

# La gestión de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas de la Red DIE

Análisis sectorial y por tamaño de empresa



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Instituto de la  
**MUJER**



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro



[La gestión de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas de la Red DIE]

**Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres**  
**Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**  
**Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género**  
**MINISTERIO DE IGUALDAD**

**NIPO: 049-20-002-3**

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<https://cpage.mpr.gob.es>

COLECCIÓN  
**eme**  
ECONOMÍA MUJER EMPRESA



<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>EMPRESAS COLABORADORAS EN EL ESTUDIO.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>LA PREVENCIÓN DEL ACOSO, CLAVE PARA LA IGUALDAD .....</b>	<b>4</b>
3.1	MARCO JURÍDICO .....	4
3.2	PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	7
<b>4</b>	<b>PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE.....</b>	<b>8</b>
4.1	OBJETO DEL ESTUDIO .....	8
4.2	MEDIDAS IMPLANTADAS POR TAMAÑO DE EMPRESA .....	14
4.3	MEDIDAS IMPLANTADAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD .....	17
4.4	MEDIDAS MÁS INNOVADORAS .....	24
<b>5</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>6</b>	<b>RELACIÓN DE EMPRESAS CON DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA .....</b>	<b>36</b>

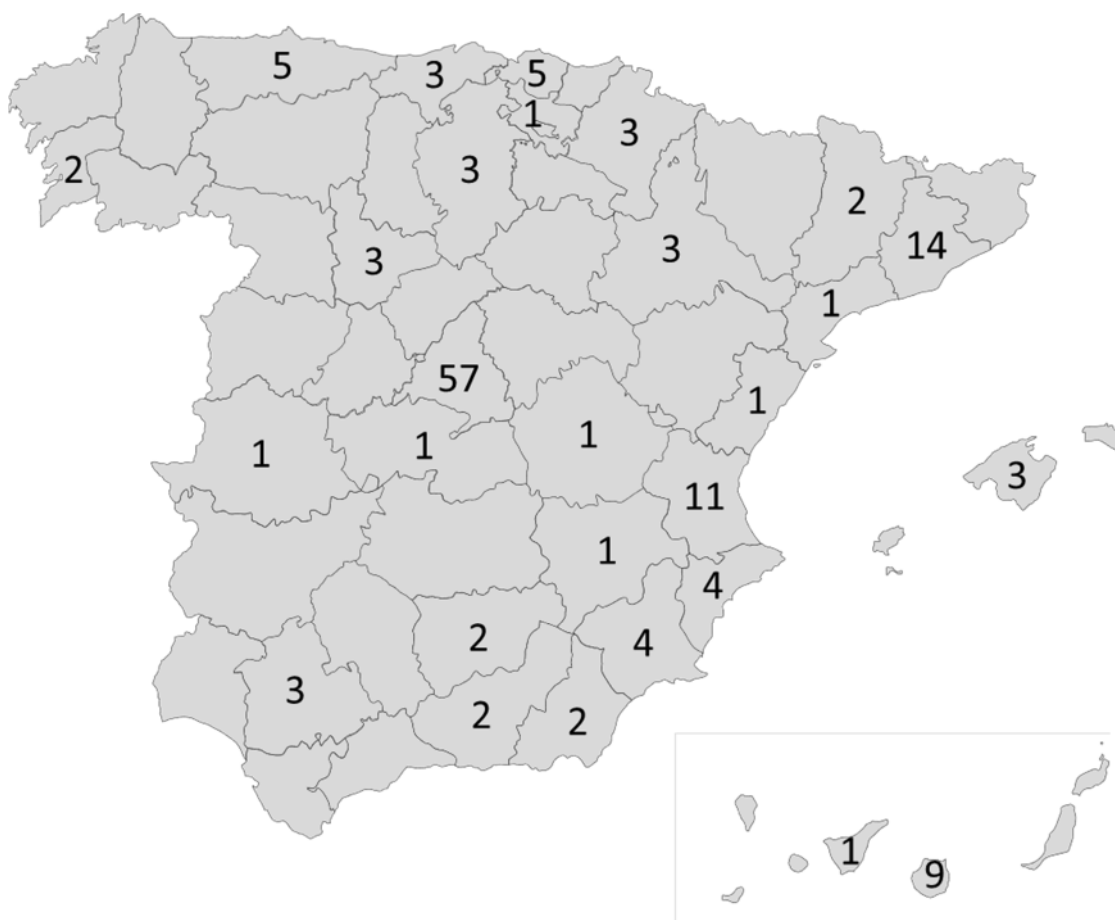
## 1 Introducción

La **Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”** o **Red DIE** es una iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

A ella pertenecen todas y cada una de las entidades que han obtenido el **distintivo “Igualdad en la Empresa”**, una **marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad dentro de sus organizaciones.**

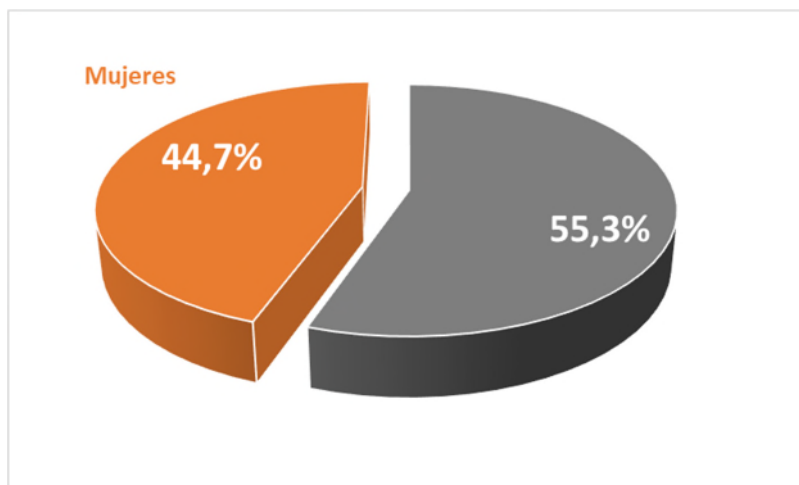
Las entidades que forman parte de la Red DIE están repartidas por distintos puntos de la geografía española y son muy diversas en cuanto a tamaños y sectores de actividad, pero mantienen un objetivo común: hacer de la política de igualdad una de las principales estrategias organizativas para construir un entorno laboral igualitario, que beneficie tanto a la plantilla de la empresa como a sus resultados económicos.

*Gráfico 1 – Distribución geográfica de las empresas de la Red DIE*



La Red DIE está formada, tras las ocho convocatorias llevadas a cabo (2010-2017), por 148 empresas, en las que trabajan 256.586 personas, de las que el 44,7% son mujeres.

Gráfico 2 – Presencia de mujeres en las empresas de la Red DIE



Para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, se evalúan las políticas de igualdad de las entidades, a través del análisis de su plan de igualdad o de las medidas de igualdad que adoptan en distintos ámbitos: el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, la comunicación, la política retributiva con enfoque de género, los aspectos relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social Empresarial, etc. Las empresas han de demostrar, mediante el seguimiento y la evaluación de resultados, que tienen implantadas con éxito medidas que contribuyan a corregir las desigualdades de género en su ámbito de actuación.

Un aspecto de las políticas de igualdad que ha de desarrollar cualquier entidad que quiera obtener el *distintivo*, es el relativo a las **medidas de prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo** con que la empresa cuenta, como uno de los aspectos centrales de las condiciones de trabajo y como uno de los elementos clave para obtener entornos laborales más equitativos.

El **objeto** de este estudio es **analizar las medidas de prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo de las empresas de la Red DIE**, en base a su distribución **por sectores y tamaños, y resaltar aquellas medidas innovadoras que se aplican**, para que puedan servir de referencia a otras entidades que quieran implementarlas en su estructura interna e impulsar, con ello, el cambio de cultura organizacional.

### Fortalezas de las empresas DIE:

La igualdad de oportunidades forma parte de la estrategia empresarial

Compromiso explícito de la dirección en la aplicación de las políticas de igualdad

Fuerte presencia femenina, incluso en sectores masculinizados

## 2 Empresas colaboradoras en el Estudio





## 3 La prevención del acoso, clave para la igualdad

### 3.1 Marco jurídico

La toma de conciencia sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo se produjo, a nivel europeo, a partir de la publicación del *Informe Rubenstein* “The dignity of women at work” (La dignidad de las mujeres en el trabajo), publicado en 1988<sup>1</sup>, que se concretó a nivel jurídico con la Recomendación 92/131/CE de la Comisión Europea, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo<sup>2</sup>.

Por su parte, la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**<sup>3</sup>, actualmente vigente, incorpora la **definición de acoso y acoso sexual y los prohíbe expresamente**. Esto ya aparecía en la derogada Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>4</sup>. También cabe destacar la Resolución del Parlamento Europeo sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea de 2017<sup>5</sup>.

Finalmente, a nivel internacional, se ponen de relieve los siguientes dos instrumentos de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**: el **Convenio sobre la violencia y el acoso**<sup>6</sup> y la **Recomendación sobre la violencia y el acoso**<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> The Dignity of Women at Work. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/db562ac1-7ad0-4b57-92e1-6b48f5982cfc>

<sup>2</sup> 92/131/CEE: Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/87e9a68c-8deb-47a5-a8e2-e9cd5e084dfb/language-es>

<sup>3</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2006.204.01.0023.01.SPA&toc=OJ:L:2006:204:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.204.01.0023.01.SPA&toc=OJ:L:2006:204:TOC)

<sup>4</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

<sup>5</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea (2017/2897(RSP)). [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-8-2017-0577\\_ES.html#\\_part1\\_def2](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-8-2017-0577_ES.html#_part1_def2)

<sup>6</sup> C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>7</sup> R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

A nivel estatal, destaca la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**<sup>8</sup> (en adelante, Ley de igualdad), que prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Su artículo 7 define estos dos conceptos de la siguiente manera.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, en su **artículo 14**, indica que los **Poderes Públicos** deberán adoptar las **medidas necesarias para la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo**.

Por su parte, el **Real Decreto-ley 6/2019**<sup>9</sup>, modifica el artículo 46 de la Ley de igualdad, indicando que **el acoso sexual y por razón de sexo es una de las materias mínimas que todo diagnóstico de un Plan de Igualdad debe incorporar**.

Por otro lado, el **artículo 48** indica que **todas**:

<sup>8</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

<sup>9</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244#a1>



**1. Las empresas deberán 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Finalmente, el **Estatuto de los Trabajadores**<sup>10</sup> reconoce que las personas trabajadoras tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Asimismo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se convierten en **motivos suficientes para un despido disciplinario**.

