

IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ENTORNOS LABORALES

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL. COLEGIO GRADUADOS SOCIALES. 17 NOV 2022

MARCO LEGAL QUE OBLIGA

ESPAÑA - MADRID

- Constitución Española 78: artículos 1, 14 y 9.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 5/2005 Integral Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (modificación del 4 de agosto de 2018), art. 25,o)

INTERNACIONAL – UNIÓN EUROPEA

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer – CEDAW (Resolución ONU, 20.12.93)
- **Carta europea para la igualdad entre mujeres y hombres en la vida local, de 30 de abril de 2008.**
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011. (Convenio de Estambul).
- Convenio del Consejo de Europa de Lucha contra la Trata de seres humanos, de 16 de mayo 2005.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

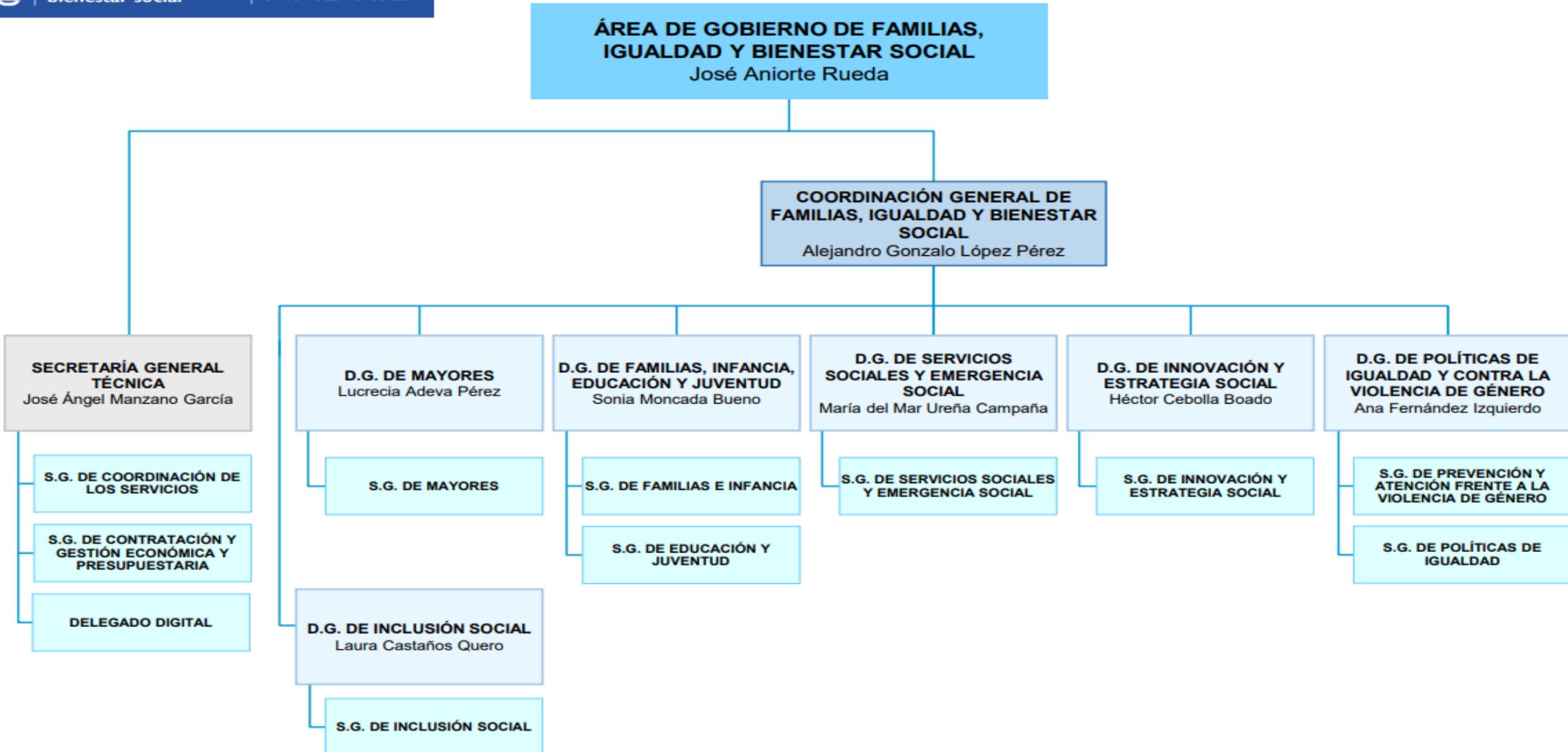
- **Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**
- **El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** informará, con **carácter transversal**, la actuación de **todos los Poderes Públicos**. Las Administraciones públicas lo integrarán, **de forma activa**, en la adopción y ejecución de sus **disposiciones normativas**, en la **definición y presupuestación de políticas públicas** en todos los ámbitos y en el **desarrollo del conjunto de todas sus actividades**.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

