

Cuenca trabaja en
igualdad: entornos
laborales **libres** de
violencia de género.



@ELVACORRESPUESTA



DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

**CUENCA TRABAJA EN IGUALDAD:
ENTORNOS LABORALES LIBRES DE
VIOLENCIA DE GÉNERO**

Edición: 2025

© CCOO CLM

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del “Copyright”, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

Diseño de portada: Eva Cortés @evacortesilustra

D.L.: AB 887-2025

Imprime: Veprix

ÍNDICE

Introducción	7
Análisis y resultados	10
Fundamentos y bases para la prevención y actuación frente a la violencia de género en el ámbito laboral.....	17
Derechos laborales y de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de víctima de violencia de género o de violencia sexual	27
Otro tipo de derechos	43
Acreditación de la condición de víctimas de violencia sexual.....	45
Obligatoriedad y función de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	49
Conclusiones	60

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres es una realidad que afecta a nuestra sociedad en múltiples ámbitos, incluida la vida laboral. Se trata de un fenómeno que va más allá de lo individual y lo privado, y que refleja desigualdades estructurales profundamente arraigadas. Esta violencia se ejerce sobre las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, condicionando su libertad, dignidad y derechos.

Para comprender mejor esta problemática, resulta fundamental partir de una definición ampliamente reconocida a nivel internacional. La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 48/104, establece que la violencia contra la mujer comprende “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Desde esta perspectiva más humana y social, el término “violencia de género” sirve para identificar las diversas formas de violencia que sufren las mujeres debido a su condición de género, en un contexto de desigualdad y falta de equidad.

Partiendo de esta definición, el término “violencia de género” se utiliza para describir aquellas formas específicas

de violencia que afectan a las mujeres debido a su género, entendiendo que esta violencia responde a desigualdades estructurales y roles sociales que colocan a las mujeres en situación de vulnerabilidad.

En definitiva, la violencia de género “no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se ejerce sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”, así además lo establece el Preámbulo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En el ámbito laboral, la violencia de género se manifiesta en dos formas principales: el acoso sexual y el acoso por razón de género, conductas discriminatorias que reflejan distintas maneras en las que esta violencia puede presentarse y afectar a las mujeres en el trabajo y constituyen una manifestación más de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y supone una de las formas más comunes de violencia contra las mujeres en nuestra sociedad.

La violencia de género en el ámbito laboral, en sus distintas formas, representa un desafío importante para la igualdad, la

dignidad y la seguridad en los espacios de trabajo. Aunque la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual reconoce expresamente el acoso sexual en el trabajo como violencia sexual y, por tanto, como violencia de género, no incluye de forma explícita el acoso por razón de sexo, limitando así la dimensión normativa en este aspecto. Por su parte, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo brinda una definición más amplia que incluye ambas formas de acoso, impulsando la necesidad de políticas laborales que aborden desde una perspectiva integral todas las manifestaciones de violencia y acoso.

La guía y el diagnóstico que aquí presentamos forman parte del proyecto “Cuenca trabaja en igualdad: entornos laborales libres de violencia de género”, una iniciativa que surge de la necesidad manifiesta de abordar de manera integral la violencia de género en el ámbito público local. Este proyecto busca responder a las realidades detectadas en la provincia de Cuenca, donde se identificaron carencias en la sensibilización, formación y aplicación de medidas de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género en los espacios laborales.

La idea central del proyecto es fortalecer las capacidades institucionales y personales para detectar, prevenir y actuar eficazmente ante estas conductas, promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos para todas las personas. Para ello, el

diagnóstico realizado a través de un cuestionario al personal de las entidades locales ha permitido obtener información valiosa sobre el grado de conocimiento, percepción y respuesta que existe frente a la violencia de género en el trabajo.

Esta guía se plantea como una herramienta práctica y accesible que, junto con el diagnóstico, ofrece un punto de partida para avanzar en el diseño e implantación de políticas y protocolos que responden a las necesidades detectadas, siempre en coherencia con el marco normativo nacional e internacional vigente.

Así, el proyecto “Cuenca trabaja en igualdad” no solo aporta datos y análisis, sino también recursos para la formación, sensibilización y fortalecimiento institucional, con el fin de contribuir a erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad real en los entornos laborales de la provincia.

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Con el objetivo principal de conocer el nivel de identificación del acoso sexual como violencia de género se ha realizado este estudio que abarco desde los meses de junio a noviembre de 2025.

Debido a la naturaleza de los objetivos de la investigación que consisten en medir y cuantificar la percepción del acoso

sexual como violencia de género, se ha considerado que la metodología más adecuada es la cuantitativa a través de una encuesta. Al mismo tiempo teniendo en cuenta que los sujetos de análisis son una población conocida y localizable, y las características del trabajo desarrollado, se consideró que la herramienta más procedente era la encuesta on-line.

NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

La naturaleza de la investigación del presente estudio tiene un enfoque cuantitativo. Este enfoque permite que los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado al personal de las entidades locales puedan ser cuantificados y analizados estadísticamente, facilitando la generalización y la comparación con investigaciones similares en el ámbito de la igualdad y violencia de género en el trabajo. La investigación cuantitativa emplea instrumentos estructurados para medir las variables de interés, como el grado de conocimiento legal, la percepción de acoso y violencia de género, y la identificación de necesidades formativas y de intervención.

ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El alcance de esta investigación es descriptivo, ya que se centra en detallar los principales rasgos, percepciones y características relacionadas con la violencia de género en entornos laborales. A través del análisis de los resultados del

cuestionario, se identifican y describen las tendencias, niveles de sensibilización y aplicación de protocolos de actuación en las entidades locales. La función principal de este enfoque descriptivo es ofrecer una visión concreta y detallada de las dimensiones fundamentales del objeto de estudio, estableciendo una base clara para la elaboración de propuestas formativas, campañas de sensibilización y mejoras institucionales.