A partir del marco regulatorio, las empresas de la Red DIE incorporan las medidas obligatorias contempladas en la Ley de igualdad y, como empresas excelentes en la gestión de la igualdad de oportunidades, generan **otras medidas que van más allá de los requisitos mínimos legales**.

<sup>10</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



### 3.2 Prevención y gestión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

El objetivo de poner fin a toda conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo pasa por **dos bloques de actuación** principales: la prevención y la gestión.



Se consideran medidas de **prevención** todas aquellas que buscan **evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**. Entre estas medidas se encuentran, principalmente, las acciones de **sensibilización / información y formación** a la plantilla (ya sea en general o a personas concretas) así como acciones que suponen la **adquisición de compromisos** por parte del conjunto de personas trabajadoras, como pueden ser **cláusulas específicas** en los contratos de trabajo o la existencia de un **Código de Conducta** o Código Ético de obligado cumplimiento.

Las medidas de **gestión**, por su parte, son aquellas que se ponen en marcha cuando se produce una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Entre este tipo de medidas se encuentran todos los **recursos puestos a disposición de la persona que sufre el acoso** como, por ejemplo: una persona o un equipo de referencia en la empresa encargado de gestionar los casos de acoso; la existencia de asesoramiento externo; la participación de la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT) en la gestión de los casos; la existencia de un canal confidencial para denunciar situaciones de acoso, etc.

Muchas de estas medidas tanto de prevención como de gestión de los casos son recogidas o bien en el Plan de Igualdad de cada empresa o, principalmente, en el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**.

Para que la lucha frente al acoso sexual y por razón de sexo sea efectiva y tenga un impacto positivo en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **es necesario que las medidas que implementan las empresas no vayan dirigidas exclusivamente a las mujeres**, sino que estas alcancen tanto a mujeres como a hombres.

Asimismo, la prevención y la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo son fundamentales para conseguir un **ambiente de trabajo adecuado y saludable, que permita al conjunto de personas trabajadoras desarrollar todo su potencial**, evitando situaciones con consecuencias negativas sobre los resultados de las empresas provocadas por el acoso sexual y por razón de sexo como: el absentismo laboral, la baja productividad, la excesiva rotación de personal, etc.

## 4 Prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo en las empresas de la Red DIE

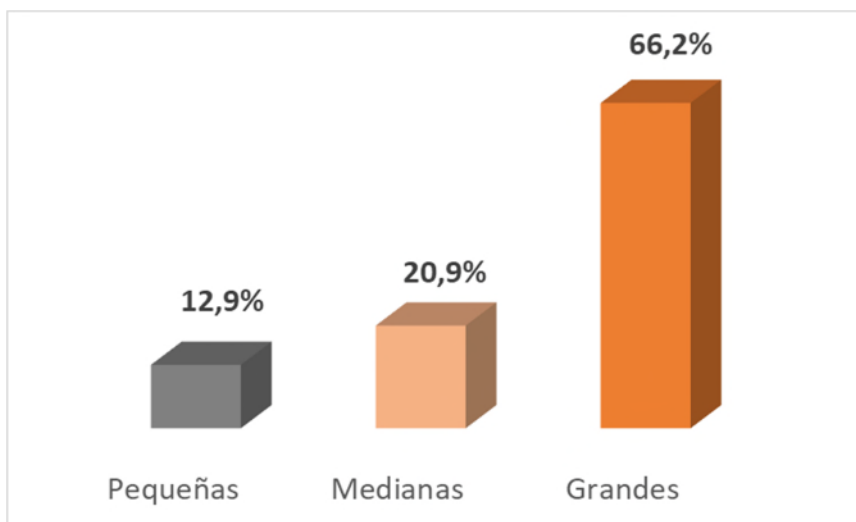
El presente Estudio se ha realizado sobre las empresas que estaban en posesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” a fecha de 1 de enero de 2020, por lo que han participado en él un total de **148 entidades**.

### 4.1 Objeto del estudio

El análisis de las políticas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo de las empresas de la Red DIE se ha diseñado sobre **dos variables** que, a priori, pueden influir en las políticas de igualdad: el tamaño y el sector de actividad:

- **Tamaño de la empresa**, según el número de personas empleadas: pequeña (menos de 50 personas trabajadoras), mediana (entre 50 y 250) y grande (250 o más). Alrededor de un tercio de las empresas de la Red DIE son pymes.

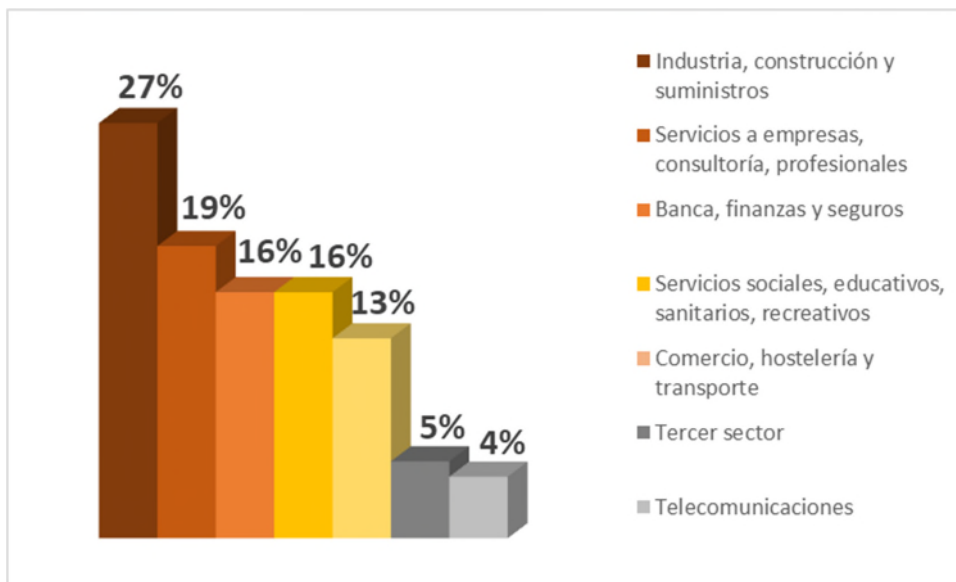
Gráfico 3 – Distribución de las empresas de la Red DIE por tamaño



- **Sector de actividad** que desarrolla<sup>11</sup>, para lo que se ha agrupado a las empresas en los sectores más representados.

<sup>11</sup> Según CNAE 2009.

Gráfico 4 – Distribución de las empresas de la Red DIE por sectores de actividad



Como se puede observar en los gráficos, **las empresas de la Red DIE son mayoritariamente grandes empresas (66%) y del sector servicios (73%)**, destacando el subgrupo de servicios a empresas, consultoría y actividades profesionales, que representa un 19%.

Con estos datos, observamos que el conjunto de empresas de la Red DIE es reflejo del mercado laboral en cuanto a los sectores representados, ya que el sector servicios en España ocupa al 75,9% de la población, siendo además el sector con una mayor ocupación femenina: en España, en 2019, el 88,6% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 9,5% en la industria y el 1,9% en la agricultura<sup>12</sup>.

Sin embargo, las empresas de la Red DIE no son representativas de la tipología de empresas españolas en cuanto al tamaño. Según el INE, en 2019, las empresas con 50 o más personas trabajadoras representan solamente el 0,75% del total<sup>13</sup>.

En relación con la presencia de mujeres en la plantilla, la más elevada se registra en las pequeñas y medianas empresas (las pymes de la Red DIE tienen al 57% de mujeres en sus plantillas).

El otro elemento de la ecuación son las **políticas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo que aplican las empresas de la Red DIE**. Al margen de la casuística de cada empresa, y con el objeto de facilitar su análisis, se han trabajado 20 medidas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo que han sido agrupadas en 5 grupos, además de la medida 0 (Protocolo de actuación).

<sup>12</sup> [Ocupación femenina por sectores. Instituto Nacional de Estadística.](#)

<sup>13</sup> [Distribución de las empresas españolas por sectores.](#)

**MEDIDA 0: Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.** La Ley de Igualdad indica, en su artículo 48, que "las empresas deberán 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". La medida fundamental para dar cumplimiento a este requisito es la redacción e implantación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Por ello, todas las empresas de la Red DIE cuentan con uno.

- El Protocolo no se incorpora en el grupo 4 de documentación en tanto que es una medida que adoptan el conjunto de empresas de la Red DIE y que, de cara a la explotación estadística y el cruce con las variables de tamaño y sector, no genera posibilidades de comparación. No obstante, como la medida fundamental y de la cual tienden a emanar las demás, se considera oportuno recogerla de forma destacada en este estudio. Asimismo, se comparten los siguientes dos documentos:
- Manual de referencia para la elaboración del Protocolo
- Herramienta de apoyo para la realización de Planes de Igualdad relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

**GRUPO 1: Medidas de sensibilización e información para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** Estas son muy diversas: campañas informativas, jornadas de sensibilización, charlas de personas expertas o de personas que han sufrido acoso, publicación de material de sensibilización en los espacios físicos y/o la intranet, accesibilidad del protocolo de actuación, campañas externas, etc.

- Medidas de sensibilización e información dirigidas a toda la plantilla (acciones, campañas, sesiones, intranet)
- Medidas de sensibilización e información dirigidas a las nuevas incorporaciones
- Medidas de sensibilización e información dirigidas a clientela, empresas colaboradoras externas, etc.

**GRUPO 2: Formación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo** (cursos presenciales, online, módulos específicos en programas formativos más amplios, etc.). La empresa ofrece al personal módulos y cursos específicos sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Formación dirigida a toda la plantilla
- Formación dirigida a las nuevas incorporaciones
- Formación dirigida a las personas de la Comisión de Igualdad y/u otras comisiones relacionadas con la gestión de la igualdad en la empresa
- Formación dirigida a altos cargos o mandos intermedios
- Formación dirigida a personas acosadoras, para su rehabilitación

**GRUPO 3: Recursos para la gestión del acoso sexual y por razón de sexo.** Se trata de aquellos recursos técnicos y humanos que la empresa pone a disposición de las personas que sufren acoso sexual y por razón de sexo para denunciar dicha situación y proporcionar una solución.

- Persona y/o equipo de referencia
- Canal de denuncia confidencial
- Gestión por parte de la Comisión de Igualdad o participación de esta
- Participación de la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT)
- Asesoramiento externo

**GRUPO 4: Documentación.** Se incluyen aquí la existencia de documentación específica relativa al acoso sexual y por razón de sexo con la que cuenta la empresa así como la presencia de determinados elementos en dicha documentación.

