

Diciembre



# Boletín Igualdad Empresa

## VIII

# S U M A R I O

Igualdad en la Empresa:  
[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

¿ Acoso sexual en mi empresa ?

Prácticas de igualdad en empresas

Última hora

## IGUALDAD EN LA EMPRESA

<http://www.igualdadenlaempresa.es>

El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tiene como principal objetivo difundir información y actualidad que se produzca en el área de elaboración e implantación de planes de igualdad, y otras medidas de igualdad, en las empresas y/o entidades.

El artículo principal de este Boletín se centra en la materia del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, que como se comprobará, no es tan sencillo de visibilizar, ni actuar contra su erradicación.

En el apartado de prácticas de igualdad en empresas, se presentan aquellas relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral, para ofrecer al resto de las empresas modelos de prácticas en esta materia. Asimismo, se muestra la última hora en cuanto a convocatorias y noticias recogidas en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) durante el mes de Diciembre.

Con el lanzamiento del presente BIE, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas presenta el tercer decálogo de la campaña "10 gestos en tu empresa", la cual, consiste en una colección sencilla y práctica, a modo de cartel, con un decálogo que intenta garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, repartido en 10 temáticas. Este tercer decálogo se centra en el acoso por razón de sexo en la empresa, con el objetivo de que el empresariado realice su divulgación en sitios visibles para toda la plantilla.

Asimismo, el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando en ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que requieran acompañamiento en cualquiera de las diferentes fases del plan de igualdad en la que se encuentren, u otras acciones que quieran llevar a cabo.

## Información y Contacto



[pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)



[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)



# ¿Acoso sexual en mi empresa?

La especial relevancia del tema de acoso sexual en el ámbito laboral, lo convierte en la piedra angular para consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Se puede afirmar, que las mujeres poseen, por diferentes causas, una mayor propensión a sufrir situaciones de acoso, y más aún, aquellas que desempeñan actividades en profesiones que aún manifiestan tasas de empleo mayoritarias o totalmente masculinas.

En la actualidad se oye hablar de varios conceptos:

El acoso laboral o “mobbing”, se define como “cualquier comportamiento sobre una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Estas personas se encuentran a menudo aisladas, humilladas y amenazadas por la persona acosadora y no son capaces de encontrar una solución a esta situación. El desconocimiento de esta problemática por gran parte de la sociedad y la ignorancia acerca de su gravedad y consecuencias, hacen que las víctimas no sean creídas por sus familiares y amigos/as o que se considere que exageran

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, van in paso mas allá de lo que es el acoso laboral y son reflejo de las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres en la sociedad, y como consecuencia, afecta a las relaciones de poder en el ámbito laboral.

Según feministas estadounidenses, hasta mediados de los 60, un requerimiento sexual a una mujer en la calle, en un centro educativo o en el lugar de trabajo, era algo que entraba dentro de lo “normal”. Este tipo de prácticas sociales, al igual que otras de parecido contexto (que además, de darse en ámbitos institucionalizados, pueden tener lugar en la calle, en los transportes o en otros muchos lugares y ámbitos, como por ejemplo, el de prestación de servicios), deja de ser natural o incuestionable cuando se empieza a ver con los ojos del feminismo o, lo que es igual, cuando su lectura se realiza a través de un corpus teórico que vincula esa práctica con un sistema intergrupal de poder que discrimina a la mujer. Desde ese momento, esas prácticas dejan de interpretarse de manera anecdótica y aislada, o como diría Celia Amorós, se politizan.

Atendiendo precisamente, al contexto normativo, la 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 (refundición), en su art. 2 define:

"acoso": la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

"acoso sexual": la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual 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.

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etc.).

El elemento clave diferenciado respecto del acoso sexual, es que no se trata de un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el sexo de una persona. Así, tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), como la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo especifican que resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores varones (incluidos los superiores y los compañeros varones) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

El Código Penal español en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en art. 178 define que la persona acosadora es “el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercer, en el ámbito de una relación laboral, docente, o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante...”.