Para la realización de este estudio, se han considerado los datos más recientes elaborados por el Servicio de Administraciones Públicas y publicados en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de enero de 2025.

CCAA/Provincias	Sector público del Estado	Sector público de las Comunidades Autónomas	Sector público de la Administración local	Total
Castilla-La Mancha	17.342	90.606	31.709	139.657
Albacete	4.419	16.961	5.564	26.944
Ciudad Real	3.860	21.495	7.939	33.294
Cuenca	1.702	8.005	3.810	13.517
Guadalajara	2.031	10.204	3.493	15.728
Toledo	5.330	33.941	10.903	50.174

Según estos datos, el sector público de la Administración Local en la provincia de Cuenca cuenta actualmente con 3.810 personas trabajadoras, lo que supone un ligero descenso respecto a años anteriores.

Del total de esta población trabajadora, Comisiones Obreras puede acceder aproximadamente al 13% de la plantilla, ya que es la proporción que el sindicato mantiene en su base de datos de afiliados/as, y a quienes principalmente se ha dirigido el cuestionario, conforme a lo establecido en la normativa vigente sobre protección de datos personales.

CUESTIONARIO

Se ha utilizado como material de base un cuestionario elaborado por Comisiones Obreras Castilla-La Mancha, compuesto por 9 ítems que abordan respectivamente aspectos relacionados con la violencia de género en el ámbito laboral, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Cada artículo contiene varias variables que permiten un análisis detallado para obtener un diagnóstico lo más completo posible.

Las encuestas se enviaron por correo electrónico ya través de aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp a todas las personas trabajadoras de las Entidades Locales que CCOO tiene registradas en su base de datos. La muestra resultante ha sido suficientemente representativa para extraer conclusiones relevantes, recibiendo un 15% de respuestas sobre el total de la población objetivo¹.

1 A este respecto, la Encuesta de Población Activa (EPA), estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), de forma trimestral realiza una encuesta para obtener datos del mercado de trabajo, esto lo hace teniendo en cuenta la población de España. Que supera los 47 millones de personas, sobre una muestra aproximadamente de 65.000 familias, lo que supone un 0.4% de la población estudiada.

La confidencialidad y protección de los datos personales se ha garantizado mediante la utilización de sistemas informáticos seguros que aseguran el anonimato y la privacidad de las respuestas, conforme a la normativa vigente.

Una vez finalizado el trabajo de campo en noviembre de 2025, se llevó a cabo la depuración y análisis de la base de datos, lo que permitió la obtención de resultados confiables y ajustados a la realidad del personal de las entidades locales de la provincia de Cuenca.

Se debe subrayar que la representatividad estadística de la muestra está en línea con estándares nacionales, como los de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada periódicamente por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Por ejemplo, en 2025 la EPA toma como referencia una muestra equivalente al 0,23% de la población total española, lo que otorga rigor y confianza al análisis realizado en este estudio.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

El análisis realizado refleja las principales percepciones y conocimientos del personal de las entidades locales de la provincia de Cuenca respecto a la violencia de género en el ámbito laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Conocimiento sobre la violencia de género laboral y la Ley Orgánica 10/2022

Una mayoría amplia reconoce que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo constituyen formas de violencia de género, de acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Sin embargo, una parte importante del personal aún mantiene dudas o presenta conocimiento sobre detalles específicos y derechos laborales relacionados.

Percepción sobre la visibilidad del acoso como violencia de género

Aunque hay reconocimiento del problema, un porcentaje significativo considera que la visibilidad del acoso en el entorno laboral como forma de violencia de género es insuficiente. En ocasiones, estas conductas son percibidas más como conflictos laborales o situaciones menores.

Estado de protocolos de actuación en las entidades

Si bien algunos trabajadores y trabajadoras confirman la existencia de protocolos para prevenir y actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, muchos admiten que dichos protocolos no son suficientemente conocidos ni están siendo aplicados con la eficacia necesaria, limitando la protección real a las víctimas.

Reconocimiento de las diversas formas de violencia de género

El personal identifica correctamente distintas manifestaciones de la violencia de género, que incluyen violencia física y psicológica en la pareja, acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, agresiones sexuales y discriminación laboral, evidenciando un amplio entendimiento del fenómeno.

Interés en recibir formación e información complementaria

Finalmente, se destaca el elevado interés manifestado por los trabajadores y trabajadoras en recibir formación adicional y disponer de más recursos informativos sobre la prevención y gestión de la violencia de género en sus lugares de trabajo, lo que revela la necesidad de fortalecer estas acciones de sensibilización y capacitación.

El análisis de las características de la muestra revela un conocimiento todavía insuficiente y una percepción ambivalente acerca de la violencia de género en el ámbito laboral, especialmente en lo que se refiere al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Estas situaciones, aunque reconocidas como formas de violencia de género, no siempre son identificadas o abordadas adecuadamente en los espacios de trabajo, lo que hace necesario un esfuerzo específico para visibilizarlas, prevenirlas y actuar frente a ellas.

Por ello, el proyecto se fundamenta en la necesidad de fortalecer la sensibilización y la formación entre el personal de

las entidades locales de la provincia de Cuenca. Su objetivo específico es diseñar e implementar una campaña de sensibilización que incida en la identificación de estas formas de acoso, así como en la prevención y actuación efectiva ante posibles casos.