- Existencia de un Código de Conducta o Código Ético
- Existencia de un área específica relativa al acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de Igualdad de la empresa
- Incorporación de ejemplos sobre conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en el Protocolo de actuación y/o en el Plan de Igualdad
- Incorporación de cláusulas específicas de compromiso de no cometer acoso sexual y por razón de sexo en los contratos de trabajo

**GRUPO 5: Seguimiento y evaluación.** El seguimiento y evaluación del conjunto de medidas llevadas a cabo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una de las claves para poder introducir mejoras así como proponer nuevas medidas. En este grupo se incluyen aquellas medidas específicas de seguimiento y evaluación previstas en los Planes de Igualdad y Protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- Indicadores específicos sobre acoso sexual y por razón de sexo
- Equipo específico para realizar el seguimiento y evaluación de las políticas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo
- Realización de encuestas y/o cuestionarios a la plantilla para analizar su grado de conocimiento sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como para detectar posibles casos

A continuación, se presenta la **clasificación de medidas adoptadas para la prevención y la gestión del acoso sexual y por razón de sexo en la Red DIE**.

PRINCIPALES MEDIDAS EMPRESAS RED DIE		% de empresas
0	Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	100%
1	Medidas de sensibilización e información dirigidas a toda la plantilla (acciones, campañas, sesiones, intranet)	82,4%
2	Canal de denuncia confidencial	75,7%
3	Persona y/o equipo de referencia	65,5%
4	Formación dirigida a toda la plantilla	60,8%
5	Existencia de un área específica relativa al acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de Igualdad de la empresa	56,1%
6	Incorporación de ejemplos sobre conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en el Protocolo de actuación y/o en el Plan de Igualdad	55,4%
7	Participación de la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT)	35,1%
8	Formación dirigida a altos cargos o mandos intermedios	27,0%
9	Existencia de un Código de Conducta o Código Ético	26,4%
10	Medidas de sensibilización e información dirigidas a las nuevas incorporaciones	23,7%
11	Indicadores específicos sobre acoso sexual y por razón de sexo	23,0%
12	Formación dirigida a las personas de la Comisión de Igualdad y/u otras comisiones relacionadas con la gestión de la igualdad en la empresa	18,2%
13	Medidas de sensibilización e información dirigidas a clientela, empresas colaboradoras externas, etc.	17,6%
14	Gestión por parte de la Comisión de Igualdad o participación de esta	16,2%
15	Formación dirigida a las nuevas incorporaciones	11,5%
16	Equipo específico para realizar el seguimiento y evaluación de las políticas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo	9,5%
17	Realización de encuestas y/o cuestionarios a la plantilla para analizar su grado de conocimiento sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como para detectar posibles casos	9,5%
18	Asesoramiento externo	4,7%
19	Incorporación de cláusulas específicas de compromiso de no cometer acoso sexual y por razón de sexo en los contratos de trabajo	2,7%
20	Formación dirigida a personas acosadoras, para su rehabilitación	0,7%

El análisis de las medidas más adoptadas presenta las siguientes características:

- Predominio de medidas asociadas a recursos como el canal de denuncia confidencial (75,7%) y persona y/o equipo de referencia (65,5%), así como medidas de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla (82,4% y 60,8%, respectivamente).
- En orden de importancia, le siguen las medidas relativas a la documentación, con la existencia de un área específica sobre acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de Igualdad como quinta medida (56,1%) y la incorporación de ejemplos sobre conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como la sexta (55,4%).
- Cierta relevancia de la participación en el proceso de denuncia y resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo por parte de la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT) (35,1%).
- Las medidas de seguimiento y evaluación son las menos implementadas: indicadores específicos (23,0%), equipo específico (9,5%) y realización de encuestas/cuestionarios (9,5%).

#### **OBSERVACIONES**

Para el análisis de las medidas por tamaños y sectores, se ha tomado como criterio de medidas más implementadas aquellas que se dan, al menos, en un 40% de las entidades.

Se ha tenido en cuenta el conjunto de la empresa, independientemente de los centros de trabajo que pueda tener distribuidos en el territorio español.

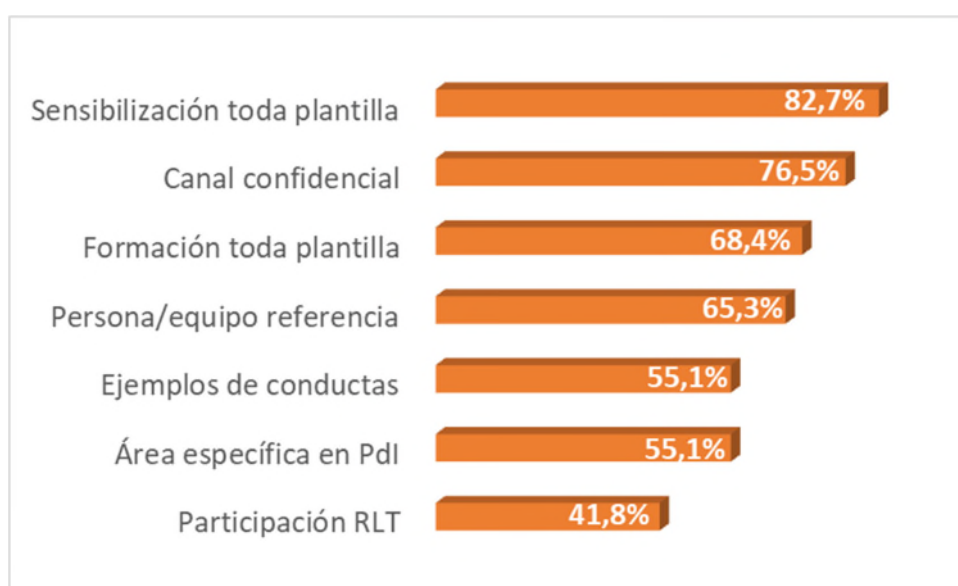


## 4.2 Medidas implantadas por tamaño de empresa

El análisis de las empresas nos permite hacer una diferenciación de medidas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo según la dimensión de la empresa; de forma que podemos analizar cuáles son las tendencias según sea grande, mediana o pequeña empresa y cómo influye el tamaño de una empresa en la elección de las medidas.

Se describe, a continuación, el análisis de las medidas implantadas en las empresas de la Red DIE en lo que respecta al tamaño.

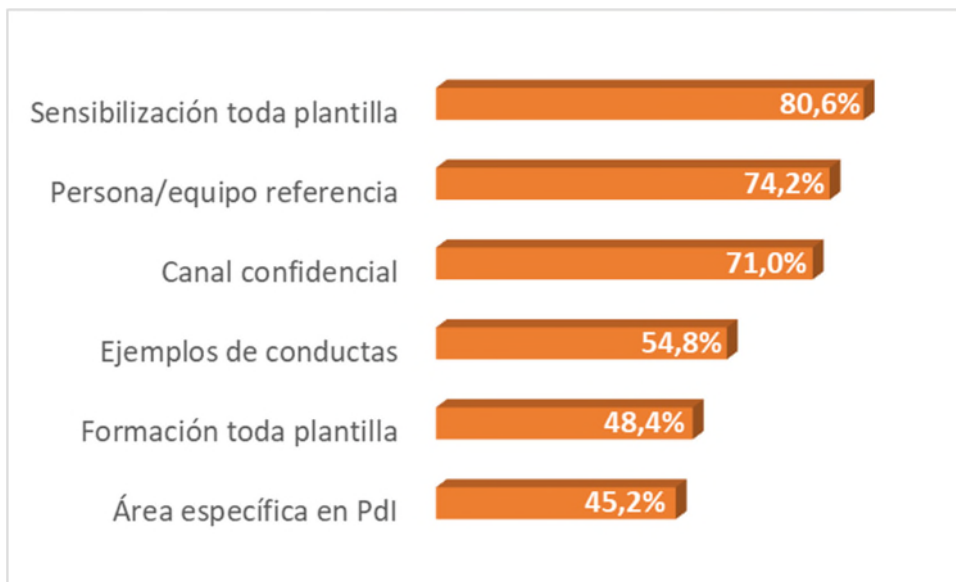
*Gráfico 5 – Principales medidas empresas grandes (250 o más personas trabajadoras)*



- Predominio de medidas de sensibilización y formación (82,7% y 68,4% respectivamente) y de recursos (canal confidencial, 76,5%, y persona/equipo de referencia, 65,2%).
- En orden de importancia, le siguen las medidas relativas a la documentación: ejemplos de conductas y existencia de un área específica en el Plan de Igualdad (55,1%).
- Cabe destacar, respecto a las pymes, que un porcentaje mayor de las grandes empresas imparte formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo al conjunto de su plantilla. Asimismo, solamente las grandes empresas superan el umbral del 40% en cuanto a la participación de la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT) en el proceso de denuncia y resolución de una situación de acoso.

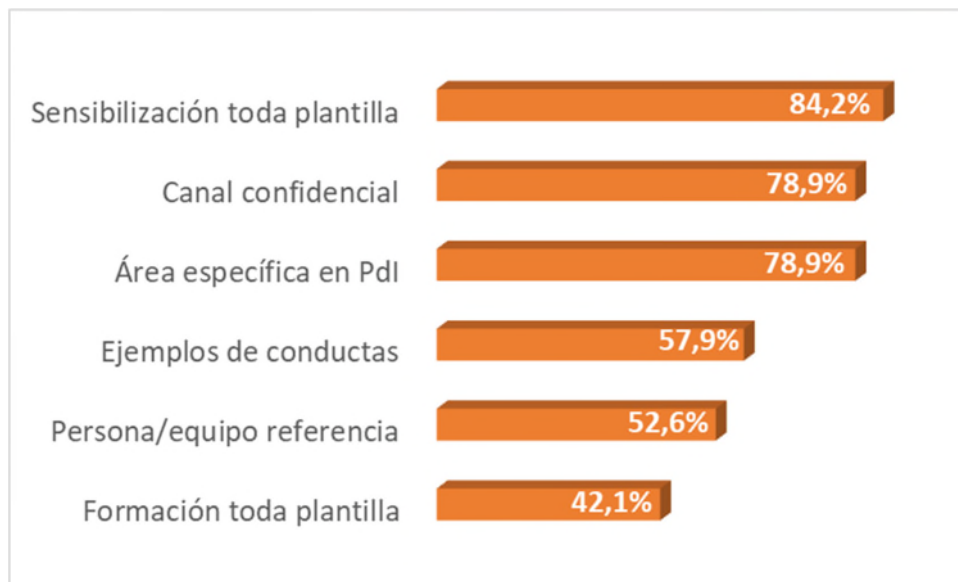


Gráfico 6 – Principales medidas empresas medianas (de 50 a 250 personas trabajadoras)



- La sensibilización al conjunto de la plantilla es la medida que más medianas empresas llevan a cabo (80,6%).
- Las dos siguientes medidas están vinculadas a los recursos para la presentación de una denuncia de acoso: persona/equipo de referencia (74,2%) y canal confidencial de denuncia (71%).
- La ejemplificación de conductas de acoso en el Protocolo o el Plan de Igualdad está en niveles asimilables a los de las grandes empresas (54,8%) mientras que las acciones formativas las realizan algo menos de la mitad de las medianas empresas (48,4%).

