo o en su oficina de empleo, siempre que reúna **TODOS LOS REQUISITOS** que solicitan en cada programa.



Estos incentivos son bonificaciones que se ofrecen a las empresas para que contraten a colectivos de difícil inserción, por ello es importante que la mujer los solicite previamente si desea que una empresa la contrate bajo estas modalidades.

Al igual que los programas anteriores, existen numerosas bonificaciones/reducciones para las empresas atendiendo a diversos colectivos y teniendo en cuenta que cualquier mujer puede ser víctima de violencia de género “por el mero hecho de serlo”. A continuación, se facilita el enlace que contiene la Guía de Bonificaciones/reducciones a la contratación del Servicio Público Estatal de empleo (discapacidad, colectivos de exclusión social, ...).

-Así como la Guía de bonificaciones/reducciones a la contratación laboral publicada en septiembre de 2018

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

ACOSO LABORAL

¿A qué nos referimos cuando hablamos de Acoso?

La Ley Canaria 1/2010 de 26 de febrero Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, define los distintos tipos de acoso de la siguiente manera:

ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

“Constituye acoso moral cualquier comportamiento, acción u omisión de actuación, de cualquier naturaleza y en cualquiera de los espacios en los que se produzca, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y prevaleciendo de una posición o relación de poder o dominación de la persona acosadora, respecto de la persona acosada, determinada por las desigualdades de género.

El acoso moral se extiende a actos de agresión verbal y psicológica; humillación, hostigamiento, burla o cualquier forma de vejación, invasión de la intimidad, el espacio, las pertenencias personales y las comunicaciones; la vulneración o lesión a la dignidad, el buen nombre, la reputación y la imagen privada y pública de las personas; actos no deseados ni consentidos por la víctima, o la amenaza de los mismos, que vulneran sus derechos fundamentales y libertades constitucionales de igualdad, libertad e integridad, y provocan un estado de desestabilización y destrucción de la salud psíquica y física.”



El acoso moral en el trabajo también conocido como **mobbing**, hace referencia a “aquella situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica externa, de forma sistemática (al menos, una vez por

semana), durante un tiempo prolongado (al menos durante seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo” según la definición de H. Leymann

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado, fundamentado en la desigualdad de género, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo”.

Asimismo, constituye discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.”



ACOSO SEXUAL

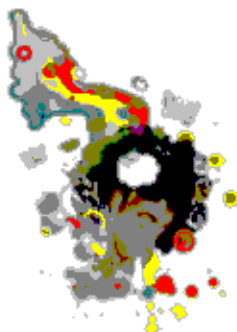
“A los efectos de esta ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual?

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- **Un comportamiento de carácter sexual.**

- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.



El acoso sexual es una forma de violencia de género. Obedece no tanto a las apetencias sexuales del agresor, como a un estereotipo social de entendimiento de la sexualidad como dominio del hombre sobre la mujer. Por ello, es una cuestión de poder más que de sexualidad y a menudo resulta un fenómeno complejo difícil de reconocer por las empresas, basado en relaciones de poder desiguales

Elementos Integrantes del Acoso

Lydia Guevara Ramírez (Abogada laboralista) resalta que “los elementos integrantes del acoso que permiten distinguirlo de otros factores psicosociales en el ambiente laboral son:

- Maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez
- Se dirige contra un trabajador (-a), un subordinado (-a), aunque también puede ser contra otros (u otras) compañeros (-as) de trabajo o incluso un (o una) superior jerárquico (-a), pero **la norma es el uso extralimitado del poder de dirección.**
- Es de carácter continuado y deliberado
- Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad
- Trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente.
- Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo.



- g) El trabajador (o Trabajadora), puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño.
- h) Puede ser difícil demostrar los hechos para realizar denuncia.
- i) Su fin último es que el trabajador (o Trabajadora), renuncie a su trabajo”.

ACTUACIÓN DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO LABORAL



Es obligación de la empresa proteger a una persona trabajadora y ésta será responsable tanto en acción como en omisión en la actuación frente al acoso.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 48 la obligación a todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, haciendo alusión a la necesidad de establecer medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”. En este mismo sentido, El artículo 33 de la Ley 1/2010 de 26 de febrero, Canaria de Igualdad para mujeres y hombres expone la adopción de medidas de prevención (elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas, ...), establece medidas cautelares e igualmente la necesidad de establecer protocolos de actuación.