¿QUÉ SON?

- Son aquellos mecanismos y estrategias que tratan de lograr un cambio en la situación de hombres y mujeres, buscando la transformación de la sociedad hacia modelos más justos, inclusivos e igualitarios.

ORGANIGRAMA AREA DE GOBIERNO FAMILIAS, IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. **COMPETENCIAS**

- 1.1. Dirigir, desarrollar y ejecutar la política municipal en materia de **prevención y atención frente a la violencia de género, promoción de la igualdad y no discriminación por razón de sexo**, identidad de género, orientación sexual y por pertenencia a otras etnias, así como la política de incorporación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la acción municipal.
- 1.6. Promover y desarrollar **acciones de información, sensibilización, prevención y educación.**
- 1.8. Impulsar la sensibilización del personal municipal en materia de igualdad y contra la violencia de género.

Tener en cuenta las desigualdades entre mujeres y hombres

En todas las políticas públicas municipales

En todos los instrumentos de gestión de las políticas públicas

En todas las fases



LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID



PROYECTO TRANSVERSAL “MADRID CIUDAD CORRESPONSABLE”



Promover la equidad en la organización social de los cuidados incidiendo en la corresponsabilidad de los distintos agentes implicados (empresas, hogares, administraciones, comunidad).

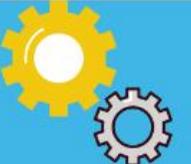
[Enlace a la web](#)




ASESORÍA
Gratuita y personalizada




FORMACIÓN
Webinars especializados

HERRAMIENTAS





WEBINAR
PROYECTO TRANSVERSAL MADRID CIUDAD CORRESPONSABLE

"El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo"
23 de noviembre 2022
10:00 a 11:30

MÁS INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES EN:
www.madridcorresponsable.es

Nueva píldora informativa

¿Cómo afecta a las empresas la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual?



- **SERVICIO MADRID CORRESPONSABLE:**

El Servicio **Madrid Corresponsable**, con una larga trayectoria acompañando a las empresas madrileñas, pone a disposición de las empresas y organizaciones un **asesoramiento gratuito** y acompañamiento para el diseño de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres, y de cualquier otra medida relacionada con la promoción de la igualdad en los entornos laborales.

- Asesoramiento **INDIVIDUALIZADO**, adaptado a las características de cada entidad
- Asesoramiento **FLEXIBLE**, adaptado a los tiempos y ritmos de trabajo en la empresa

Desde el comienzo del Servicio (antes Servicio Concilia Madrid), a través del apoyo del equipo de Asistencia Técnica especializada se han realizado **más de 2.500 intervenciones con pymes** de todos los sectores de actividad en la ciudad de Madrid:

- Colaboración con más de 300 **Diagnósticos empresariales de Igualdad**
- Apoyo en el diseño de más de 200 **Planes de Igualdad** de oportunidades entre hombres y mujeres
- Acompañamiento en la implementación de **medidas para la conciliación** en más de 400 pymes
- Personalización de más de **150 protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo**
- Asesoramiento para la constitución de las Comisiones de Igualdad
- Atención de consultas sobre Normativa

Acceso al asesoramiento:

- MATERIALES Y HERRAMIENTAS actualizadas conforme a criterios normativos con envío directo vía solicitud a través del e-mail de la empresa/particular.
- REPOSITORIO de guías útiles, píldoras normativas e información oficial en materia de financiación de iniciativas para medidas de igualdad en la empresa.

www.madridcorresponsable.es

[Formulario de contacto](#)

contacto@madridcorresponsable.es

Sensibilización directa en las empresas participantes

- A Comisiones negociadoras
- A Comisiones de Igualdad
- A directiva
- A plantilla en general

Formación conveniada

- Con Cámara de Comercio de Madrid, más de 1.500 participantes al año
- Con UGT y CCOO, dirigida a Representantes de personas trabajadoras



Encuesta sobre la implantación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en las empresas madrileñas



- 
- Acoso sexual
 - y por razón de
 - sexo

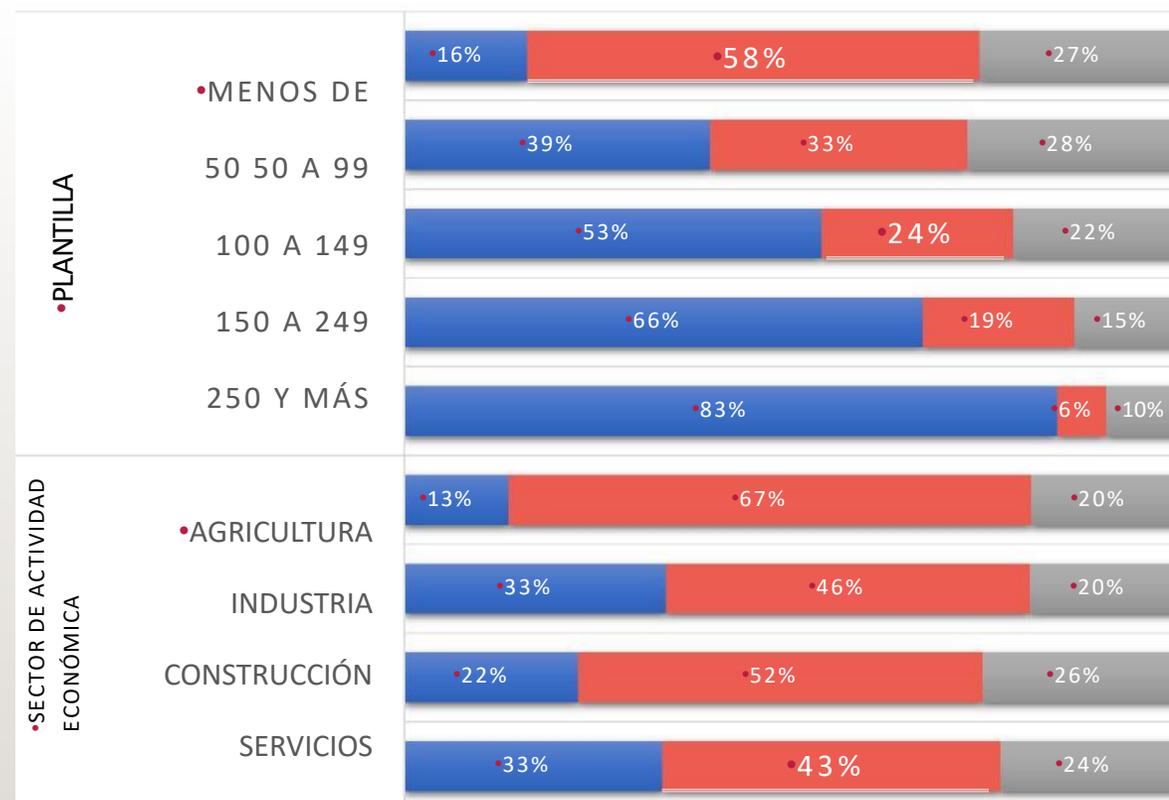
 - Protocolo de acoso
 - Dificultades y ventajas