Gráfico 7 – Principales medidas empresas pequeñas (menos de 50 personas trabajadoras)

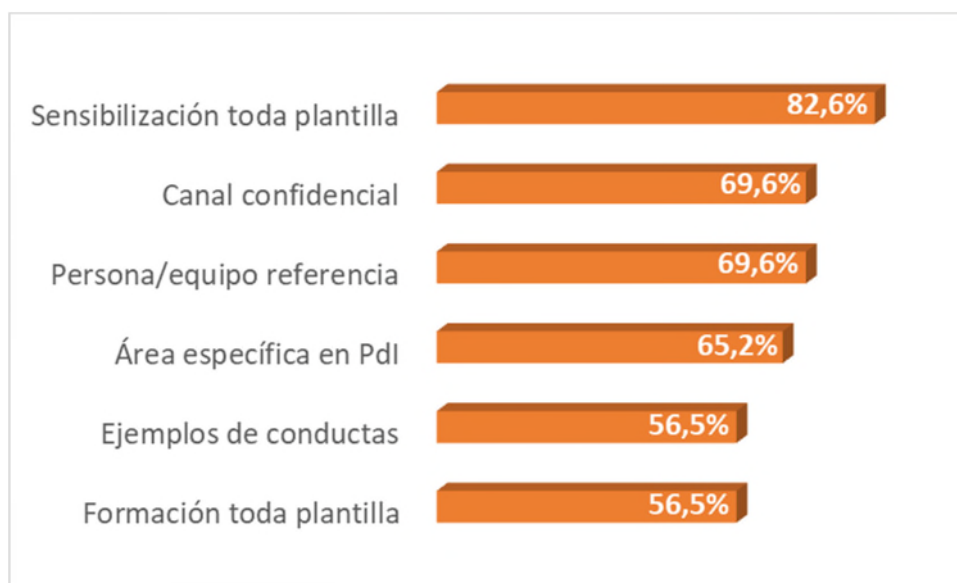


- Al igual que en los casos de empresas medianas y grandes, la medida más implementada por las pequeñas empresas es la sensibilización al conjunto de la plantilla (84,2%).
- En orden de importancia, le siguen la existencia de un canal confidencial de denuncia y la presencia de un área específica sobre acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de Igualdad (78,9%). De hecho, el número de pequeñas empresas que incorporan esta materia en su Pdl es mayor al de medianas y grandes.
- Por su parte, el porcentaje de pequeñas empresas que ofrecen formación sobre la materia a su plantilla es el más reducido de los tres grupos de empresas según su tamaño, si bien es de un 42,1%.

### 4.3 Medidas implantadas por sectores de actividad

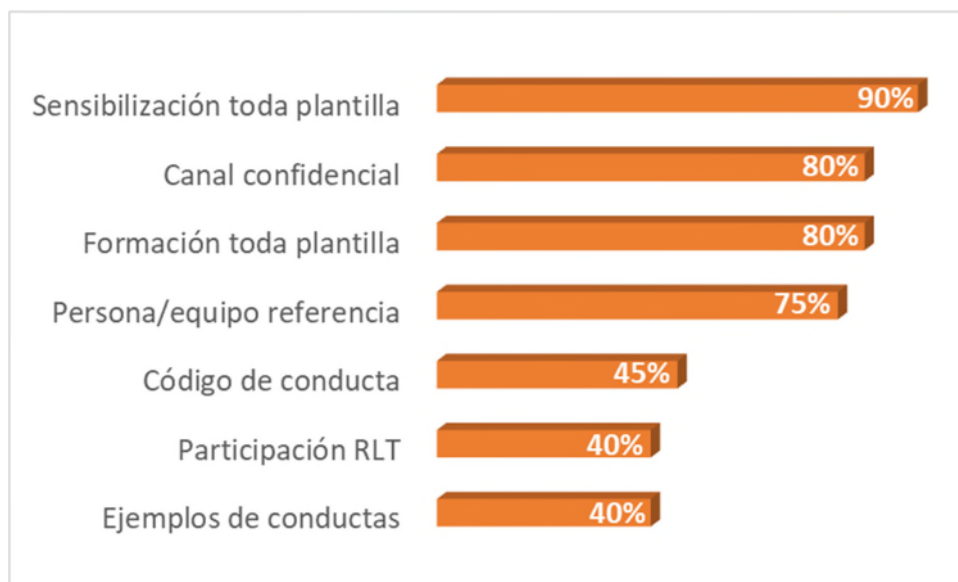
Las medidas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo también tienen particularidades si analizamos su aplicación por sectores de producción de las empresas. El análisis de las medidas implantadas en las empresas de la Red DIE en lo que respecta al sector de actividad arroja los siguientes resultados.

*Gráfico 8 – Principales medidas en banca, finanzas y seguros*



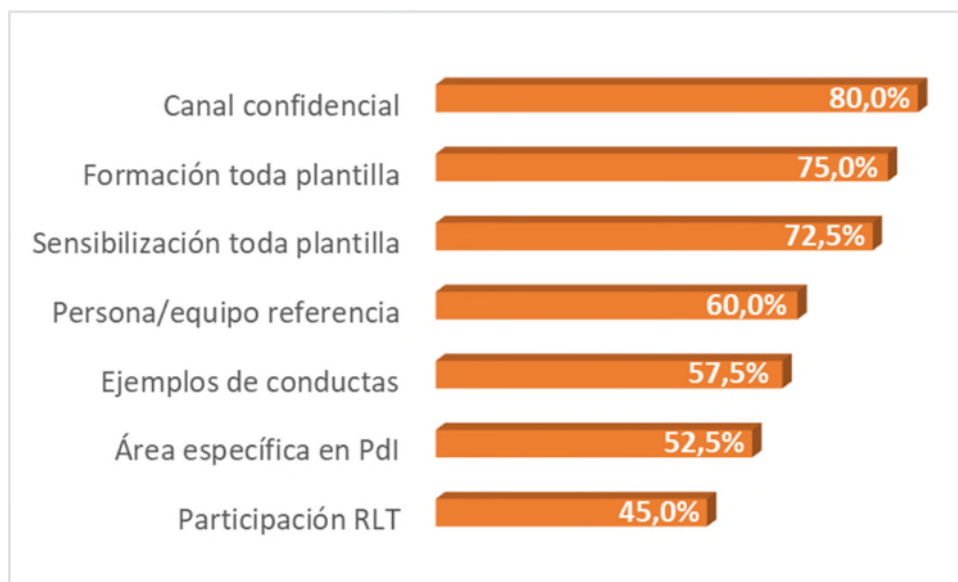
- En el sector de la banca, finanzas y seguros, predominan las medidas vinculadas a la sensibilización (82,6%) y a los recursos de denuncia: canal confidencial y persona/equipo de referencia (69,6%).
- Con una importancia relativamente similar, el 65,2% de las empresas de este sector cuentan con un área específica dedicada al acoso sexual y por razón de sexo en su Plan de Igualdad. También resulta importante la incorporación de ejemplos de conductas constitutivas de acoso en el Protocolo o el Plan de Igualdad, en tanto que puede ayudar a reconocer las situaciones de acoso tanto a las personas que lo sufren como a terceras personas. El 56,5% de las empresas del sector incorporan esta medida.
- El 56,5% de las empresas de banca, finanzas y seguros imparten formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo a toda su plantilla.

Gráfico 9 – Principales medidas en comercio, hostelería y transporte



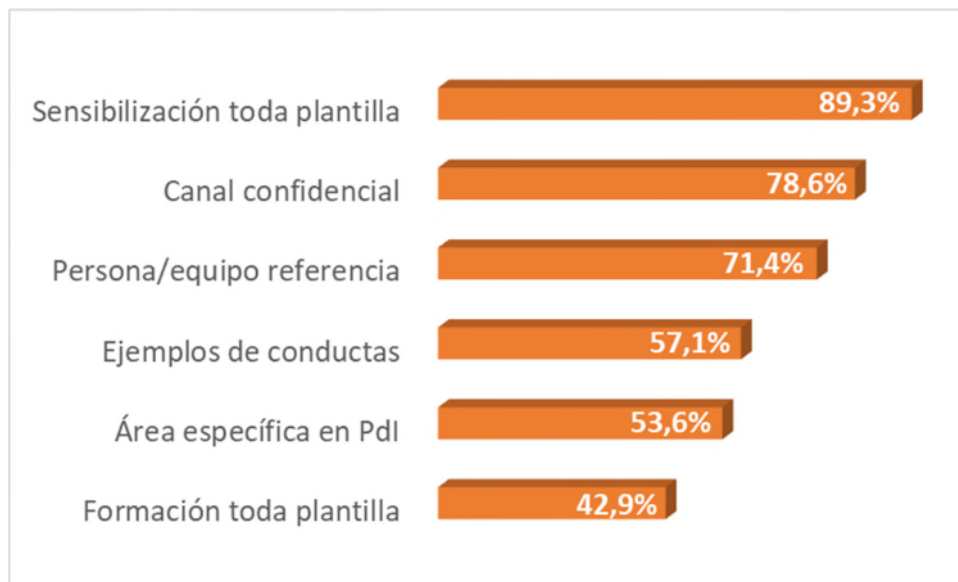
- Como en la mayoría de casos, existe un predominio de las medidas de sensibilización a la plantilla, con un 90% de las empresas de este sector aplicando políticas de este estilo. Cobra especial relevancia la formación específica (80%).
- También cuentan con gran representación medidas relativas a recursos como el canal de denuncia confidencial (80%) y la existencia de una persona y/o equipo de referencia (75%).
- Destaca la existencia de un Código de Conducta referenciado en el Plan de Igualdad y/o el Protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el 45% de las empresas de este sector.
- Es uno de los dos sectores, junto con el de la industria, la construcción y los suministros, donde la participación de la RLT en el proceso de denuncia y resolución del acoso supera el umbral del 40%.
- Sin embargo, es el sector con menor ejemplificación de conductas de acoso (40%).