La Directiva 2006/54/CE ya citada y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas acciones, estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la LOIEMH hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

Se constituye el acoso como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar. Asimismo, incorpora el concepto de acoso por razón de sexo, que complementa al concepto de acoso sexual, como forma de discriminación por razón de sexo: “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito y el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.



También, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Si en la Ley está recogido, la realidad muestra que es muy difícil aportar pruebas de una conducta que sucede frecuentemente sin personas como testigo, y ello desanima muchas veces a denunciarlo. La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral en particular.

Entonces, **¿cómo se detecta el acoso sexual?** -> El acoso no supone un comportamiento único, sino que incluye variedad de situaciones. Es difícil hacer una relación exhaustiva de los diferentes comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o intimidatoria podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual. Algunas de las mismas pueden ser:

Acoso verbal. Las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.

El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.

Mirar de reojo lascivamente y/o piropear de forma ofensiva.

Contacto físico no deseado. O un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Agresión física... entre otras.

Y todas aquellas donde no se respeta la integridad física y/o psíquica.

Las acciones que se emprendan con el objetivo de paliar este tipo de comportamientos y conductas discriminatorias, han de dirigirse a:

- A la prevención de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- A la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

El objetivo de estas medidas es sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello. Aunque la prevención siempre es más positiva que la sanción, es necesario que de forma paralela, se desarrollen procedimientos que permitan que las víctimas encuentren un cauce para el tratamiento de una situación que afecta a su salud y su trabajo, con las garantías de privacidad y objetividad precisas.

El modo más recomendable de acercarse al tratamiento de las situaciones de acoso es la elaboración de un Protocolo. Tanto la empresa como la representación legal de las personas trabajadoras deben garantizar la confidencialidad y el sigilo profesional.

### ¿Qué acciones se pueden seguir?

La LOIEMH, en su artículo 48, especifica medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

**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.

**2 -** Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Dentro de una entidad, es importante crear un entorno de trabajo RESPETUOSO, por lo que se considera esencial cuidar los siguientes puntos:

a) Incidir en los comportamientos y actitudes de las personas. Todas y cada una de las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales. El Código de Conducta Europeo para combatir el acoso sexual enfatiza que “el procedimiento para resolver las quejas ha de ser contemplado sólo como uno de los componentes de una estrategia para abordar el problema. El principal objetivo ha de ser cambiar los comportamientos y las actitudes”.

b) Promover métodos de gestión y contexto que dificulten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Diferentes estudios coinciden en destacar que, más allá de las actitudes personales, la incidencia de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo está muy vinculada a determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, y han identificado diferentes factores de riesgo.



o El primer grupo de factores de riesgo lo constituyen aquellos vinculados a los estilos de gestión y que afectan directamente al clima organizativo: (Ej. Estructuras de poder jerárquico e iniquidad en las promociones, contratación, salarios, etc.).

o El segundo grupo de factores de riesgo está relacionado con el contexto: (Ej. Entornos en los cuales existen diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres como por ejemplo sector de la construcción).

o Finalmente, el tercer grupo de factores de riesgo hace referencia a la respuesta que estas actitudes o comportamientos reciben por parte de la organización: (Ej. Percepción de tolerancia ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o falta de recursos y mecanismos de apoyo.).

Si las quejas no se toman en serio, o si es poco probable que las personas autoras de este tipo de conducta sean efectivamente sancionadas, se genera una cultura de tolerancia al acoso.

Y al contrario: una organización en la que existe una cultura de intolerancia al abuso y al acoso (de cualquier tipo) favorece la contención de estas conductas. Se genera un clima en el cual, las personas se sienten confiadas para confrontarse a la persona acosadora y para comunicar a otras instancias esta situación sin temor a represalias.

c) Aprender a identificar las señales indirectas que pueden actuar como indicios.

Aunque, como se ha expuesto, la incidencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo está muy relacionada con determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, en cualquier sector de actividad y tipo de empresa, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden adoptar formas muy sutiles y, por tanto, pueden ser difíciles de detectar. En este sentido, hace falta prestar atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una situación de acoso en la empresa: (Ej. El aumento de quejas en determinados puestos de trabajo; El aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal...).