- **Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, más posibilidades hay de que cuente con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así, el 83% de las empresas con una plantilla superior a 250 personas cuentan con uno.**
- **En cambio, sólo en el 16% de las empresas con menos de 50 empleados/as existe un protocolo para prevenir, detectar y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.**
- **Este tipo de protocolo está más presente en las empresas de servicios e industriales (el 33% disponen de él), sin embargo, las empresas del sector de la construcción y sobre todo del sector agrícola, disponen de él en una proporción mucho menor.**

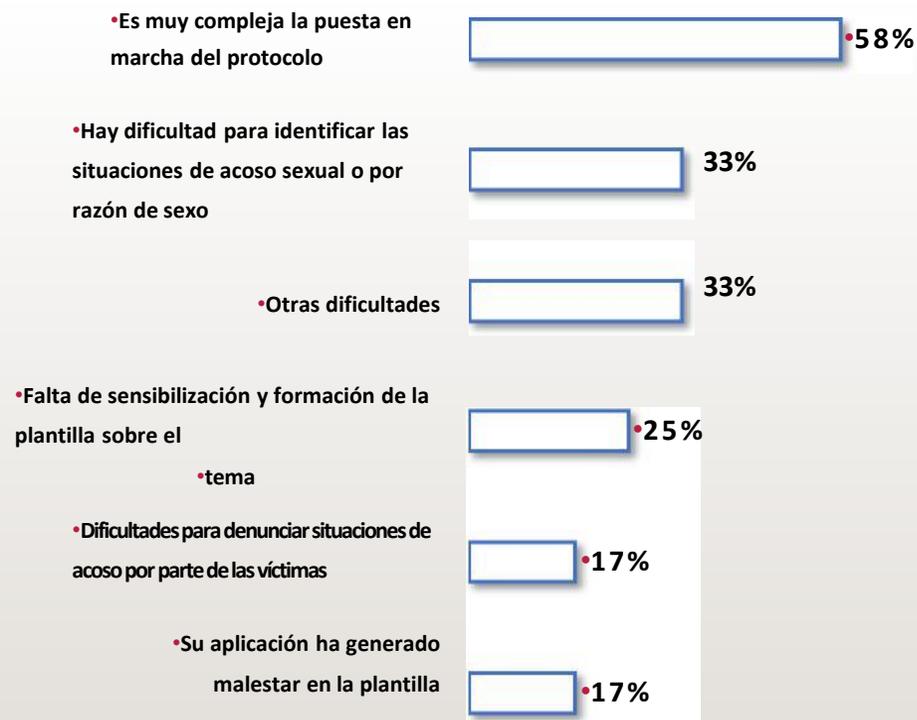
• **¿EXISTE UN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?**

■ Sí ■ No ■ Ns / nc





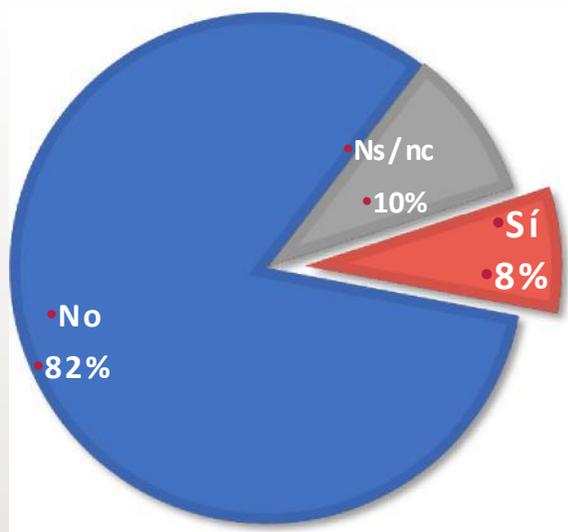
• DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO



Lo más señalado es que su puesta en marcha se considera compleja, pero también que hay dificultades **para identificar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**, así como la falta de sensibilización y formación de la plantilla al respecto.