Gráfico 10 – Principales medidas en industria, construcción y suministros



- En el sector de la industria, construcción y suministros, las medidas relativas al recurso del canal confidencial de denuncias son las más importantes (80%), seguidas de la formación al conjunto de la plantilla (75%).
- Si bien mantiene una relevancia elevada, las acciones de sensibilización a la plantilla las realizan el 72,5% de las empresas de este sector, siendo el único en que este tipo de medidas no son las más realizadas.
- Destacan también, por encima del 50%, la presencia de una persona y/o equipo de referencia (60%), la ejemplificación de conductas constitutivas de acoso (57,5%) y la presencia de un área específica en el Plan de Igualdad (52,5%).
- Es uno de los dos sectores, junto con el del comercio, la hostelería y el transporte, donde la participación de la RLT en el proceso de denuncia y resolución del acoso supera el umbral del 40%.

Gráfico 11 – Principales medidas en servicios a empresas, consultoría y servicios profesionales



- En los primeros puestos de la clasificación de las empresas de servicios a empresas, consultoría y servicios profesionales, se encuentran las medidas relativas a sensibilización (89,3%) y a recursos como el canal confidencial de denuncia (78,6%) y la persona o el equipo de referencia (71,4%).
- Las medidas relativas a la documentación también son de las más implementadas por las empresas de este sector, con un 57,1% que incluye ejemplos de conductas constitutivas de acoso y un 53,6% que incorpora un área específica en su Plan de Igualdad.
- En orden de importancia, le sigue la formación al conjunto de la plantilla (42,9%).

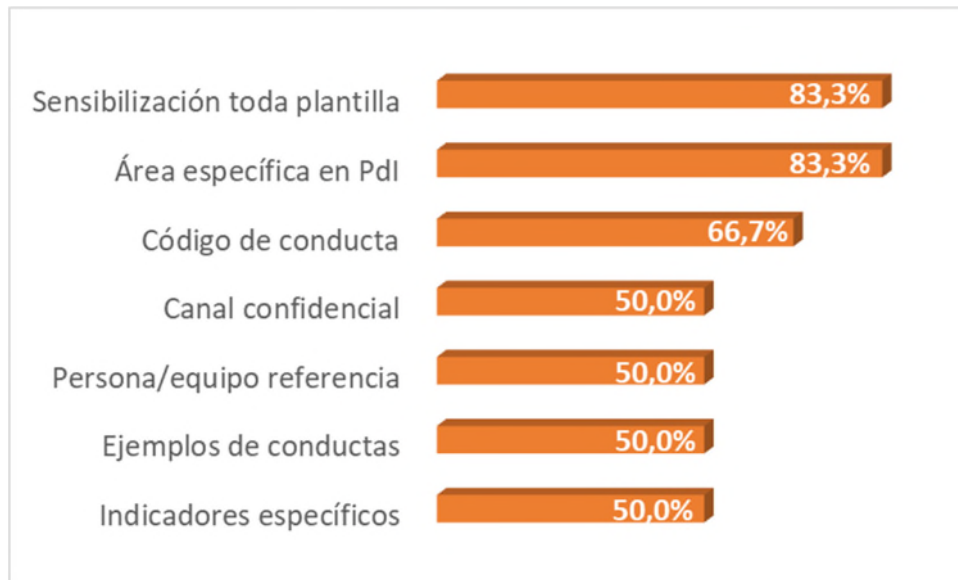
Gráfico 12 – Principales medidas en servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos



- En este sector, destacan las medidas de sensibilización: un 82,6% de las empresas realizan sensibilización a toda la plantilla y un 43,5%, sensibilización específica a las nuevas incorporaciones. El sector de servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos es el único en el que la sensibilización a las nuevas incorporaciones supera el umbral del 40%.
- También están representadas las medidas relativas a recursos: canal confidencial de denuncia (73,9%) y persona/equipo de referencia (60,9%).
- Son de especial relevancia las medidas vinculadas a la documentación. El 65,2% de las empresas de servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos cuenta con un área específica dedicada al acoso sexual y por razón de sexo en su Plan de Igualdad; el 56,5% incluye ejemplos de conductas constitutivas de acoso en su Plan o Protocolo de actuación.
- Finalmente, las políticas formativas se dan en más de la mitad de las empresas del sector (52,2%).

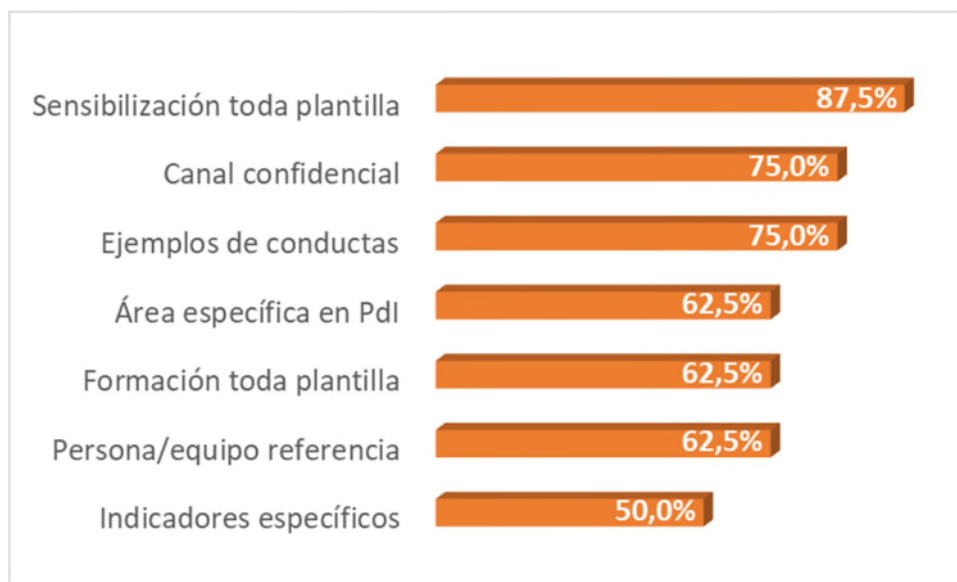


Gráfico 13 – Principales medidas en telecomunicaciones



- En el sector de las comunicaciones, las medidas más implantadas tienen que ver con la documentación. Así, el 83,3% de las empresas del sector cuentan con un área dedicada al tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en su Plan de Igualdad. Por su parte, el 66,7% cuenta con un Código de conducta o ético referenciado en su Pdl o Protocolo de actuación frente al acoso, lo que le coloca como el sector con una cifra más elevada respecto a esta política. Por último, el 50% de las empresas incluyen ejemplos de conductas constitutivas de acoso en sus Planes y/o Protocolos.
- También son de especial relevancia las acciones de sensibilización al conjunto de la plantilla (83,3%).
- Otras medidas importantes en el sector son: la existencia de un canal confidencial de denuncia, la de una persona y/o equipo de referencia y la incorporación de indicadores específicos de seguimiento y evaluación (50%). Se convierte así en uno de los dos sectores en los que al menos una medida de seguimiento y evaluación supera el umbral del 40%, junto con el tercer sector.

Gráfico 14 – Principales medidas en el tercer sector



- El 87,5% de las entidades del tercer sector lleva a cabo acciones de sensibilización para el conjunto de su plantilla, lo que convierte a esta política en la más repetida en el sector.
- Existe, asimismo, un predominio de las medidas relativas a recursos y a documentación. En este sentido, un 75% de las entidades cuentan con un canal confidencial de denuncia e incorporan ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en su Protocolo de actuación o en su Plan de Igualdad. Por su parte, el 62,5% cuentan con un área específica relativa al acoso sexual y por razón de sexo en su Pdl y con una persona y/o equipo de referencia.
- Las políticas de formación específica sobre acoso al conjunto de la plantilla están implementadas en un 62,5% de las entidades del tercer sector.
- Es el único sector, junto con el de las telecomunicaciones, en donde el 50% de las empresas incorporan indicadores específicos para realizar el seguimiento y la evaluación del acoso sexual y por razón de sexo, superando así el umbral del 40%.

#### 4.4 Medidas más innovadoras

La selección de las medidas más innovadoras se ha realizado de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Universalidad/singularidad:** medidas dirigidas a toda la plantilla, pero también medidas específicamente dirigidas a una parte de la plantilla de manera que tenga un impacto positivo en el conjunto.
- **Diferenciación:** medidas que cuentan con uno o más elementos que las diferencian de otras similares aplicadas por otras empresas de la Red.
- **Innovación:** medidas que plantean soluciones innovadoras y que, por lo tanto, se salen del marco habitual.

Como resultado de la selección se han obtenido un total de **32 medidas** correspondientes a **34 empresas** de la Red DIE, las más innovadoras en lo que respecta a la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo.

Es necesario subrayar que las empresas o entidades que aparecen a continuación como ejemplo de las medidas que se citan para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo no son las únicas en la Red DIE que las tienen implantadas y las llevan a cabo, ya que existen muchas otras que las llevan a la práctica. No obstante, **las que aparecen citadas sobresalen en algún aspecto del resto**, como el **diseño** de la medida o acción, la **forma** y el método de su **aplicación**, el **impacto** que ha tenido esta medida en su organización o las medidas de **seguimiento y evaluación** aplicadas. Por tanto, si no aparecen todas las empresas o entidades que las aplican es, únicamente, por razón de espacio.

En cuanto a **sectores y tamaños**, las medidas se distribuyen de la siguiente manera.