Para garantizar el éxito de esta campaña, resulta imprescindible contar con materiales formativos sólidos y accesibles que sirvan como base para el aprendizaje y la reflexión. En ese sentido, la elaboración previa de este material didáctico sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo proporciona los conocimientos necesarios para acompañar y apoyar las acciones de sensibilización, contribuyendo a crear entornos laborales más seguros, igualitarios y libres de violencia.

FUNDAMENTOS Y BASES PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Para definir la violencia que se ejerce contra las mujeres, la doctrina especializada está utilizando la expresión “violencia de género”. La causa específica de esta violencia es el género y afecta o es susceptible de afectar a las mujeres por el hecho de serlo y de ser consideradas socialmente como “inferiores”. Este es un hecho aceptado por la sociedad de forma generalizada y «la causa del especial riesgo de victimización de las mujeres».

Podemos entender la violencia de género como una manifestación más de la resistencia que existe a reconocer que la violencia contra las mujeres no es una cuestión biológica ni doméstica sino de género. No nos hallamos ante una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito familiar o de pareja por quien ostenta una posición de superioridad física (hombre) sobre el sexo, teóricamente, más débil (mujer), sino que es consecuencia de una situación de discriminación intemporal que tiene su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las primeras normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, reparar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso basados en el género. El citado Convenio contiene el reconocimiento específico, por primera vez en la legislación internacional, del derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de ese derecho, delineando de manera específica los roles (distintos pero complementarios) que corresponden a gobiernos y a organizaciones de personas trabajadoras, y de empleadores y empleadoras. Para estas últimas, las tareas puntuales

vinculadas con el hecho de combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden pensarse enmarcadas en el rol social de la empresa. El artículo 1 del Convenio núm. 190 explícitamente menciona comportamientos o prácticas que exceden a todos aquellos que suponen un riesgo para la integridad física de las personas. Además, incorpora la categoría violencia y acoso por razón de género, la cual incluye pero también excede al acoso sexual. Los artículos 2 y 3 definen el ámbito de aplicación del Convenio, que debe ser tenido en consideración a la hora de implementar cualquier medida, programa o política para combatir la violencia y el acoso dentro de una empresa.

Este Convenio constituyó un hito histórico, en tanto se trata del primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Supone, desde la perspectiva de género, la transformación del concepto y alcance de la protección, si realmente se ajusta a su contenido, porque concibe la violencia en el trabajo contra las mujeres como fenómeno único “violencia y acoso por razón de género” y engloba el acoso sexual dentro de la categoría de “violencia por razón de género”³. Es un instrumento jurídicamente vinculante, ratificado por España el 25 de mayo de 2022, comprometiéndose así a prohibir legalmente la violencia y el acoso, velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso, establecer mecanismos de control, ins-

pección, garantizar que las víctimas tengan acceso a vías de reparación y a medidas de apoyo y prever sanciones. Por su parte, la Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 recoge líneas de actuación para impulsar la adopción de la Recomendación sobre la violencia y el acoso núm. 206 de la OIT.

La violencia de género “no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se ejerce sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”. (Preámbulo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta Ley en su párrafo tercero hace una definición técnica de la mujer maltratada que consiste en las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral. Aunque solo las agresiones físicas o psíquicas que sufren las mujeres en el seno de la relación de pareja son objeto de

protección por la citada Ley, esta a su vez considera como expresión de la violencia de género las agresiones que sufre el sexo femenino en el ámbito laboral.

Sin embargo, el art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, definía de manera clara que: “El objeto de esta ley es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

Es decir, existía una incongruencia, ya que solo reconocía ciertos derechos laborales a las mujeres que habían sufrido violencia ejercida por sus cónyuges o por aquellos con los que habían tenido relación de afectividad, es decir, si esta violencia era ejercida en el lugar de trabajo por alguien ajeno a la vida sentimental o conviviente de la persona afectada, no era considerada víctima de violencia de género.

No es hasta la publicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuando se asimila la violencia de género a la violencia sexual, esto es, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, otorgando a todas las trabajadoras víctimas

de este tipo de violencias en sus lugares de trabajo, los mismos derechos que para las víctimas de violencia de género reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004.

El preámbulo de la LO 10/2022 considera a las violencias sexuales como «los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad». Más adelante asegura que «las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona» y añade que «estas violencias impactan en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia».

Distingue el art. 1 LO 10/2022, entre el objeto y la finalidad de la norma, siendo el primero, «la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales»; mientras que su finalidad es «la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales

y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual».

Con respecto a su ámbito de aplicación, según el art. 3.1, la LO 10/2022, «comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital». Además, «es de aplicación a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares» (art. 3.2 LO 10/2022).

La Ley Orgánica 10/2022 establece expresamente que su ámbito de aplicación se dirige a mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, sin

importar su nacionalidad o situación administrativa. Por tanto, la protección contemplada en la ley no se extiende a hombres adultos que sean víctimas de violencia sexual.



Aunque la Ley Orgánica 10/2022 delimita la violencia de género en el ámbito laboral considerando principalmente el acoso sexual como forma de violencia de género, existen matices relevantes que amplían la perspectiva a nivel internacional y autonómico.

Tanto el Convenio de Estambul (2011), como la Ley de Garantía Integral contra la Violencia de Género de Castilla-La Mancha (Ley 3/2022), y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), amplían la definición tradicional de violencia de género, incluyendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de violencia de género.

El Convenio de Estambul define la violencia de género como todo acto basado en el género que causa daño o sufrimiento a las mujeres, abarcando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los ámbitos público y privado. Esta definición re-

conoce estas conductas como parte de la violencia estructural contra las mujeres, incluyendo manifestaciones físicas, sexuales, psicológicas y económicas.