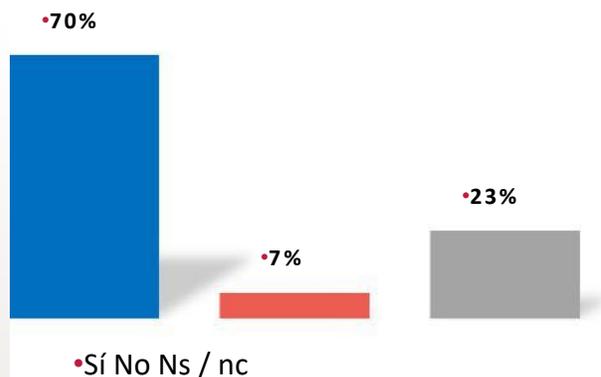
• ¿SE HAN DENUNCIADO SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO?



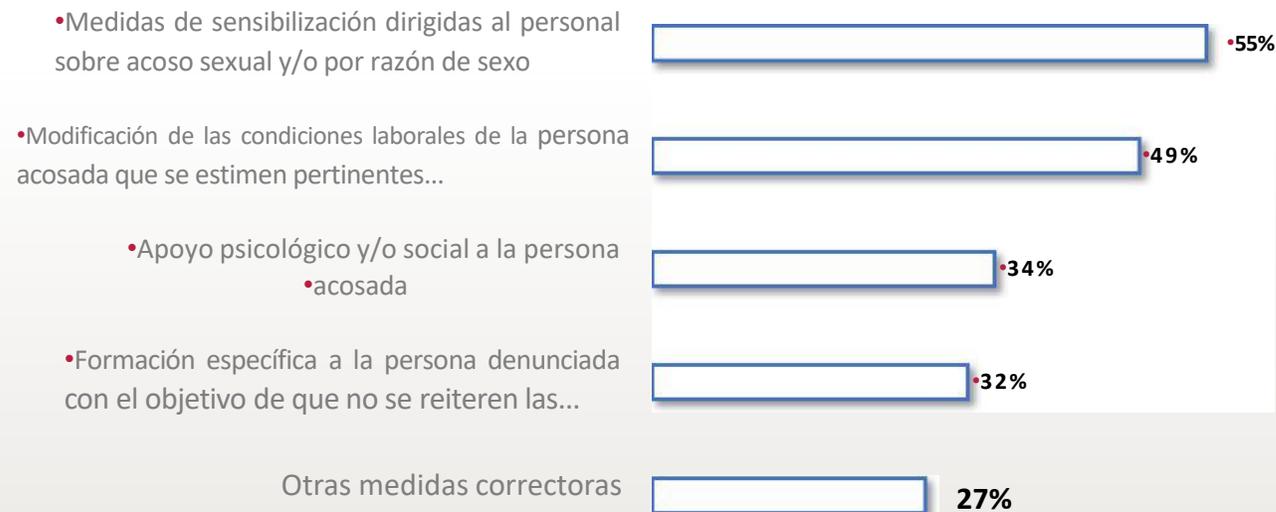
✓ Sólo un 8% de las empresas consultadas afirman que se han denunciado situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.



• ¿ANTE UNA DENUNCIA SE ESTABLECEN MEDIDAS CORRECTORAS?