Gráfico 15 – Distribución de las medidas innovadoras de las empresas de la Red DIE por tamaño

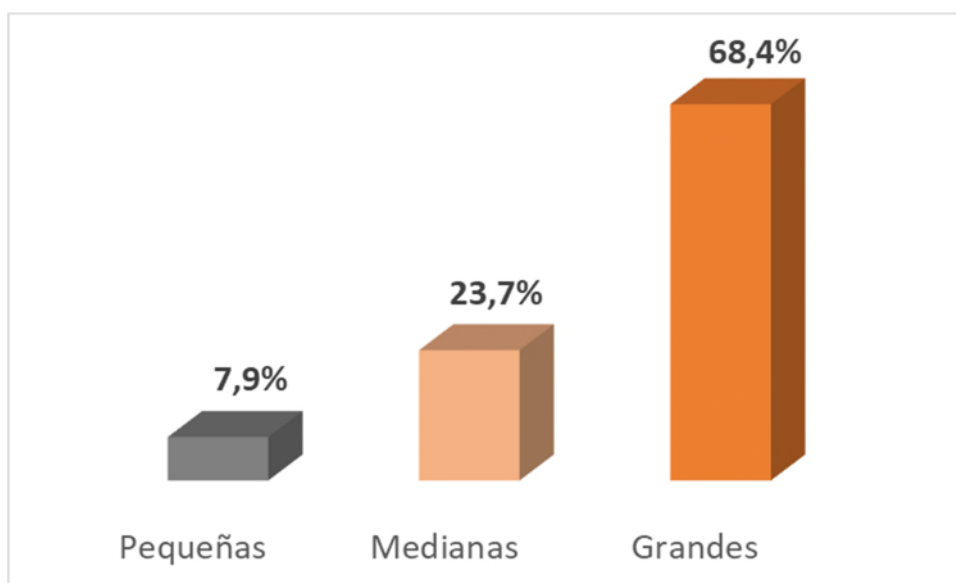


Tabla 1 – Distribución de las medidas innovadoras de las empresas de la Red DIE por sector

Distribución de las medidas innovadoras por sector	PORCENTAJE
Banca, finanzas y seguros	24%
Servicios a empresas, consultoría, profesionales	20%
Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos	20%
Industria, construcción y suministros	15%
Comercio, hostelería y transporte	12%
Tercer sector	9%

A continuación, se presenta la **relación de las medidas más innovadoras** clasificadas por tipología:

#### A. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

##### Banner de acceso directo al protocolo

**Acciona Energía, S.A., Acciona Facility Services y Acciona Ingeniería, S.A.**

Con el objetivo de facilitar la visibilidad y accesibilidad a los Planes de Igualdad del Grupo y al Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, se han creado banners específicos de acceso directo a estos documentos en las intranets de las empresas.

Acciona Energía, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 812 personas trabajadoras, de las cuales 253 son mujeres y 559, hombres.



Acciona Facility Services. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 9.443 personas trabajadoras, de las cuales 4.983 son mujeres y 4.460, hombres.



Acciona Ingeniería, S.A. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 230 personas trabajadoras, de las cuales 86 son mujeres y 144, hombres.



##### Legal Compliance App y Philips Ethics Line

**Philips Ibérica, S.A.U.**

La Legal Compliance App es una aplicación disponible para toda la plantilla. En la app se encuentra información actualizada sobre las políticas y recursos de Compliance, incluyendo el acceso al Plan de Igualdad y el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. También se ha dado acceso a entes colaboradores, proveedores y clientela a la línea Philips Ethics Line, de manera que los compromisos de la empresa en materia de acoso se hagan extensivos a nivel tanto interno como externo.

Philips Ibérica, S.A.U. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 563 personas trabajadoras, de las cuales 252 son mujeres y 311, hombres.



### Vídeo divulgativo

### Asociación de Personas con Discapacidad-Centro Especial de Empleo Verdiblanca

La generación de un vídeo divulgativo dirigido tanto al conjunto de la plantilla de la entidad como a la sociedad en general busca generar impactos en el conjunto de la sociedad y favorecer la sensibilización a las personas trabajadoras, de manera que conozcan las acciones en pos de la igualdad desarrolladas por la entidad (entre ellas, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo).

<https://www.youtube.com/watch?v=4Eth3MIZB28&feature=youtu.be>

Asociación de Personas con Discapacidad-Centro Especial de Empleo Verdiblanca. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 299 personas trabajadoras, de las cuales 177 son mujeres y 122, hombres.



### Participación en reportajes de periódicos

### Comisiones Obreras Región de Murcia

La entidad ha sido partícipe en diversos reportajes llevados a cabo por periódicos de carácter regional, aportando sus conocimientos y experiencia en la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la discriminación por razón de sexo y la brecha de género científica, impulsando así la sensibilización al conjunto de la sociedad sobre estas temáticas.

Comisiones Obreras Región de Murcia. Empresa PEQUEÑA. Cuenta con un total de 39 personas trabajadoras, de las cuales 24 son mujeres y 15, hombres.



### Correo mensual de sensibilización

### Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.

Una vez al mes, aproximadamente, la Comisión de Igualdad se encarga de detectar y/o generar contenidos relativos al acoso laboral (y, en especial, al acoso sexual y por razón de sexo), a la brecha salarial y a otros temas relacionados con la igualdad y enviarlos por correo electrónico al conjunto de la plantilla.

Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L. Empresa PEQUEÑA. Cuenta con un total de 48 personas trabajadoras, de las cuales 38 son mujeres y 10, hombres.



### Sensibilización externa de carácter anual

### Fundación del Museo Guggenheim Bilbao

El departamento de Recursos Humanos de la entidad se encarga de informar, de manera anual, a las empresas colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades y de la posibilidad de usar el Protocolo de actuación contra el acoso.

Fundación del Museo Guggenheim Bilbao. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 96 personas trabajadoras, de las cuales 68 son mujeres y 28, hombres.

GUGGENHEIM BILBAO

## B. FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Formación para altos cargos

### Aguas de Solán de Cabras, S.A. y Mahou, S.A.

Formación en materia de igualdad, conciliación y prevención del acoso (incluyendo el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo) dirigida a los mandos de la compañía a través de los programas: “ser líder” y “ser mando” “insight”, y gestión de la conciliación para managers. Los módulos de prevención del acoso son impartidos por personas pertenecientes a la Comisión de Igualdad.

Aguas de Solán de Cabras, S.A. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 194 personas trabajadoras, de las cuales 37 son mujeres y 157, hombres.



Mahou, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 1.319 personas trabajadoras, de las cuales 413 son mujeres y 906, hombres.



### Formación específica a agentes confidenciales

### Ernst & Young Abogados, S.L.P., Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L. y Ernst & Young, S.L.

Las tres compañías cuentan con un total de trece agentes confidenciales cuya función es ayudar a resolver cualquier problema vinculado al acoso sexual y por razón de sexo. Dos de estas personas han realizado un curso de Experto/a en Mediación: Especialidad en Civil y Mercantil, con el objetivo de mejorar sus competencias a la hora de resolver situaciones de acoso en la empresa.

Ernst & Young Abogados, S.L.P. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 790 personas trabajadoras, de las cuales 445 son mujeres y 345, hombres.

Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 2.376 personas trabajadoras, de las cuales 939 son mujeres y 1.437, hombres.

Ernst & Young, S.L. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 236 personas trabajadoras, de las cuales 67 son mujeres y 169, hombres.



### Formación a Comisión de Igualdad y Equipo de Asesoramiento sobre Acoso

### Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. y Cajamar Caja Rural

El conjunto de personas que conforman la Comisión de Igualdad, así como el Equipo de Asesoramiento sobre Acoso, han recibido una sesión formativa específica sobre prevención del acoso laboral de metodología presencial y de una duración de 4 horas.

Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 856 personas trabajadoras, de las cuales 404 son mujeres y 452, hombres.



Cajamar Caja Rural. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 4.379 personas trabajadoras, de las cuales 2.218 son mujeres y 2.161, hombres.



### Formación sobre prejuicios inconscientes

### Deutsche Bank S.A.E.

La compañía ha decidido incluir en su paquete formativo un programa de formación online que aborda los prejuicios inconscientes que son generadores de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo hacia las mujeres. El programa es accesible para el conjunto de la plantilla y busca sensibilizar sobre la existencia de estos prejuicios de manera que se puedan ir deconstruyendo.

Deutsche Bank, S.A.E. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 2.059 personas trabajadoras, de las cuales 1.020 son mujeres y 1.039, hombres.



#### Píldora sobre acoso para promoción

**AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros**

La empresa muestra su compromiso con la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo incorporando una píldora formativa sobre la prevención del acoso como formación obligatoria para todas aquellas personas de la plantilla que se encuentren en un proceso de promoción por méritos, tal como queda recogido en el convenio.

AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 912 personas trabajadoras, de las cuales 532 son mujeres y 380, hombres.



#### Formación online en prevención del acoso

**Ferrovial Corporación, S.L.**

La empresa ha diseñado una serie de herramientas formativas online a través de las cuales se dan a conocer los procedimientos internos y los canales de denuncia en caso de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además, el contenido formativo incluye ejemplos y situaciones que simulan las conductas descritas, de manera que se facilita su detección. También se incorporan pautas para denunciarlas.

Ferrovial Corporación, S.L. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 296 personas trabajadoras, de las cuales 133 son mujeres y 163, hombres.



#### Formación integral

**Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274**

Existe un plan de formación específico sobre prevención, detección y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo que va dirigido al conjunto de personas de la entidad encargadas de gestionar esta materia, en concreto: personal directivo, mandos intermedios, Representación Legal de las personas Trabajadoras y personas implicadas en la puesta en marcha del Protocolo.

Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 1.964 personas trabajadoras, de las cuales 1.153 son mujeres y 811, hombres.



#### Formación con role plays

**ING Bank NV Sucursal España**

Se realizan formaciones de capacitación e identificación de conductas de acoso a: las personas pertenecientes al Comité de Seguridad y salud; personas delegadas del Comité de Empresa que forman parte del Comité de Igualdad; y las Business Partners del Departamento de Recursos Humanos. El objetivo es que conozcan la normativa sobre acoso sexual y por razón de sexo y que puedan identificar, mediante role plays, potenciales casos de acoso.

ING Bank NV Sucursal España. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 1.451 personas trabajadoras, de las cuales 741 son mujeres y 710, hombres.



#### Formación específica a persona acosadora

**Academia Técnica Universitaria, S.L.**

Formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer alguna conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad. Se trata de una medida poco habitual que busca ir más allá de la gestión de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con la intención de prevenir situaciones futuras y ofreciendo un apoyo para su rehabilitación a la persona acosadora.

Academia Técnica Universitaria, S.L. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 78 personas trabajadoras, de las cuales 49 son mujeres y 29, hombres.



### C. RECURSOS PARA LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### Figura de Apoyo a la víctima de Acoso

Academia de Desarrollo Formativo, S.L.

**Creación de la Figura de Apoyo a la víctima de Acoso.** Esta posición está cubierta por una persona graduada en psicopedagogía. Se trata de la persona referente para el conjunto de la plantilla en cuanto al acoso sexual y por razón de sexo. A ella pueden acudir tanto las personas víctimas de acoso como otras personas trabajadoras que sean conocedoras de una situación de presunto acoso a una de sus compañeras.