## ¿Cómo puedes denunciar?

Enviar modelo de denuncia (área de descargas)

Por carta **Instituto de la Mujer (área jurídica) C/Condesa de Venadito 34 28027 Madrid**

Por correo electrónico **juridico@inmujer.es**

Por su parte, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, recoge en un sencillo díptico la información necesaria para actuar en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y que está disponible en la web [www.igualdadentlaempresa.es](http://www.igualdadentlaempresa.es)

Dichas pesquisas responden a las siguientes preguntas:

¿Qué es el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

¿Está sancionado?

¿Qué obligaciones tiene la empresa?

¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?

Ante una denuncia, ¿la empresa o la persona presuntamente acosadora podrían tomar represalias?

¿Dónde puedo recibir información o asistencia?



El acoso sexual es una violencia que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres. Asimismo existe un gran número de mujeres afectadas por el mismo, lo cual impide que la igualdad sea real y efectiva en el ámbito laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad.

Los estudios realizados demuestran que la mayoría de las personas que padecen acoso sexual o acoso por razón de sexo son mujeres.

Es necesario insistir, en la necesidad de acompañar las políticas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo con medidas para garantizar la plena integración de las mujeres en el entorno laboral. Los planes de igualdad son, en este sentido, un instrumento muy valioso de prevención.



# PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

En este apartado se pretende difundir prácticas empresariales que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que en principio hayan servido como respuesta a las necesidades surgidas en distintas entidades, y que ahora, puedan servir de guía y apoyo a otras entidades y a todas las personas interesadas en esta temática.

Especialmente se tendrán en cuenta, aquellas prácticas relacionadas con las áreas que un plan de igualdad debe contemplar, tal y como se recoge en la Ley de Igualdad en su art. 46: **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.**

Este BIE 8, se centra en prácticas relacionadas con la materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, reuniendo medidas de igualdad en las empresas, que tienen como objetivo favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en esta materia.

## AREA: Acoso Sexual

- Difundir regularmente entre el persona, lo que se entiende por acoso laboral por sexo.
- Designar a una persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas.
- Habilitación de un espacio de la web corporativa de la empresa, con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Los departamentos de Recursos Humanos podrán efectuar acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo.
- Realización de campañas de sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación sindical.

# PRÁCTICAS EN ACOSO SEXUAL

Las prácticas que se muestran a continuación en este Boletín, son de empresas que en la actualidad están reconocidas con el distintivo "Igualdad en la Empresa". La información de estas acciones está reflejada, o bien en la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) en el apartado Red Empresas, o ha sido facilitada por las empresas, o extraídas de sus publicaciones en línea, con su correspondiente autorización.

## AQUALIA, gestión Integral del agua S.A.

El denominado Marco Ético del Grupo FCC, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de todo el personal de la plantilla.

En ese marco de principios y valores éticos, el GRUPO FCC manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de toda la plantilla.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaAqualia.htm>



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN

DE SITUACIONES DE ACOSO

LABORAL Y SEXUAL

EN EL GRUPO FCC

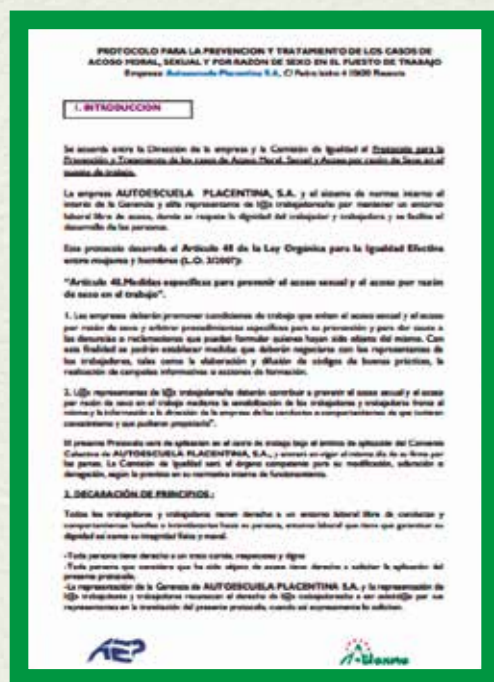
Una de las líneas de trabajo de este protocolo ha sido la creación de un "Decálogo de prevención de acoso", con la finalidad de facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.