• MEDIDAS CORRECTORAS APLICADAS



- A pesar de contar con un protocolo de acoso, el 7% las empresas consultadas afirman que **NO** se establecen medidas correctoras ante una denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo.
- El 70% de las empresas, no obstante, sí que establecen medidas correctoras, las más habituales son de **sensibilización de su personal (55%)** y la **modificación de las condiciones laborales de la persona acosada que se estimen pertinentes para evitar la incidencia (49%)**. Hay que tener en cuenta que esta modificación de las condiciones laborales de la persona acosada puede resultar una medida perjudicial y discriminatoria para la propia víctima.



❖ Como **conclusiones generales**, se pueden señalar las siguientes:

- 1.** La disposición de un plan de igualdad supone un factor impulsor de primer orden de toda la política de igualdad de las empresas y, especialmente, de la transparencia salarial, así como de la puesta en marcha de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. De ahí la necesidad de seguir impulsándolos como instrumentos para promover la igualdad en la política y organización laboral de las empresas.
- 2.** A pesar de los importantes avances legislativos de los últimos años, todavía queda un importante recorrido para que las empresas madrileñas cumplan con las obligaciones establecidas. Los resultados muestran las dificultades que encuentran muchas empresas para conocer y adaptarse a los cambios normativos, así como para poner en práctica estas obligaciones. Indican asimismo que es preciso seguir apoyando y asesorando a las empresas para que puedan cumplir con los compromisos que permitan avanzar hacia la igualdad real en sus organizaciones.
- 3.** La **sensibilización y la formación** son también factores clave en este proceso, ya que entre las dificultades mencionadas por las empresas para la implantación de las distintas medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en sus organizaciones, la falta de formación y/o sensibilización del personal ha sido una de las más señaladas. Por lo tanto, es preciso hacer un mayor esfuerzo por parte de las empresas y de las administraciones, para seguir desarrollando la sensibilización y la formación en igualdad.



PLAN DE FORMACIÓN DE LA EFAM 2022

Generales

- RE-05-2419-S-21-01 Lenguaje incluyente y no sexista (15 horas)-
- RE-05-1712-P-21-01 Género y políticas de Igualdad (15 horas) - Personal auxiliar y administrativo.
- RE-05-1978-P-21-01 Políticas de Igualdad y enfoque de género (15 horas) - Personal Técnico.

Estrategia de Transversalidad de Género:

- OB-01-4158-P-21-01 Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en las Áreas y Organismos autónomos (25 horas)-.
- OB-01-4083-P-21-01 Implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género en los Distritos (25 horas)-
- OB-11-4506-V-21-01 Mainstreaming X (25 horas)
- RE-05-4064-V-21-01 Estrategia de Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Madrid (5 horas) PENDIENTE CONFIRMACIÓN

Transversalidad

- RE-01-1823-P-21-01 La perspectiva de Género en el planeamiento urbanístico (25 horas) .
- RE-01-2888-P-21-01 La aplicación de la perspectiva de género a proyectos urbanos (25 horas)
- RE-05-4460-V-21-01 Introducción a los presupuestos con enfoque de género (5 horas)
- OB-04-2960-S-21-01 Lenguaje inclusivo (25 horas) gabinetes de comunicación, prensa y redes.
- **2 EDICIONES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

Diversidad

- RE-01-3012-P-21-01 Identidades y diversidades LGTBI

WEBINAR

PROYECTO TRANSVERSAL MADRID CIUDAD CORRESPONSABLE

**“El protocolo para la
prevención y actuación frente
al acoso sexual y por razón de
sexo ”**

23 de noviembre 2022

10:00 a 11:30

MÁS INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES EN:
www.madridcorresponsable.es

- [Inscripción](#) abierta

MUCHAS GRACIAS

- Contacto:

Beatriz Miralles Tortosa

mirallestb@madrid.es

Servicio de Transversalidad de Género

Dirección General de Políticas de Igualdad y contra la violencia de género.



- Correo genérico del Servicio de Transversalidad:

transversalidadgener@madrid.es