Si bien varias empresas de la Red cuentan con una persona o equipo referente en casos de acoso sexual y por razón de sexo, se destaca esta medida por el hecho de que la persona encargada cuente con estudios en psicopedagogía.

Academia de Desarrollo Formativo, S.L. Empresa PEQUEÑA. Cuenta con un total de 38 personas trabajadoras, de las cuales 29 son mujeres y 9, hombres.



#### Inventario de recursos

Institut Català d'Oncologia

Elaboración y difusión de un inventario de recursos que el Institut Català d'Oncologia (ICO) pone a disposición de su plantilla para el asesoramiento psicológico, prevención, detección e intervención en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. A través del inventario, las personas trabajadoras pueden detectar los recursos del ICO gracias a la difusión que se realiza de este.

Institut Català d'Oncologia. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 1.211 personas trabajadoras, de las cuales 948 son mujeres y 263, hombres.



#### Participación y asesoramiento de representantes sindicales

Acciona Energía, S.A.

Durante la Fase de Desarrollo del Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, la persona instructora nombrada a tal efecto ofrecerá a la persona denunciante, en un escrito «ad hoc», la posibilidad de participación y asesoramiento de la representación sindical de la Comisión del Plan de Igualdad durante el proceso de entrevista y toma de declaración de la misma, así como en cuantas otras actuaciones de ampliación o aclaración por parte de la denunciante que sean necesarias. La persona denunciante deberá firmar el escrito y entregarlo a la instructora del expediente con su decisión de contar, o no, con la presencia de representantes sindicales. Los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad nombrarán una persona representante por cada sindicato, que actuará a requerimiento de la persona denunciante. Esta representante podrá contar con el apoyo de asesoría técnica de los Departamentos de Mujer e Igualdad de las Federaciones de los Sindicatos firmantes del Plan de Igualdad con el objeto de asegurar un correcto asesoramiento sindical, laboral y jurídico a la persona denunciante.

Acciona Energía, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 812 personas trabajadoras, de las cuales 253 son mujeres y 559, hombres.



#### Herramienta "Levanta la Voz (SPEAK UP)"

Glaxo Wellcome, S.A.

Es un canal de información mediante el cual se anima a todas las personas de la empresa a alzar la voz, hacer preguntas, denunciar y expresar sus inquietudes. Este canal aparece reflejado en el Código de Conducta, donde se especifica que las personas están facultadas y obligadas a plantear, de inmediato,



cualquier preocupación acerca de posibles conductas inapropiadas, conflictos potenciales o violaciones conocidas del Código y las expectativas de la compañía.

Glaxo Wellcome, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 644 personas trabajadoras, de las cuales 283 son mujeres y 361, hombres.

**GlaxoWellcome**

#### Línea telefónica gratuita

**Sodexo Iberia, S.A.**

La empresa ha implementado una línea telefónica gratuita, disponible para todas aquellas personas trabajadoras y/o colaboradoras que se sientan víctimas de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Además, esta línea está gestionada por un gabinete externo de personas expertas en la gestión del acoso sexual y por razón de sexo.

Sodexo Iberia, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 6.345 personas trabajadoras, de las cuales 4.134 son mujeres y 2.211, hombres.

**sodexo**

#### Procedimiento de actuación en fases

**Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.**

La entidad ha diseñado un proceso de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo diferenciado claramente en áreas/fases, que incluye un Comité de valoración creado *ad hoc* y la posibilidad de mediación. Las fases son: detección, evaluación, abordaje y finalización del procedimiento.

Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 176 personas trabajadoras, de las cuales 124 son mujeres y 52, hombres.



Escuela Andaluza de Salud Pública  
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

## D. DOCUMENTACIÓN

#### Protocolo multilingüe

**Naturgy Energy Group, S.A.**

El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral está publicado en todos los idiomas en el apartado EFR, con el objetivo de que sea accesible al conjunto de la plantilla en su idioma materno.

Naturgy Energy Group, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 1.819 personas trabajadoras, de las cuales 938 son mujeres y 881, hombres.

**Naturgy**

#### Cláusulas en contratos

**ACCEM**

Los contratos de trabajo incorporan cláusulas específicas por las que la persona contratada se compromete a asumir la política de igualdad que desarrolla la entidad y a no ser causante de ningún tipo de situación que pueda tener la consideración de acoso sexual o por razón de sexo.

ACCEM. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 1.288 personas trabajadoras, de las cuales 947 son mujeres y 341, hombres.

**Accem**

#### Código de Conducta con enfoque de género

**Asamblea de Cooperación por la Paz**

La entidad cuenta con un Código de Conducta propio con enfoque de género, en el marco del cual se nombra una Comisión de garantía de derechos y prevención de delitos como el órgano interno de la entidad que asegura el cumplimiento de las normas y su control interno. Asimismo, dota a la entidad de los mecanismos necesarios para evitar la comisión de actividades penalmente reprochables. El Código de Conducta incorpora el compromiso de la entidad de que el mismo sea conocido tanto por el conjunto de la plantilla como por la base social, entidades proveedoras y cualquier otra entidad que tenga relación con la entidad en el ejercicio de su actividad.

Asamblea de Cooperación por la Paz. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 65 personas trabajadoras, de las cuales 46 son mujeres y 19, hombres.



## E. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### Encuesta a la plantilla

### Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.

Realización de una encuesta al conjunto de la plantilla dedicada a evaluar la eficacia de la comunicación interna. La encuesta incluye preguntas para evaluar el conocimiento que las personas trabajadoras tienen sobre el Protocolo de Prevención del Acoso. Esta medida tiene un impacto directo sobre el diseño de políticas tanto formativas como de información y sensibilización.

Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 353 personas trabajadoras, de las cuales 97 son mujeres y 256, hombres.



### Seguimientos en centros de trabajo

### Can Cet Centre d'Inserció Socio-Laboral

La entidad ha decidido reforzar el número de seguimientos *in situ* que realiza en sus distintos centros de trabajo para poder detectar posibles situaciones de riesgo en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Can Cet Centre d'Inserció Socio-Laboral. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 177 personas trabajadoras, de las cuales 69 son mujeres y 108, hombres.



### Encuesta a nuevas incorporaciones

### Ferrovial Corporación, S.L.

La empresa realiza una encuesta al conjunto de nuevas incorporaciones. En esta encuesta, han incorporado dos preguntas que buscan recoger información relativa a posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y a la sensibilización realizada a estas nuevas incorporaciones. Las preguntas son: "El trato recibido durante el proceso de selección ha sido respetuoso en todo momento" y "Al incorporarme, he recibido información precisa y completa por parte de Recursos Humanos relativa a Políticas y Protocolos como: el Código de Conducta, el Protocolo de Acoso, el Plan de Igualdad, etc."

Ferrovial Corporación, S.L. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 296 personas trabajadoras, de las cuales 133 son mujeres y 163, hombres.



### Certificación anual de Código Ético

### Glaxosmithkline, S.A.

El conjunto de personas empleadas de la plantilla debe certificarse, de forma anual, en el conocimiento del Código Ético de la empresa, así como en los procedimientos internos existentes de comunicación de conductas indebidas.

Glaxosmithkline, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 579 personas trabajadoras, de las cuales 371 son mujeres y 208, hombres.



### Evaluación de Riesgos Psicosociales con enfoque de género

### Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274

La entidad ha llevado a cabo la II Evaluación de Riesgos Psicosociales con el objetivo de analizar, entre otros aspectos, si mujeres y hombres se exponen de forma diferente a factores de estrés como:

sobrecarga de trabajo, conflicto personal-profesional, reconocimiento (entendido en términos de promoción profesional), hostilidad (conflictos, acoso, discriminaciones, etc.).

Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 1.964 personas trabajadoras, de las cuales 1.153 son mujeres y 811, hombres.



#### Auditorías periódicas

Sodexo Iberia, S.A.

La empresa lleva a cabo auditorías periódicas para detectar áreas de mejora en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Uno de los puntos auditados es el tener en un lugar visible y accesible el cartel informativo sobre acoso sexual.

Sodexo Iberia, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 6.345 personas trabajadoras, de las cuales 4.134 son mujeres y 2.211, hombres.



#### Grupos de trabajo específicos

Asociación Dianova España

La entidad ha decidido crear grupos de trabajo específicos *ad hoc* que se encargan de realizar el seguimiento y la evaluación de los dos documentos centrales de gestión de las políticas de igualdad en la empresa: el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Asociación Dianova España. Empresa MEDIANA. Cuenta con un total de 118 personas trabajadoras, de las cuales 61 son mujeres y 57, hombres.



#### Encuestas de opinión

Banco Santander, S.A.

La entidad realiza de manera periódica encuestas de opinión dirigidas al conjunto de las personas trabajadoras para analizar el grado de conocimiento que estas tienen respecto a los canales actuales a través de los cuales pueden comunicar incumplimientos en el Código General de Conducta del Grupo.

Banco Santander, S.A. Empresa GRANDE. Cuenta con un total de 30.047 personas trabajadoras, de las cuales 13.747 son mujeres y 16.300, hombres.



## 5 Conclusiones

En cuanto al tipo de medidas de **prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo que predominan en las empresas según su tamaño**, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Son **las empresas grandes** las que **en mayor medida implementan medidas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo** (con una media de 7 medidas por empresa. La media en el caso de las pymes es de 6). La aplicación de más medidas de igualdad en grandes empresas puede deberse a diversos motivos:
  - **Económicos.** Unos **mayores márgenes** de beneficios permiten una mayor inversión en políticas de igualdad.
  - **Culturales.** Por ejemplo, en el caso de las multinacionales con matriz en otros países con **mayor tradición** en la implementación de políticas de igualdad.
  - **Funcionamiento interno.** Es en las empresas grandes donde mayor influencia y capacidad de negociación colectiva tiene la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), lo que redundará en convenios con mejoras sustanciales en las condiciones laborales y en materia de igualdad de género.
- Las **dos medidas más implantadas** en el conjunto de empresas son:
  - Las de **sensibilización a toda la plantilla** (un **82,4%** de las empresas de la Red DIE desarrollan este tipo de medidas).
  - La existencia de un **canal de denuncia** de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo **confidencial (75,7%** de las empresas de la Red).
- Las medidas de **formación dirigidas al conjunto de la plantilla** tienen una mayor presencia en las **grandes empresas** (el **68,4%** de estas empresas incorporan medidas de este estilo) que en las medianas (48,4%) y las pequeñas (42,1%). La mayor diferencia entre empresas grandes y pymes en este caso que en otras medidas como la sensibilización o el canal de denuncia confidencial puede deberse al mayor requerimiento de **recursos** que las políticas de formación tienen (temporales, económicos, ...).
- La **participación de la RLT** en la prevención y gestión de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo es más elevada en el caso de las **grandes empresas** (con un **41,8%**) que en el de las medianas (25,8%) y en el de las pequeñas (15,8%). Esto se explica por la mayor presencia que la RLT tiene en las grandes empresas.
- En cuanto a la medida de la existencia de una **persona o equipo de referencia** claramente identificado como tal para la gestión de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, destacan las **medianas empresas**. Prácticamente **tres cuartas partes** de las empresas medianas de la Red incorporan a esta persona o equipo referente. Existe

la misma figura en el 65% de las grandes empresas y en algo más de la mitad de las pequeñas empresas.