La Ley 3/2022 de Castilla-La Mancha, por su parte, reconoce de forma explícita ambas formas de acoso dentro del espectro de la violencia de género, con un enfoque integral que cubre la prevención, la atención a las víctimas y la sanción.

Por último, el Convenio 190 de la OIT, aplicable al ámbito laboral a nivel internacional, considera tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo como la violencia y el acoso en el trabajo, estableciendo obligaciones para los Estados y empleadores de prevenir, sancionar y erradicar estas conductas, creando ambientes laborales seguros. Este convenio complementa y refuerza la necesidad de abordar todas las formas de violencia y acoso basadas en el género dentro del marco laboral.

Esta ampliación que hacen estos textos legales busca dar más protección y visibilidad al acoso por razón de sexo. Aunque la Ley Orgánica 10/2022 lo ve más como acoso o discriminación laboral, en estas otras leyes y convenios se reconoce como parte de la violencia de género. Por eso es tan importante trabajar para eliminar todo tipo de violencia que se basa en el género, sobre todo en el trabajo, para que todos y todas podamos estar en un entorno seguro y respetuoso.

Aspectos	Ley Orgánica 10/2022	Ley 3/2022 CLM	Convenio de Estambul	Convenio 190
Acoso sexual como violencia de género	Sí, reconocido explícitamente como violencia sexual	Sí, reconocido dentro de la violencia de género	Sí, reconocido dentro de la violencia de género	Sí, reconocido dentro de la violencia y acoso en el trabajo
Acoso por razón de sexo como violencia de género	Reconocido como una conducta que genera un ambiente laboral hostil, humillante y discriminatorio. La ley lo diferencia claramente de la violencia sexual, por lo que no se clasifica como violencia de género.	Sí, reconocido como forma de violencia de género	Sí, reconocido dentro de la violencia de género	Sí, reconocido dentro de la violencia y acoso en el trabajo
Enfoque principal	Ámbito amplio y general, incluyendo público privado y digital, con disposiciones específicas para el ámbito laboral	Especialmente ámbito laboral y social	General, violencia contra las mujeres en todos los ámbitos	Ámbitos laborales diversos que incluyen empleos con diferentes formas y condiciones, abarcando desde trabajos regulados hasta situaciones laborales con diversas modalidades, en espacios relacionados con la actividad laboral
Aspectos destacados	Derechos laborales y protección, asistencia integral, actualización de la LO 1/2024	Medidas integrales de prevención, atención en materia de violencia de género en CLM	Sensibilización, prevención, sanción y protección integral	Obligaciones internacionales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y acoso en el trabajo

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL

La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, estableció un marco integral de derechos y medidas de protección para las víctimas de violencia sexual, equiparándolas a las víctimas de violencia de género en diversas áreas. En el ámbito laboral, prevé derechos como la reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, adaptación del puesto y la posibilidad de suspensión o extinción del contrato con reserva del puesto.

Posteriormente, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, amplió y concretó estos derechos laborales, reconociendo de forma explícita a las víctimas de violencia sexual en el trabajo y asegurando su aplicación a partir del 22 de agosto de 2024. Así, ambas normativas conforman un marco coordinado y robusto que garantiza la protección, atención y reparación integral de estas víctimas en el ámbito laboral, evitando lagunas normativas y fortaleciendo la coherencia legal en esta materia.

DERECHOS LABORALES

En ocasiones, la suspensión o extinción del contrato laboral se convierte en la última medida preventiva para proteger a las mujeres víctimas de violencia sexual en el ámbito laboral.

Aunque abandonar el puesto de trabajo resulta una decisión difícil y extrema, en circunstancias donde la empresa no garantiza su seguridad, puede ser la única salida para preservar su integridad física y emocional.

Cuando la empresa, especialmente si es de pequeño tamaño y sin posibilidad de reubicación, no ofrece garantías efectivas contra el acoso.

“Cuando el agresor es el empresario o responsable directo y no es posible su separación efectiva de la víctima, ni su reubicación dentro de la empresa, la trabajadora víctima puede optar por la extinción indemnizada del contrato como medida de protección y recuperación”.

Este escenario es especialmente común en empresas pequeñas donde el agresor es el dueño o está directamente vinculado a la dirección. En tales casos no suele ser viable desplazar o sustituir al agresor, ni reubicar a la víctima en otro puesto dentro de la misma organización debido a la dimensión y estructura del centro de trabajo.

Por esta razón, es fundamental que las trabajadoras sean debidamente asesoradas sobre sus derechos a suspender su contrato o incluso a extinguirlo con derecho a indemnización, ya que estas pueden ser las únicas herramientas reales para garantizar su bienestar laboral y personal cuando otras opciones de conciliación o protección no son factibles.

Suspensión del contrato de trabajo

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo: arts. 45.1 n) y 48.8 del ET y arts. 165.5 y 267.3 de la LGSS. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El periodo de suspensión tendrá la consideración cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual se encontrará en situación legal de desempleo cuando el contrato se suspenda al amparo del art. 45.1.n) del ET.

Esta medida resulta fundamental para aquellas víctimas que necesitan tiempo para su recuperación sin perder la garantía de su empleo.

Extinción del contrato: art. 49.1 m) del ET

La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual, según el artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores, da derecho a la llamada jubilación anticipada por causa no imputable a la trabajadora.



Esto significa que, si la trabajadora decide dejar su empleo debido a esta situación, puede acceder a la jubilación anticipada sin que se le penalice.