# GRUPO PLACENTINA

La empresa AUTOESCUELA PLACENTINA, S.A., firma el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los Casos de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo, donde se respete la dignidad del trabajador y trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

[www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaGrupoPlacentina.htm](http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaGrupoPlacentina.htm)



Dentro de este protocolo se distinguen dos tipos de actuaciones:  
Procedimiento informal: en atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la persona afectada explique claramente a la que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin del cese de la misma.

Procedimiento formal: Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa. El procedimiento formal empezará con presentación de una denuncia en la que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso en cualquiera de sus clases (sexual o moral).

# SONREA

SOREA, SOCIEDAD REGIONAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS, S.A. (en adelante SOREA) quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Y consideran un derecho fundamental el respeto a la dignidad de toda la plantilla.

<http://www.igualdad en la empresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaSorea.htm>

Para velar por la correcta consecución de este protocolo, la Dirección de SOREA con aceptación de la Comisión para la Igualdad, ha nombrado a su Agente para la Igualdad de Oportunidades, como Consejera de la Igualdad y del Tratamiento de los Acosos (en adelante la CONSEJERA).

La CONSEJERA será la persona encargada y responsable de recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso laboral que pudieran producirse, y posteriormente ponerlas en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del Protocolo. Las citadas consultas y denuncias se deberán dirigir a la CONSEJERA por correo electrónico y/o teléfono.

La CONSEJERA, entre otras acciones:

- Pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del Protocolo las consultas y denuncias recibidas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

- Llevará a cabo, con la ayuda de la Comisión de Seguimiento del Protocolo, la investigación, en su caso, de las denuncias de acuerdo con este Protocolo.

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

### 1. PREAMBULO

SOREA, SOCIEDAD REGIONAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS, S.A. (en adelante SOREA) quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todos los hombres y mujeres de SOREA tienen derecho a que se les respete su dignidad. Al mismo tiempo, todos los hombres y mujeres de SOREA tienen obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales con respeto, y de colaborar para que todos/as sean respetados/as.

De acuerdo con dichos principios, SOREA declara que el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier otra clase de acoso o discriminación en el trabajo, no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia. No serán ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Con el objeto de conseguir dicho propósito:

SOREA declara que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asumirán las siguientes responsabilidades:

- Evitar aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se hagan por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para algunas.
- Actuar de forma adecuada y solidaria ante comportamientos o situaciones como los descritos anteriormente, de acuerdo con las orientaciones que se establezcan en este Protocolo: no ignorándolas, ni tolerándolas, ni dejando que se repitan o se agraven, poniéndolas en conocimiento y solicitando ayuda a las personas adecuadas, dando soporte a aquellas personas que las pueden estar sufriendo.

SOREA se compromete a:

- Difundir el presente Protocolo y facilitar oportunidades de información y formación adecuada para todas las personas trabajadoras, contribuyendo a crear una mayor conciencia y conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona al respecto, con el objeto de prevenir las situaciones de acoso.
- Reconocer el derecho de las personas trabajadoras de denunciar cualquier situación de acoso, y el deber de respetar la dignidad de las mismas.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de este tipo de situación dentro de la empresa.



## CAMPAÑA “10 GESTOS EN TU EMPRESA”

Desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, presentamos esta campaña, a modo de 10 decálogos temáticos, que servirán como ejemplo de buena práctica para el empresariado.

Acorde con la temática de este BIE, presentamos el decálogo nº 3 titulado “Ambiente laboral libre de acoso sexual”, que se difundirá en formato digital y que estará disponible en nuestra web [www.igualdad en la empresa.es](http://www.igualdad en la empresa.es), dentro del espacio de Novedades, en su apartado “10 gestos en tu empresa”.