- Por su parte, las **pequeñas** empresas son las que más incorporan un **área específica** dedicada al acoso sexual y por razón de sexo en su **Plan de Igualdad** (un **79%** lo hacen), destacando sobre las grandes (55%) y las medianas (45%).

En cuanto al tipo de medidas de **prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo que predominan en los distintos sectores**, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Las entidades del **tercer sector** son las que **más medidas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo implementan**, con una media de **6,6**. Le siguen muy de cerca el **comercio, hostelería y transporte (6,5)**, la **banca, finanzas y seguros (6,3)**, y los **servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos (6,3)**.
- En todos los casos, predominan las medidas de **sensibilización** a toda la plantilla, que es la medida **más adoptada** en todos los sectores salvo en la industria, construcción y suministros (en este caso, es la tercera más adoptada). También destaca la existencia de un **canal confidencial de denuncia**, que implementan al menos un 70% de las empresas de todos los sectores salvo el de telecomunicaciones (50%).
- Las medidas de **formación** al conjunto de la plantilla toman especial relevancia en los sectores de: **comercio, hostelería y transporte (80%)**, e **industria, construcción y suministros (75%)**.
- La existencia de una **persona o equipo de referencia** para gestionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo destaca en los siguientes sectores: **comercio, hostelería y transporte (75%)**; **servicios a empresas, consultoría y servicios profesionales (71%)**; y **banca, finanzas y seguros (70%)**.
- Respecto a las medidas relativas a la **documentación**, destaca el sector de las **telecomunicaciones**. Un **83%** cuentan con un **área específica** dedicada al acoso sexual y por razón de sexo **en su Plan de Igualdad**. **Dos tercios** de las empresas de telecomunicaciones cuentan con un **código de conducta** que prohíbe expresamente cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.
- La presencia de un **área específica en el Plan de Igualdad** también es especialmente relevante en los sectores de: **banca, finanzas y seguros (65%)**; **servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos (65%)**; y **tercer sector (63%)**.
- El **tercer sector** destaca, asimismo, por ser el que cuenta con más entidades que incluyen **ejemplos de conductas** constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en sus Planes de Igualdad y Protocolos de Prevención y Actuación: un **75%**.

- Respecto a las medidas relativas al **seguimiento y evaluación** de los casos y recursos dedicados a la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo, destacan el sector de **telecomunicaciones** y el **tercer sector**, con un **50%** de las empresas de cada uno de ellos incorporando indicadores específicos relativos al acoso.
- Finalmente, los dos sectores con una mayor **participación de la RLT** en la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo son: **industria, construcción y suministros (45%)**, y **comercio, hostelería y transporte (40%)**.

La **influencia del sector y del tamaño** de las empresas en cuanto a las políticas de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo parece obedecer a las siguientes tendencias:

Si bien son las empresas grandes las que más medidas implementan, **de los cuatro sectores que más medidas implementan**, solamente **en dos predominan las empresas grandes**: comercio hostelería y transporte, y banca, finanzas y seguros (93% de grandes empresas). Por su parte, en el **tercer sector** y en el de **servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos**, destacan las **pymes** (80%). En cuanto a la mayor **presencia de mujeres** en las plantillas, los cuatro sectores presentan una **media de 55%** de mujeres y todos superan el 50%.

Entre los sectores que **menos medidas implementan**, de nuevo no existe una correlación entre sector y tamaño. En **dos** de ellos (telecomunicaciones, e industria, construcción y suministros), el **83% de las empresas son grandes**, mientras que, en el **sector de servicios a empresas, consultoría y servicios profesionales**, el **50% son pymes**. Sin embargo, en los dos primeros la **presencia femenina es limitada** (31% y 25% respectivamente), mientras que, en los servicios a empresas, consultoría y profesionales, es del 52%.

En cuanto a la **tipología** de medidas, el factor más influyente es el **tamaño**. Así, las medidas de **formación**, que requieren una mayor **inversión de recursos**, destacan especialmente en las **grandes empresas**. Lo mismo pasa con la **participación de la RLT** en el proceso de prevención y gestión de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, que es ostensiblemente mayor en el caso de las grandes empresas.

El **sector** determina algunas medidas concretas como las de **seguimiento y evaluación**, que destacan en las **telecomunicaciones** y en el **tercer sector**.

## 6 Relación de empresas con distintivo Igualdad en la Empresa

- Academia de Desarrollo Formativo, S.L.
- Academia Técnica Universitaria, S.L.
- ACCEM
- Acciona Energía, S.A.
- Acciona Facility Services
- Acciona Ingeniería, S.A.
- Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir
- Aguas de Solán de Cabras, S.A.
- Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.
- Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, S.A.
- Aigües i Sanejament d'Elx, S.A.
- Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.
- Anova It Consulting, S.L
- Anpark Gestión, S.L.
- Anuscheh Missaghian Schirazi, S.L.
- Aqualia, S.A.
- Arada Ingeniería, S.L.
- Asamblea de Cooperación por la Paz
- Asociación Alanna
- Asociación Centro Trama
- Asociación de Educadores Las Alamedillas
- Asociación de Personas con Discapacidad - Centro Especial de Empleo Verdiblanca
- Asociación Dianova España
- Aula Integral de Formación, S.L.
- AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.
- Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.
- Banco de Sabadell, S.A.
- Banco Santander, S.A.
- Baxter, S.L.
- Boehringer Ingelheim España, S.A.
- Borges Agricultural & Industrial Edibles Oils, S.A.U.
- Borges, S.A.U.
- Broseta Abogados, S.L.P.
- BT España, S.A.U.
- CaixaBank Consumer Finance, SAU
- Cajamar Caja Rural
- Calidad Pascual, S.A.U.
- Can Cet Centre d'Inserció Socio-Laboral
- Carac Siglo XXI, S.L.
- Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias
- Centro de Formación AFS, S.L.

- Centro de Formación Empresarial Aura, S.L.L.
- Comisiones Obreras Región de Murcia
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)
- Consum S. Coop. V.
- Deutsche Bank S.A.E.
- Dr. Franz Schneider, S.A.U.
- EMC Computer Systems Spain, S.A.U.
- Empresa Constructora Ejuca
- Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano (EMULSA)
- Empresa Técnica de Gestión Deportiva, S.L.
- Enagas, S.A.
- Endesa, S.A.
- Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)
- Ernst & Young Abogados, S.L.P.
- Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L.
- Ernst & Young, S.L.
- Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.
- EUI Limited Sucursal en España
- Euroconsult, S.A.
- FCC Construcción, S.A.
- FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U.
- Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas
- Ferrovial Corporación, S.L.
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
- Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.
- Formación y Mantenimiento Técnico, S.A.
- Fraternidad-MUPRESA Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275
- Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.
- Fundación Bancaria “La Caixa”
- Fundación del Museo Guggenheim Bilbao
- Fundación Once
- Glaxo Wellcome, S.A.
- Glaxosmithkline, S.A.
- Grupo Autoescuela Placentina, S.A.
- Grupo BN Facility Services, S.A.
- Grupo Ilunion, S.A.
- Grupo Sada P.A., S.A.
- Henkel Ibérica, S.A.
- Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.
- Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.
- Hijos de Luis Rodríguez, S.A.
- Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274
- ICSE, S.A.
- IKEA Ibérica, S.A.
- Indra Sistemas, S.A.



- ING Bank NV Sucursal España
- Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE)
- Ingeniería y Suministros de Asturias S.A.U.
- Institut Catalá d'Oncologia (ICO)
- Instituto Técnico Comercial Cuatrovientos, S. Coop.
- International Business Machines, S.A. (IBM)
- Interurbana de Autobuses, S.A.
- Isastur Ingeniería, S.A.
- J & A Garrigues, S.L.P.
- Janssen-Cilag, S.A.
- José María Lázaro, S. A.
- Leaseplan Servicios, S.A.U.
- Mahou, S.A.
- Mantequerías Arias, S.A.
- Mapfre, S.A.
- Marodri, S.L.
- Mercedes Benz España, S.A.
- Merck, Sharp & Dohme de España, S.A.
- Metro Bilbao, S.A.
- Montserrat Villalba Ruiz, S.L.
- Multianau, S.L.
- Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 183
- Mutua Madrileña Automovilista Sociedad de Seguros a Prima Fija
- Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 7
- Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)
- Mutualia Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 2
- Naturgy Energy Group, S.A.
- Orange Espagne, S.A. Sociedad Unipersonal
- Pauma, S.L.
- Pavapark Movilidad, S.L.
- Pavasal Empresa Constructora, S.A.
- Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.
- Philips Ibérica, S.A.
- PSAG Automóviles Comercial España, S.A.
- RCI Banque, S.A. Sucursal en España
- Reale Seguros Generales, S.A.
- Red Eléctrica de España, S.A.U.
- Renault Consulting, S.A.
- Renault España Comercial, S.A.
- Renault España, S.A.
- Repsol, S.A.
- Ricardo Luz y Asociados, S.L.
- S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.
- Sada P.A. Canarias, S.A.
- Sada P.A. Castilla-Galicia, S.A.
- Sada P.A. Catalunya, S.A.
- Sada P.A. Valencia, S.A.



- Saint-Gobain Placo Ibérica, S.A.
- Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica (SENASA)
- Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.
- Sodexo Iberia, S.A.
- Soemca Empleo, S.L.
- Software AG España, S.A.
- Sorea, Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, S.A.
- Tecon Soluciones Informáticas, S.L.
- Tiebel Sociedad Cooperativa
- Unilever España, S.A.
- Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267
- Verdimed, S.A.
- Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.
- Xerox España, S.A.U.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Concretamente, en la presente publicación, se pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

**OBJETIVOS  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE**





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Instituto de la  
**MUJER**



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