Para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, la trabajadora debe cumplir ciertos requisitos de edad y cotización, y encontrarse en situación legal de desempleo después de la extinción del contrato. Esta medida busca proteger a las víctimas garantizando que no se vean perjudicadas laboralmente por la violencia sufrida y puedan acceder a la jubilación en condiciones justas.

Cuando una trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual ve extinguido su contrato de trabajo amparándose en el artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores, se encuentra en una situación legal de desempleo especial. Esto significa que, aunque haya dejado de trabajar, esta situación no se considera como una baja voluntaria común, sino como un desempleo protegido por la ley debido a las circunstancias excepcionales de violencia que ha sufrido.

Esta protección permite que la trabajadora pueda acceder a prestaciones por desempleo, sin período de espera, y recibir apoyo económico mientras busca otro empleo. Además, esta situación legal facilita que se reconozcan y respeten sus derechos laborales y sociales, brindando un respaldo durante este difícil proceso y evitando que la violencia sufrida suponga un perjuicio adicional en su vida laboral y económica.

Por otra parte, cuando una trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual es despedida o se extingue su contrato debido a su condición, la ley protege especialmente su situación. Según el artículo 53.4 b) del Estatuto de los Trabajadores, si la decisión de extinguir el contrato afecta a una víctima de este colectivo, esa decisión se considera nula, es decir, no tiene validez legal.

Además, el artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores establece que el despido disciplinario de una trabajadora víc-

tima de violencia de género o violencia sexual también será nulo si se basa en su condición de víctima, especialmente si ha ejercido sus derechos laborales relacionados con esta situación (como reducción de jornada, movilidad geográfica o suspensión del contrato).

Esta protección implica que la empresa debe readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones que tenía antes del despido o extinción, y abonarle los salarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo despedida injustamente. Estas medidas buscan evitar que las víctimas sufran una doble sanción o discriminación derivada de la violencia sufrida y garantizan que sus derechos laborales sean plenamente respetados.

Reordenación del tiempo de trabajo

1. Reducción de jornada de trabajo

Las víctimas de violencia de género y de violencia sexual tienen derecho a reducir su jornada laboral con una disminución proporcional del salario. Este derecho está regulado en la Ley Orgánica 1/2004 para las víctimas de violencia de



género, que remite al Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica 10/2022 para las víctimas de violencia sexual, que reproduce el mismo derecho. Este marco legal garantiza que ambas categorías de víctimas tengan acceso a la protección necesaria mediante la reducción o reorganización de la jornada laboral, asegurando su derecho a una asistencia integral y evitando limitaciones a la protección por el ejercicio simultáneo de estas medidas.

2. Adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral

A diferencia de la reducción de jornada, la reordenación no implica disminuir el número total de horas trabajadas, sino redistribuirlas para que la persona pueda hacer efectiva su protección y acceder a los derechos de asistencia social integral. Además, se contempla la posibilidad de que las víctimas realicen su trabajo total o parcialmente a distancia, o incluso dejen de hacerlo si esta modalidad está establecida, siempre que sea compatible con las funciones del puesto.

Este derecho a la adaptación del horario se plantea como una medida alternativa a la extinción o suspensión del contrato de trabajo. No solo responde a la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que también protege a las mujeres que, por razones relacionadas con la violencia sufrida, no pueden continuar con su trabajo habitual.

La adaptación del horario puede tomar diversas formas, como modificar los horarios de entrada y salida, alterar el calendario de vacaciones, establecer jornadas irregulares o acumular el tiempo de trabajo en determinados días de la semana, entre otras modalidades.

Movilidad geográfica

Ámbito laboral

Derecho recogido por el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores. De esta regulación debemos destacar diferentes aspectos:

- 1) En primer lugar, que pese a tratarse de situaciones muy diferentes, la finalidad última es la de proteger a estas trabajadoras y trabajadores, su integridad física y la protección que ha de otorgarse a través de la asistencia social a dichas víctimas.
- 2) En segundo lugar, estamos ante un derecho preferente y condicionado, pues solo es posible el cambio de puesto de trabajo a otra localidad cuando, además de ser víctimas, deban abandonar la localidad donde venían prestando servicios, para ser destinados a otro puesto de trabajo, siempre y cuando la empresa tenga vacantes en cualquier otro centro de trabajo. Por lo tanto, sin dicha vacante, la movilidad no es posible.

La duración inicial del traslado es de seis meses, con reserva del puesto de trabajo. Finalizado este período, la persona trabajadora puede optar por regresar a su puesto anterior o permanecer en el nuevo, perdiendo en este segundo caso el derecho a la reserva.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Ámbito funcional

Asimismo, se prevé por el art. 82.1 EBEP (94), la movilidad de las mujeres víctimas de violencia de género (95) que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral. Concretamente, «tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a co-

municarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia».

Justificación de las ausencias y/o faltas de puntualidad

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia sexual, acreditada por los servicios sociales o de salud según proceda, se considera serán justificadas, y por tanto, no podrán sancionarse. Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- ➔ Notificar las ausencias con antelación y, de no ser posible por la naturaleza de la causa de las mismas, a la mayor brevedad posible.
- ➔ Justificar documentalmente las ausencias mediante informes emitidos por los servicios sociales o de salud. Asimismo, se considerará permiso retribuido las ausencias necesarias para atender diligencias judiciales motivadas por la situación de víctima.

DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social

- ➔ El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo previsto para las trabajadoras por cuenta ajena, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- ➔ Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- ➔ Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

Asimismo, se han incluido en ese sentido, nuevas acciones positivas, de manera especial para las víctimas de violencias sexuales, en las prestaciones de jubilación anticipada y en la prestación de orfandad.