El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones

laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención de riesgos previsto al artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo, entre otros, a los siguientes principios generales:

- ~ Evitar los Riesgos
- ~ Combatir los Riesgos en su Origen
- ~ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- ~ Planificar la Prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la Técnica.
- ~ La Organización del Trabajo, Las Condiciones de Trabajo, Las Relaciones Sociales y La Influencia de los Factores Ambientales en el Trabajo
- ~ Dar las debidas instrucciones al personal de la organización.



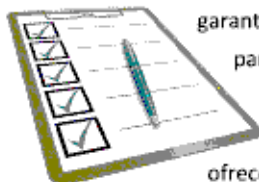
BUENAS PRÁCTICAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL

Los estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales:

1. Una declaración de Criterios o Principios.
2. Un Procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad;

3. Sanciones Disciplinarias Progresivas
4. Una estrategia de formación y comunicación.

La Comisión Europea en el “**Código Práctico encaminado a combatir el Acoso Sexual en el Trabajo**” con el objeto de proporcionar una orientación práctica a los empresarios, los sindicatos y los trabajadores para prevenir el acoso sexual y



garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para resolver el problema y evitar que se repita. Así como animar a todos los hombres y las mujeres activos, a que respeten mutuamente su integridad humana., ofrece una serie de recomendaciones:

Recomendaciones a los empresarios y empresarias

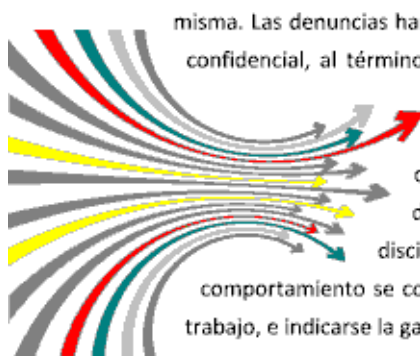
En lo que respecta a la prevención: Los empresarios y empresarias deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que las personas trabajadoras tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce. Se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.



Por lo que se refiere a los procedimientos: Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse. Es conveniente aconsejar a los trabajadores que



primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y trabajadoras, y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia. Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o amiga o un compañero o compañera. Los empresarios y las empresarias deberían controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la



misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos. Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones.

Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

Recomendaciones a los sindicatos

El acoso sexual es una cuestión sindical, por lo que, en caso de denuncia, los sindicatos deben tratarla con seriedad y comprensión. Corresponde a los sindicatos formular y presentar unas declaraciones claras sobre el acoso sexual y tomar medidas para sensibilizar al personal ante los problemas a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto el acoso sexual. Deberían declarar que el acoso sexual constituye un comportamiento indebido e informar al personal sobre sus consecuencias. También es conveniente asegurarse de que haya suficientes representantes del sexo femenino para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.

Responsabilidad de los empleados y empleadas

Los trabajadores y trabajadoras tienen un claro cometido que desempeñar para impedir todo comportamiento reprobable y hacer que se considere



inaceptable. Pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros o compañeras no son ofensivas. Los trabajadores y trabajadoras han de apoyar a las víctimas e informar a la dirección y/o al representante del personal por las vías adecuadas.

Si desea profundizar puede hacerlo en el Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevenccion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf

BIBLIOGRAFÍA

- "La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas CONOC>E" (Carmen Castro García; Beatriz Álvarez Tardío),
- "La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género" Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- Peralta Gómez, María Claudia "Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso Psicología desde el Caribe", núm. 17, julio, 2006, pp. 1-26 Universidad del Norte
- "Reflexiones sobre el acoso moral en el Trabajo", Lydia Guevara Ramírez.
- Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Manual de prevención acoso sexual y por Razón de sexo. Ministerio de Sanidad; Servicios Sociales e Igualdad

Legislación:

- [la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
- [Ley 1/2010 de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre hombres y mujeres.](#)
- [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.](#)
- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#)
- [El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones](#)

Publicaciones:

- ONU *The World's Women 2010: Trends and Statistics*
- ["Global Gender Gap;](#)

- Informes y estudios La igualdad en la empresa como factor de competitividad. -2016-COE
- Tyson, L., The Tyson Report on the Recruitment and Development of Non-executive Directors, 2003. Ref Mateos, "Diversidad de género y gobierno corporativo"
- Adler, R. D. Women in the executive suite correlate to high profits, Working Paper; Pepperdine University 2001. Ref Mateos, Petra:
- Catalyst, The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, Catalyst, New York, 2004. Ref Mateos, Petra: "Diversidad de género y gobierno corporativo."