### “10 gestos en tu empresa”

#### AMBIENTE LABORAL LIBRE DE ACOSO SEXUAL

3

COMPAÑERISMO  
=  
RESPETO

1. Nuestra empresa es un espacio mixto de desarrollo profesional ⇨ y como tal, garantiza la dignidad en igualdad entre mujeres y hombres.
2. Establezcamos un respeto ⇨ no utilicemos expresiones y conductas, que puedan resultar intimidatorios, especialmente hacia las mujeres.
3. Fomentemos la comunicación entre la plantilla ⇨ integremos a cada trabajador/a, no haciendo vacío a su presencia, ni impidiendo su libre expresión.
4. No consentiremos actitudes libidinosas ⇨ ya sean a través de actos, gestos o palabras, y con independencia del medio que se utilice.
5. La empresa tendrá articulados mecanismos de participación y denuncia ⇨ en caso de detección de cualquier muestra de discriminación o abuso por razón de sexo.
6. Difundamos entre la plantilla los derechos y los mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas por acoso sexual ⇨ así como las acciones positivas contempladas para la reintegración de éstas.
7. No toleraremos actitudes de hostigamiento por razón de género ⇨ ni represarías por solicitud o ejercicio efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
8. Invitaciones o regalos no deseados que pudiesen provocar incomodidad ⇨ no serán admitidos ni por mujeres ni por hombres.
9. La reputación impoluta de trabajadoras y trabajadores es un derecho ⇨ no seremos cómplices de comportamientos que ridiculicen a nuestros/as compañeros/as.
10. Mantendremos la discreción ⇨ especialmente por respeto a la víctima de acoso sexual.



# ÚLTIMA HORA

## CONVOCATORIAS

**ALICANTE:** La Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres, llevará a cabo su XVII Coloquio Internacional en Octubre de 2014, y versará sobre "Cómo enseñamos la Historia (de las mujeres)". Para todas las personas interesadas en participar, tienen hasta el 31 de Enero para presentar sus propuestas.

**CASTILLA Y LEÓN:** Campaña "IGUALDAD LABORAL ... la tienes que abordar" que ha puesto en marcha la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León.

**MADRID:** "Premio de Innovación Científica en el estudio de las mujeres y del género". Convocado desde el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid. Plazo de presentación hasta el 30 de Enero de 2014.

**MÁLAGA:** "Convocatoria del I Concurso ¡¡Corto y Cambio!!". Se enmarca dentro del proyecto Afirmando los Derechos de la Mujer que el Área de Igualdad de Oportunidades desarrolla dentro del Festival de Cine Español de Málaga. El plazo de entrega de trabajos finalizará en Enero de 2014.

**TARRAGONA:** "Premio Maria Helena Maseras" a un trabajo de investigación de bachillerato en estudios de mujeres y género, del Consejo Social de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona. Esta convocatoria está abierta hasta el 16 de Mayo de 2014.



# NUESTRAS NOTICIAS DE DICIEMBRE:

- 30/12/2013 - El Instituto de la Mujer ha realizado el estudio “Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo” con el fin de analizar la ocupación de mujeres y hombres en seis sectores económicos con potencial de crecimiento. Esta investigación se ha llevado a cabo durante los años 2011 y 2012, y se ha analizado el periodo 2008-2011, valorando cómo ha incidido la crisis económica en cada uno de ellos.
- 27/12/2013 - Concesión de subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Convocatoria 2013  
Con fecha 27 de diciembre se ha hecho pública en el BOE la Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2013, convocadas por la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio.
- 27/12/2013 - Presentado el plan de trabajo de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión para 2014, el cual tiene objeto de dar continuidad AL MANDATO QUE TIENE ENCOMENDADO: “Contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales (FEDER y FSE) y del Fondo de Cohesión”.
- 20/12/2013 - Hoy, 20 de Diciembre, se celebra el Día Internacional de la Solidaridad Humana  
En este Día, se insta a las personas de todas las naciones, confesiones, culturas y tradiciones a que colaboren en esta causa común para cumplir la promesa hecha al comienzo del milenio, y dejar un legado de paz, prosperidad y progreso sostenible para las generaciones futuras.
- 17/12/2013 - El Instituto de la Mujer y la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades hace pública los Programas de acciones singulares para el ejercicio 2014. El plazo para la presentación de propuestas de inclusión por parte de las entidades locales, estará abierto hasta el 1 de febrero inclusive.
- 13/12/2013 - El Instituto de la Mujer y la Universidad de Santiago de Compostela están llevando a cabo en estos días, el Congreso Innovatia 8.3, en el marco de colaboración entre ambas instituciones con el fin de promover el emprendimiento femenino en el ámbito universitario.