Jubilación anticipada por causa no imputable a la trabajadora

En este caso, el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la trabajadora, requiere, además de los requisitos generales de la pensión ordinaria y de la jubilación anticipada con coeficientes reductores referidos a la edad, inscripción en las oficinas de empleo un período previo de 6 meses, y una cotización de 33 años, se requiere que el cese en el trabajo se haya producido por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual [art. 207.1.d) 7.ª LGSS] (103).

Prestación de orfandad

La prestación de orfandad, regulada en el art. 224 LGSS (104), queda modificada para incluir en los supuestos de fallecimiento, como sujeto causante, no solo los casos de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, sino que incluye, además, «en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad».

A la vista de lo anterior, conviene subrayar, aunque se pudiera entender de la redacción de la rúbrica del art. 54 LO 10/2022 «Pensión de orfandad y prestación de orfandad», que, en caso de muerte de la mujer debida a violencia sexual, el acceso a la protección que se contiene en la nueva redacción del art. 224.1 LGSS se refiere a la prestación de orfandad, y no a la pensión de orfandad.

Ayudas sociales y económicas

Aunque la legislación laboral y de seguridad social ha establecido diversas medidas de protección para las víctimas de violencia, como la reducción o reorganización de la jornada, la suspensión del contrato, la movilidad geográfica y las prestaciones económicas, estas pueden no ser suficientes para garantizar una vida digna a las víctimas de violencias sexuales. Por ello, la Ley Orgánica 10/2022, en particular, ha fortalecido y ampliado el acceso a ayudas económicas y sociales específicas, reconociendo la necesidad de un apoyo integral que atienda las consecuencias particulares que sufren estas víctimas, asegurando así su protección efectiva y su inclusión social.

Ayudas económicas para víctimas de violencias sexuales

En el caso de las víctimas de violencia sexual, tendrán derecho, según el art. 41.1 LO 10/2022, cuando carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo in-

terprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo, que puede percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades.

Se observa, que en este caso, se incrementa la exigencia de no superar un límite de ingresos, pues en el caso de las víctimas de violencia de género, deberán carecer de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, mientras que en las víctimas de violencias sexuales, se aumenta un 25%, es decir, cuando carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, sin que se expliquen las razones de esta diferencia establecida en la cuantía límite de ingresos para hacerse merecedora de la ayuda económica.

SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN EN LA DURACIÓN DE LA AYUDA ECONÓMICA

También, en el caso de las víctimas de violencias sexuales, se establecen mayores duraciones de la ayuda, similares a las previstas para víctimas de violencia de género, en función de las siguientes circunstancias:

La ayuda económica podrá prorrogarse por una sola vez, siempre que sigan sin superarse los umbrales económicos descritos (SMI). Sin embargo, no se especifica, en que supuestos puede prorrogarse.

- En caso de que la víctima tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.
- En el supuesto de que la víctima tenga personas a cargo, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de dieciocho meses de subsidio, o de veinticuatro meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la LO 10/2022.

Esta ayuda será igualmente prorrogable por una sola vez, en los mismos términos que los anteriores, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.



Otro de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia sexual es el acceso a la Renta Activa de Inserción (RAI), un apoyo destinado a personas desempleadas con dificultades especiales para encontrar empleo y con necesidad económica. La legislación equipara a las víctimas acreditadas de violencia sexual con las víctimas de violencia de género, lo que les permite acceder a este programa de ayuda, que antes estaba reservado exclusivamente a las víctimas de violencia de género.

Este derecho garantiza que las víctimas de violencia sexual, menores de 65 años, puedan recibir un apoyo económico mientras buscan reincorporarse al mercado laboral, atendiendo sus circunstancias especiales y facilitando su inclusión social y laboral.

OTRO TIPO DE DERECHOS

DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA E INMEDIATA

En el Artículo 49.3 de la Ley se establece claramente que las víctimas tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita desde el primer momento, incluso antes de que sea presentada la denuncia, y sin necesidad de acreditar insuficiencia económica. Esto supone un avance decisivo para asegurar que ninguna víctima se vea impedida de acceder a la defensa legal por motivos económicos, facilitando un acceso temprano y efectivo a la justicia.

A los efectos de la concesión del beneficio de justicia gratuita, la condición de víctima se adquirirá cuando se formule denuncia o querrela, o se inicie el procedimiento penal, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justicia gratuita se perderá en caso de sentencia absolutoria firme o archivo firme del procedimiento penal, sin la obligación de abonar el coste de las prestaciones disfrutadas gratuitamente hasta ese momento².

El derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende, entre otras, las siguientes prestaciones:

² Guía “Recursos y derechos contra la violencia de género y violencias sexuales”. Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. 2025.

- Asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso y, en particular, en el momento inmediatamente previo a la interposición de denuncia.
- Defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos.
- Inserción gratuita de anuncios o edictos, en el curso del proceso, en periódicos oficiales.
- Exención del pago de tasas judiciales, así como del pago de depósitos necesarios para la interposición de recursos.
- Asistencia pericial gratuita en el proceso a cargo del personal técnico adscrito a los órganos jurisdiccionales, o, en su defecto, a cargo de funcionarios, organismos o servicios técnicos dependientes de las Administraciones públicas.
- Obtención gratuita o reducción del 80% de los derechos arancelarios de los documentos notariales.

ATENCIÓN INTEGRAL ESPECIALIZADA

La ley establece que las víctimas tienen derecho a recibir atención médica, psicológica, social y jurídica especializada, tanto en la fase inmediata tras la agresión como en el proce-

so de recuperación a largo plazo, garantizando un acompañamiento profesional adecuado.

PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS Y REVICTIMIZACIÓN

Se establecen mecanismos para impedir represalias contra la víctima o personas que colaboren en la denuncia y se protege su intimidad y datos personales durante todo el proceso, evitando situaciones que puedan agravar el daño sufrido.

DERECHO A LA REPARACIÓN INTEGRAL

Las víctimas tienen derecho a una reparación que incluya indemnización por daños materiales, físicos, psicológicos y sociales, así como el acceso a terapias y medidas orientadas hacia la recuperación plena y la garantía de no repetición.

ATENCIÓN SIN DISCRIMINACIÓN

La normativa reconoce derechos igualitarios para todas las víctimas, independientemente de su edad, origen, identidad sexual, situación administrativa o condición social, promoviendo una respuesta inclusiva y equitativa.

ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Acreditar una situación de violencia sexual implica disponer de documentación oficial que confirme que una persona ha

sufrido este tipo de violencia. Esta acreditación es necesaria para acceder a derechos laborales, sociales, económicos o de protección previstos por la ley, sin necesidad de que exista una denuncia o sentencia penal en todos los casos.

FORMAS DE ACREDITACIÓN RECONOCIDAS POR LA LEY ORGÁNICA 10/2022

El artículo 37 establece varios mecanismos para reconocer oficialmente la condición de víctima de violencia sexual. Pueden utilizarse uno o varios de los siguientes documentos:

- ➔ Informe de los servicios sociales o de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género.

Estos informes los elaboran profesionales del ámbito social o de igualdad tras una valoración técnica de la situación de la víctima. Su objetivo es certificar que existe un contexto de violencia sexual y que la persona requiere apoyo o acceso a derechos.

- ➔ Informe de los servicios de acogida o centros de atención a víctimas de violencia sexual.

Emitidos por los dispositivos públicos o concertados especializados en atención y protección a las víctimas, dependientes de la Administración competente.

- ➔ Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Este tipo de acreditación puede producirse cuando la violencia sexual ha tenido lugar en el entorno laboral y la Inspección ha intervenido en un expediente o actuación inspectora. Por ejemplo, cuando se verifica un caso de acoso sexual en el trabajo.

→ Sentencia de recaída en el orden jurisdiccional social.

Se trata de resoluciones judiciales dictadas por los Juzgados de lo Social que reconocen la existencia de acoso sexual o vulneración de derechos fundamentales en el contexto laboral. Esta vía es menos frecuente, ya que normalmente se utiliza cuando la víctima ha iniciado un procedimiento judicial por cuestiones laborales vinculadas a la violencia sufrida.

→ Cualquier otro título jurídico previsto en disposiciones sectoriales.

La ley deja abierta la posibilidad de que otras normas específicas (por ejemplo, en materia de empleo, vivienda o ayudas sociales) establezcan sus propios mecanismos de acreditación, siempre que sean compatibles y estén recogidos normativamente.

En Castilla-La Mancha, la acreditación de la condición de víctima de violencia sexual puede realizarse principalmente a través de los Centros de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual, que dependen del Instituto de la

Mujer de Castilla-La Mancha. Estos centros ofrecen atención especializada y elaboran los informes necesarios para acreditar la situación de violencia, incluso cuando no hay sentencia judicial.



No obstante, esta acreditación administrativa que no se basa en una sentencia puede resultar compleja y, en ocasiones, difícil de tramitar, debido a la falta de un procedimiento completamente estandarizado y ágil. Por esta razón, el Gobierno y las comunidades autónomas, incluida Castilla-La Mancha, están trabajando en la agilización y unificación de procedimientos administrativos comunes para la acreditación de situaciones de violencias sexuales, con el fin de facilitar el acceso de las víctimas a los derechos y recursos reconocidos en la Ley Orgánica 10/2022. Esta agilización se está tramitando en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, para que el procedimiento tenga eficacia en todo el territorio nacional, incluida Castilla-La Mancha.

OBLIGATORIEDAD Y FUNCIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Una de las cuestiones que se diagnosticó a través del cuestionario enviado a las personas trabajadoras en las entidades locales es la siguiente: aunque algunos confirmaron la existencia de protocolos para prevenir y actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, muchos admitieron que dichos protocolos no son suficientemente conocidos ni aplicados con la eficacia necesaria, lo cual limita la protección real a las víctimas.

Por eso, en materia de prevención en el ámbito laboral, es crucial no solo contar con protocolos claros y adaptados a cada organización, sino también garantizar su difusión adecuada y la formación continua del personal. Solo así se puede asegurar que estas medidas no sean meras formalidades, sino prácticas efectivas que promuevan espacios de trabajo seguros y libres de violencia sexual.

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

este sentido, todas las empresas con independencia del número de personas que integren su plantilla tienen la obligación legal de establecer medidas de prevención, protección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y así queda recogido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Así mismo, el artículo 51 de esta Ley Orgánica, señala que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Y, por último, de acuerdo con el artículo 62, las administraciones públicas negociarán con la representación legal de su plantilla un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por tanto, ante los dos tipos de acoso, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece tantas medidas preventivas (elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas de sensibilización e información y la puesta en marcha de acciones formativas) como protocolos de actuación, aunque estos últimos solo son obligatorios para el sector público. Por otro lado, en cuanto a las medidas de actuación, existe una amplia y variada normativa que, desde diversas ópticas o enfoques (laboral, sanciona-

dor, penal, disciplinario, etc., ...), regula las obligaciones de las entidades en lo relativo a la protección de sus trabajadoras y trabajadores frente a estos comportamientos, sus responsabilidades, así como las sanciones o penas que se aplican a sus autores.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente 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.