- 10/12/2013 - **Hoy celebramos el Día de los Derechos Humanos**

Este año, la celebración de este día, cobra una doble relevancia. Por un lado, porque se cumple el 20 aniversario del establecimiento del mandato del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, acontecido tras la Conferencia Mundial de 1993. Y por otro, por el reciente fallecimiento de Nelson Mandela, un icono y un mentor global en la lucha por la libertad e igualdad entre los pueblos.

- 09/12/2013 - **Día Internacional contra la Corrupción**

Desde la web de la ONU se expone que la corrupción es un complejo fenómeno social, político y económico, que afecta a todos los países, y cuyo lema es “Cero corrupción - 100% Desarrollo”. Si este balance se realiza con perspectiva de género, se observará que debido en gran medida a sus roles sociales como proveedoras de cuidados, muchas mujeres pueden estar familiarizadas con la pequeña corrupción – aquélla que las obliga a pagar sobornos, por ejemplo, para tener acceso a establecimientos; asegurar la inscripción escolar de sus hijas e hijos; conseguir una licencia para conducir o poner en marcha un negocio; u obtener un préstamo, medicinas o un examen médico.

- 03/12/2013 - **Acto del 25º Aniversario de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas**

El miércoles 4 de Diciembre, a las 12:30h en la sede de CESEDEN, la ministra Ana Mato entregó el Premio “Soldado Idoia Rodríguez, Mujer en las Fuerzas Armadas”.

- 03/12/2013 - **Día Internacional de las Personas con Discapacidad**

Entre el global de la sociedad, hay más de 1.000 millones de personas que viven con discapacidades. Es labor de todo el mundo, eliminar las barreras que dificultan la inclusión y la participación de las personas con discapacidad en la sociedad, lo que supone, entre otras cosas, modificar las actitudes que fomentan la estigmatización e institucionalizan la discriminación. Asimismo, no podemos olvidarnos de que dentro de este grupo, están las mujeres con discapacidad, donde existen una serie de sectores especialmente vulnerables, puesto que en ellos confluyen un conjunto de variables que multiplican su discriminación: niñas, mujeres severamente afectadas, mujeres que no pueden representarse a sí mismas, residentes en ámbitos rurales, inmigrantes, etc.

- 03/12/2013 - **Mañana 4 de Diciembre de 2013, en la sede del Instituto de la Mujer, se llevará a cabo el “Seminario de Búsqueda de Socios en el Marco de la Convocatoria del Programa de Igualdad y Conciliación, Cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo”**

- 02/12/2013 - **Día Internacional para la Abolición de la Esclavitud 2013**

Hoy en día existen 21 millones de mujeres, hombres, niñas y niños que son personas esclavas en el mundo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha asociado con agentes sociales, defensores/as de los derechos humanos y deportistas de renombre internacional en su nueva campaña de sensibilización destinada a combatir la esclavitud a nivel mundial para decir: ¡Terminemos con la esclavitud ahora!.



# igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web [www.igualdad en la empresa.es](http://www.igualdad en la empresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

Servicio Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: [asesoriaie@msssi.es](mailto:asesoriaie@msssi.es)

Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)

Teléfono para consultas: 915 246 806

## INSCRIBIROS

## CONSULTARNOS