Así, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El artículo 40 de este Decreto establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

ADEMÁS DE LAS LEGALES, ¿QUÉ CONSECUENCIAS PUEDE TENER PARA LA EMPRESA LA INACCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral, tal y como ya se ha indicado anteriormente, no solo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona sino, también, para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados/as, a la imagen externa de la organización, etc. De ahí que, el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

El protocolo se fundamenta en la siguiente normativa vigente que establece la obligación de prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente sus artículos 48, 51 y 62, que obligan a las empresas a

promover la prevención del acoso y a arbitrar procedimientos específicos para su gestión, incluyendo la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (“Ley del Sí es Sí”), que establece un enfoque basado en el consentimiento explícito y medidas para la prevención, protección y sanción del acoso y la violencia sexual en todos los ámbitos, incluido el laboral.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, del Servicio de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que refuerza las competencias de vigilancia y control para asegurar el cumplimiento efectivo de las normativas laborales en materia de igualdad y prevención de acoso.
- En el ámbito autonómico, especialmente para la administración pública en Castilla-La Mancha, destaca el Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, aprobado en el DOCM el 17 de septiembre de 2024, que regula de forma específica la actuación para el personal funcionario y laboral de la región.

- También es relevante la Ley 12/2010, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que complementa las actuaciones para garantizar la igualdad efectiva en el territorio.

En complemento, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, desarrolla y concreta las obligaciones prácticas para las empresas en materia de igualdad, estableciendo que todos los planes de igualdad deben incorporar, independientemente del tamaño o sector de la entidad, protocolos específicos y procedimientos que faciliten la prevención y la detección del acoso sexual y por razón de sexo, así como que garanticen una gestión efectiva de las denuncias y reclamaciones.

Estos protocolos, que deben elaborarse previa negociación con la representación legal de los trabajadores y registrarse oficialmente, definen los objetivos, principios, garantías, medidas preventivas y procedimientos de actuación, facilitando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de discriminación.

A partir de este marco normativo, se procede a exponer los elementos esenciales que debe contener un protocolo efectivo para la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquier organización.

- Objetivo

Sistematizar los procedimientos para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

- Ámbito de aplicación

El protocolo es aplicable a todas las personas trabajadoras de la entidad, independientemente de su tipo de contratación, en cualquier lugar o circunstancia relacionada con la actividad laboral, incluyendo espacios físicos, desplazamientos, actividades formativas o sociales vinculadas al trabajo y comunicaciones digitales relacionadas.

- Principios básicos

- Prevención y sensibilización continua.
- Confidencialidad y respeto a la dignidad.
- Presunción de inocencia.
- Prohibición de represalias.
- Diligencia y celeridad en los procedimientos.
- Garantía de derechos laborales y protección social de las víctimas.

- Definiciones clave

Acoso sexual: Según el artículo 7.b) de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. También se referencia en el artículo 53.1 de la Ley 12/2010 de Igualdad de CLM para su ámbito autonómico.

Acoso por razón de sexo: Según el artículo 7.c) de la Ley Orgánica 3/2007, se refiere a cualquier comportamiento realizado por razón del sexo que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, degradante o ofensivo. Además, está recogido en el artículo 53.2 de la Ley 12/2010.

- Estructura del protocolo

- Prevención.
- Difusión de un código de buenas prácticas.
- Campañas de sensibilización.
- Formación periódica para todo el personal.
- Comunicación y presentación de quejas:

- Canales accesibles y confidenciales para comunicar situaciones de acoso.
- Consentimiento informado y confidencialidad garantizados.
- No se admitirán denuncias anónimas.
- Valoración inicial:
 - Análisis preliminar de la denuncia
 - Determinación sobre apertura de investigación o archivo.
- Investigación:
 - Realización en un plazo máximo de 1 mes.
 - Entrevistas, recogida de testimonios y revisión documental.
- Resolución:
 - Adopción de medidas disciplinarias o correctivas si procede.
 - Archivo si no existen indicios suficientes.
 - Plazo máximo de resolución de 10 días hábiles tras la investigación.

- Garantías para las personas afectadas
 - Protección contra represalias.
 - Acompañamiento y apoyo técnico o psicológico.
 - Conservación de la confidencialidad y respeto a la intimidad.

Este protocolo debe ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y difundido adecuadamente para asegurar su conocimiento y cumplimiento, promoviendo un ambiente de trabajo libre de acoso.

CONCLUSIONES

Para concluir, el proyecto Cuenca Trabaja en Igualdad ha sido una herramienta fundamental para visibilizar que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no solo son conductas discriminatorias, sino manifestaciones claras de violencia de género que deben ser reconocidas y abordadas como riesgos laborales. Este reconocimiento implica que su prevención y erradicación no pueden quedar al margen de las políticas de salud y seguridad laboral, sino que deben incorporarse de manera integral en el marco normativo y organizativo.

El protocolo de prevención se configura como el principal instrumento desde el cual se materializa esta protección,

estableciendo procedimientos claros y efectivos que garantizan la prevención, la detección precoz y una respuesta diligente y respetuosa. Su diseño y aplicación demandan un compromiso firme de las organizaciones, junto a la participación activa y negociada con la representación legal de las personas trabajadoras.

Solo a través de un enfoque integrado que combine normativa, formación continua, sensibilización y compromiso institucional se podrá avanzar hacia entornos laborales libres de violencia y desigualdad, donde se garantice el pleno ejercicio de los derechos y la dignidad de todas las personas.

Este proyecto representa una apuesta decidida por construir culturas laborales basadas en la igualdad, el respeto y la protección efectiva frente a la violencia, en consonancia con las mejores prácticas y recomendaciones internacionales.



**comisiones obreras
de Castilla-La Mancha**



DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA