



**MUJERES MIGRANTES** *ante*  
*el acoso sexual y por razón de sexo*  
*en los entornos laborales, desde*  
*una* **MIRADA INTERSECCIONAL**  
**Y ANTIRRACISTA**



**MUJERES MIGRANTES** *ante el **acoso sexual***  
*y por **razón de sexo** en los **entornos laborales**,*  
*desde una **MIRADA INTERSECCIONAL***  
**Y ANTIRRACISTA**\*

**Coordinación:**

Equipo de la Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.  
e-mail: [mujeres.coo.es](mailto:mujeres.coo.es) [www.coo.es](http://www.coo.es)

**Elaboración:**

- **Investigadora principal:**  
Silvina Monteros
- **Obelar Equipo de investigación:**  
Carolina Martirena Vimercatti  
Natalia Jiménez Laserna  
Raúl Benjamín Chávez  
Raúl López López  
Mercedes Rodríguez Ávila  
Carmen Vargas Arrabal  
Alba Justicia

**Asesoramiento científico:**

Tatiana Retamozo Quintana

**Maquetación:**

Secretaria Confederal de Comunicación

**Ilustraciones:** Freepik

(\*) En el marco del Proyecto "*Sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales desde una mirada interseccional, antiedadista y antirracista*", subvencionado por el Ministerio de Igualdad dentro de las subvenciones públicas del año 2024. N° Exp. Sede-e 01799-0184424



## ÍNDICE

<b>Presentación</b> .....	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	
<b>1. Aproximación conceptual</b> .....	<b>7</b>
1.1. La interseccionalidad como perspectiva de análisis de las desigualdades que afectan a las mujeres migrantes. ....	7
1.2. El acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales.....	9
<b>2. Protección del acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales en la normativa. Análisis interseccional</b> .....	
2.1. Normativa internacional.....	13
2.2. Normativa europea.....	14
2.3. Normativa nacional.....	16
2.4. Consecuencias legales del acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales.....	22
2.5. Análisis de la normativa y las políticas públicas sobre acoso sexual y por razón de sexo desde la perspectiva interseccional.....	23
2.6. Las mujeres migrantes ante las respuestas institucionales, sindicales y empresariales de prevención y protección.....	28
2.6.1. <i>Prevención del acoso sexual por razón de sexo y mujeres migrantes</i> .....	30
2.6.2. <i>Atención del acoso sexual por razón de sexo y mujeres migrantes</i> .....	32
2.6.3. <i>Reparación del acoso sexual por razón de sexo y mujeres migrantes</i> .....	34
2.6.4. <i>Conclusiones del análisis documental</i> .....	35
<b>3. Interseccionalidad y mujeres migrantes en el mercado laboral español</b> .....	<b>37</b>
3.1. Mujeres migrantes en el mercado laboral español.....	37
3.2. Dificultades de acceso al mercado laboral, desigualdad, discriminación y violencias.....	40
<b>4. Objetivos y metodología del estudio exploratorio</b> .....	<b>43</b>
<b>5. Análisis cuantitativo del sondeo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral</b> .....	<b>46</b>
5.1. Perfil sociodemográfico de las mujeres encuestadas.....	46
5.2. Caracterización del acoso sexual en mujeres migrantes en el ámbito laboral en España.....	57
5.3. Conclusiones de la encuesta.....	73

<b>6. La opinión de agentes, clave en la materia.....</b>	<b>80</b>
6.1. Sectores laborales, vulnerabilidades y riesgos de las mujeres migrantes.....	80
6.2. Manifestaciones del acoso sexual y por razón de sexo en mujeres migradas.....	82
● Abuso de poder y coacción laboral.....	82
● Violencia verbal y psicológica.....	83
● Violencia física.....	84
6.3. Barreras para comunicar el acoso sexual y por razón en los entornos laborales .....	85
● Miedo a las represalias.....	85
● Desconfianza en las instituciones.....	85
● Presión social y cultural.....	86
● Falta de apoyo y recursos.....	88
6.4. El papel de los sindicatos.....	91
<b>Conclusiones.....</b>	<b>94</b>
■ Reconocimiento del acoso sexual y por razón de sexo como violación de derechos humanos y violencia hacia las mujeres migrantes.....	95
■ Respuestas institucionales, sindicales y empresariales frente al acoso sexual y por razón de sexo.....	96
■ Inserción laboral de las mujeres migrantes en España: segregación, precariedad y riesgos.....	97
■ Impacto del acoso sexual y por razón de sexo en las mujeres migrantes.....	98
<b>Recomendaciones para la mejora de las políticas públicas y de la acción sindical.....</b>	<b>102</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>109</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>121</b>



## PRESENTACIÓN

CCOO estamos en primera línea en la lucha contra todo tipo de violencias hacia las mujeres. Con firmeza y determinación, denunciaremos las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales.

**D**esde este compromiso de lucha y reivindicación, pusimos en marcha en el año 2022 una nueva herramienta sindical: el **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO**, después de dos años de recorrido, consideramos necesario avanzar y poner el foco en el acoso sexual y/o por razón de sexo que sufren las mujeres migrantes en los entornos laborales. Para ello, era imprescindible adoptar una perspectiva específica que situara en el centro los contextos de vulnerabilidad en las que están expuestas, así como las múltiples y diversas discriminaciones que enfrentan. Muchas de estas discriminaciones tienen su origen en condiciones personales o sociales como el origen, la situación socioeconómica, la nacionalidad o el estatus migratorio.

La migración debería ser una oportunidad para mejorar las condiciones de vida, pero demasiadas veces perpetúa roles tradicionales y refuerza desigualdades. Las trabajadoras migrantes frecuentemente sufren precariedad laboral, jurídica y social, viéndose relegadas a situaciones de exclusión y aislamiento. Esto no lo podemos permitir.

Lo que no se nombra ni se cuenta, no existe. Pero hemos dicho: “Se acabó”. Vamos a contarlo. Queremos ponerle nombre, acercarnos a sus realidades, conocer sus visiones y experiencias, además de identificar las barreras existentes para promover soluciones, conocer el grado de información sobre sus derechos y recursos disponibles, y contribuir a garantizar la atención integral y la debida diligencia que les corresponde.

Desde esta premisa parte el estudio exploratorio titulado: *Mujeres migrantes ante el acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales: barreras visibles e invisibles desde una mirada interseccional y antirracista. Propuesta para la acción sindical*. Este estudio busca acercarnos a la realidad de las mujeres migrantes para, a partir de ese conocimiento, actuar en consecuencia. En él encontraréis propuestas dirigidas a

diferentes agentes, destacando aquellas que pueden ser útiles para mejorar las políticas públicas y la acción sindical en materia de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, siempre desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos.

La lucha por la igualdad y por unas condiciones de trabajo dignas es el corazón de nuestra acción sindical. Como sindicato, nuestra misión es garantizar que ningún colectivo vulnerable quede atrás. Las mujeres migrantes son un pilar fundamental de nuestra lucha por la justicia social y la equidad.

Agradecemos profundamente al equipo de profesionales de ESCODE por su compromiso y acompañamiento en este proceso. Extendemos nuestro agradecimiento a todas las asociaciones y entidades que participaron y apoyaron este trabajo al igual que a las compañeras del sindicato que han colaborado generosamente.

Y, por supuesto, nuestra gratitud infinita a las mujeres migrantes anónimas, víctimas y supervivientes de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como de otras violencias. Gracias por compartir con nosotras vuestras visiones, reflexiones y experiencias de vida. Vuestras voces y relatos en primera persona son el motor de este proyecto y de nuestra lucha. Gracias por vuestra valentía. Este trabajo no habría sido posible sin vosotras.

Desde CCOO, como organización social, no vamos a dejar ni un minuto de luchar contra las ideas racistas, xenófobas y misóginas. Combatimos las desigualdades de género, clase y origen con toda la contundencia que nos da nuestra historia sindical. Denunciamos la discriminación laboral y social, la sobreexplotación laboral y la carga desproporcionada que recae en las trabajadoras migrantes para sostener la vida familiar transnacional. Y nos comprometemos a seguir alzando nuestras voces, juntos y juntas, hasta que ninguna mujer vuelva a sufrir acoso en su entorno laboral.

¡Seguimos en la lucha!

**Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO**



# 1

## INTRODUCCIÓN

### APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

#### 1.1 LA INTERSECCIONALIDAD COMO PERSPECTIVA DE ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES QUE AFECTAN A LAS MUJERES MIGRANTES

Para Rita Laura Segato (2016) el patriarcado es el sistema de dominación y subordinación más antiguo de la humanidad. En él, se engendran una multiplicidad de desigualdades de género a partir de posiciones de poder que colocan lo masculino sobre lo femenino subordinado. No existe cultura, sociedad o civilización actual que no evidencie formas de supremacía masculina orientadas a la opresión hacia las mujeres. Tampoco existen espacios o ámbitos que estén libres de ellas. El hogar y la familia, las instituciones educativas y sanitarias, el espacio público, el trabajo, entre otros, están permeados de discursos y prácticas que –de forma implícita o explícita– producen segregación, discriminación e incluso violencia de género. La negación e invisibilización de este marco de desigualdades está vigente, pese a los avances sociales, políticos y normativos que ha operado el feminismo durante tres siglos y pese a las fuertes protestas feministas desencadenadas en las últimas décadas a nivel occidental, en torno al aborto libre y gratuito o la lucha contra la violencia de género y la violencia sexual hacia las mujeres.

Hablar de violencia machista continúa siendo un tema tabú, especialmente cuando es de orden sexual. La violencia sexual es –incluso hoy– signo de vergüenza y culpa para las víctimas. Lejos de ser eventos puntuales ejercidos por extraños, la violencia sexual se concentra en las relaciones familiares, de confianza y/o de contacto diario o sistemático. Ahí donde existen relaciones desiguales de poder basadas en el género, la violencia sexual se presenta como una posibilidad. En la lógica de la violencia

machista, la sexualidad es terreno de control y dominio. Quien ejerce este tipo de violencia, no busca el placer o goce sexual, sino que intenta confirmar y alimentar su lugar de poder. En el caso de los hombres, el ejercicio de la violencia sexual significa fortificar su masculinidad entre los pares (Segato, 2016).

En este sentido, es importante admitir que los espacios laborales no son ajenos a la violencia sexual. A menudo, las dinámicas segregacionistas del mercado laboral, su estructura jerárquica, la división sexual del trabajo y la precarización estructural lo configuran como un ámbito de riesgo per se para las mujeres. En este marco, el acoso sexual y por razón de sexo se presenta como una de las formas más coercitivas de la violencia machista en las relaciones de trabajo, signadas por relaciones asimétricas y desiguales; por ello, sus diversas formas de manifestación no son conductas individuales, sino sistémicas. Fitzgerald & Cortina (2018) definen el acoso sexual en el mundo del trabajo como un patrón de experiencia marcado por las relaciones sociales de explotación y dominación que rodean a la sexualidad. En otras palabras, el acoso sexual en el mundo del trabajo encuentra su principal sostén en unas dinámicas sociales capitalistas que cosifican todo, incluso el cuerpo y sexualidad de los y las trabajadoras.

La exposición de las mujeres al acoso sexual en el trabajo no depende de las jerarquías institucionales, de la autoridad o del cargo. Estas son objeto de dominio patriarcal independientemente del cargo que ocupen. No obstante, las mujeres que ocupan puestos de subordinación en el trabajo están más expuestas, debido a que la condición de género intersecta con la de clase social fragilizando su posición.

La racialización<sup>1</sup> es otro de los operadores sociales que intersecta con el género y la clase social posicionando a las mujeres migrantes y étnicamente diferentes en posiciones de mayor vulnerabilidad, desde la cual tienen más dificultad para hacer frente a distintas formas de violencia, como la precarización o explotación laboral, la discriminación, el acoso laboral o el acoso sexual.

La discriminación laboral es estructural, pero opera de forma diferente según diversos factores, como el sector de ocupación, las condiciones de trabajo, el nivel educativo, la región de procedencia, la edad, entre otros. Estos factores se interrelacionan y entretejen configurando las posiciones en el orden social. Así, las mujeres jóvenes tienen más riesgos de experimentar el acoso sexual que las de más edad; las mujeres migrantes racializadas más que las españolas blancas; las mujeres que trabajan en sectores altamente precarizados más que aquellas que trabajan como funcionarias;

---

1. “La racialización hace referencia al proceso histórico social e ideológico de construcción del sentido racial, incluye la creación de las categorías raciales, su significado y la relación de su definición con las personas, los objetos y las ideas” (Buraschi & Aguilar, 2019).

condiciones de trabajo precarias incrementan el riesgo a padecer violencias laborales. La interseccionalidad es un concepto crucial para comprender la complejidad de las desigualdades sociales y la discriminación. Se trata de un enfoque que examina cómo diferentes categorías sociales, como el género, la raza, la clase social y el origen nacional, se interrelacionan y crean sistemas de opresión y privilegio únicos. En el contexto de las experiencias de las mujeres migrantes en España, la interseccionalidad se vuelve especialmente relevante como lente de análisis y perspectiva de aplicación de políticas públicas, ya que estas mujeres se encuentran en la intersección de múltiples ejes de opresión.

La interseccionalidad es un marco de análisis que reconoce que las personas pueden experimentar opresión y discriminación de múltiples maneras simultáneamente, y que estas experiencias no pueden entenderse de forma aislada (Frías, 2022).

En lugar de considerar las categorías sociales como independientes, la interseccionalidad analiza cómo se combinan e interactúan para crear formas complejas de desigualdad. Por ejemplo, una mujer migrante puede enfrentar discriminación por ser mujer, por su origen étnico y por su clase social, y estas formas de discriminación se entrelazan para crear una experiencia singular de desigualdad.

## 1.2 EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Estas conductas crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, afectando a su bienestar y su desarrollo profesional. En el ámbito laboral español, se pueden distinguir, además del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ambos claramente definidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad

Efectiva de Mujeres y Hombres, otros tipos de acosos que se pueden dar en el ámbito del mundo del trabajo y que están recogidos por diversas normativas, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y la doctrina jurídica:

### **1 Acoso laboral o mobbing**

**Definición:** *Conductas reiteradas de hostigamiento, humillación o intimidación en el entorno de trabajo que cause un daño psicológico o profesional a la persona afectada. Puede manifestarse en:*

- **Acoso vertical.** De un superior hacia un subordinado.
- **Acoso horizontal.** Entre compañeros de trabajo.
- **Acoso mixto.** De compañeros y superiores a la vez.

### **2 Acoso discriminatorio**

**Definición:** *Trato desigual o perjudicial basado en factores como el género, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la raza o la religión.*

### **3 Acoso organizacional**

**Definición:** *Estrategias empresariales que generan un entorno hostil a través de sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento o inseguridad laboral. Se produce cuando la propia estructura de la empresa genera un entorno hostil mediante sobrecarga de trabajo, descalificaciones o condiciones laborales injustas. Puede derivar en estrés laboral, ansiedad y baja productividad.*

### **3 Acoso digital o ciberacoso laboral**

**Definición:** *Uso de medios electrónicos para hostigar, difamar o invadir la privacidad de un trabajador.*

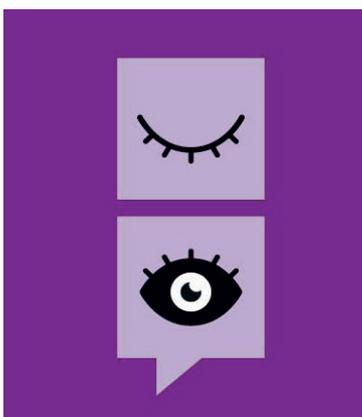
### **4 Acoso por represalias**

**Definición:** *Castigo o trato desfavorable hacia una persona trabajadora que ha denunciado una situación de acoso o discriminación. Puede manifestarse en despidos injustificados, pérdida de privilegios laborales o exclusión dentro del equipo de trabajo.*

Aunque todos los tipos de acoso son graves y tienen consecuencias negativas para las víctimas, existen algunas diferencias clave entre el acoso sexual y por razón de sexo y otras formas de acoso en el mundo del trabajo, según:

- **La motivación o sus manifestaciones:** en el acoso sexual, la motivación principal es de índole sexual, mientras que en otros tipos de acoso puede ser el abuso de poder, la discriminación o la intimidación.
- **El objetivo:** el acoso sexual busca obtener favores sexuales o crear un ambiente sexualmente hostil, mientras que otros tipos de acoso pueden tener como objetivo humillar, aislar o perjudicar a la víctima en su trabajo.

El acoso sexual y/o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, tanto físicas como verbales o no verbales. Algunos ejemplos son (estudio “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España, CCOO, 2021):



**Físicas:** tocamientos, acercamientos innecesarios, besos o abrazos no deseados, manoseos, jalones o pellizcos.

**Verbales:** comentarios y preguntas sobre el aspecto físico, la orientación sexual, insinuaciones, proposiciones sexuales, lenguaje sexualmente explícito, chistes sexuales, insultos o bromas de carácter sexual.

**No verbales:** miradas lascivas, gestos obscenos, correos electrónicos o mensajes de texto con contenido sexual, exhibición de material pornográfico.

Es importante destacar que cualquier conducta no deseada de índole sexual, que cree un ambiente hostil o intimidatorio puede ser considerada acoso sexual, independientemente de la gravedad de la misma. También cabe mencionar que no es necesario que exista una relación laboral directa entre la víctima y la persona acosadora.

El acoso puede producirse entre compañeros de trabajo, superiores y subordinados, o incluso entre personas ajenas al ámbito laboral, como clientes o proveedores. Tampoco es necesario que la relación laboral sea formal.

Desde el punto de vista normativo, el acoso sexual es perseguible también en entornos laborales informales o de economía sumergida. Aunque cabe matizar que, en éste contexto, es más difícil de probar.

El acoso sexual laboral y por razón de sexo tiene graves consecuencias para las víctimas. Entre éstas destacan (CCOO, 2021):

### **Consecuencias para la salud física y mental:**

- Ansiedad y miedo
- Dificultad de concentración
- Insomnio y otros trastornos del sueño
- Tensión nerviosa
- Irritabilidad
- Pérdida de autoconfianza y autoestima
- Falta de apetito o comer compulsivamente
- Trastornos cutáneos (neurodermatitis)
- Cefalea tensional, migraña, depresión

### **Consecuencias sobre el desempeño laboral:**

- Estrés
- Aislamiento
- Pérdida de prestigio
- Disminución de la productividad laboral
- Estigmatización
- Persecución
- Ausencia laboral
- Pérdida de oportunidades y derechos
- Pérdida del empleo

También, y dependiendo de las conductas de acoso sexual ejercidas, puede haber secuelas de orden físico como heridas, moratones, desgarros genitales, quemaduras, entre otros. Así, las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, en tanto violencia sexual, son hechos de suma relevancia para quienes los sufren, representando eventos traumáticos que afectan la totalidad de la vida en el presente y el futuro.



## 2

## PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA NORMATIVA. ANÁLISIS INTERSECCIONAL

El acoso sexual y por razón de sexo es reconocido como violencia hacia la mujer en los ámbitos internacional, europea y nacional. A continuación, se presentan los principales instrumentos jurídicos con los que cuentan las mujeres para defenderse del acoso sexual y por razón de sexo en cada uno de estos ámbitos.

### 2.1 NORMATIVA INTERNACIONAL

En este ámbito, se encuentran dos grupos de normativas asociadas. El primero ligado a las formas de violencia contra la mujer, mientras que el segundo engloba la normativa internacional específica sobre acoso sexual y por razón de sexo.

#### □ Respecto a los instrumentos jurídicos de protección para las violencias contra las mujeres, los más relevantes son:

- *Convención contra todas las formas de discriminación de la mujer, CEDAW. (ONU, 1979).*
- *Conferencia mundial de Derechos Humanos, donde se crea la figura de un Relator/a Especial de la ONU en violencia contra la mujer. (ONU, 1993).*
- *Declaración de eliminación de violencia contra la mujer. (ONU, 1993).*
- *Conferencia internacional sobre la Población y Desarrollo, que reconoce la relación entre la violencia hacia las mujeres y el impacto en la salud. (ONU, 1994).*
- *Plataforma de Acción de Beijing. (ONU, 1995).*

□ **Respecto a los instrumentos jurídicos relativos al acoso sexual y por razones de sexo:**

- *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación nº 111. (OIT, 1958).*
- *Convenio sobre la violencia y el acoso nº 190. (OIT, 2019).*

Si bien, la normativa internacional expresa un posicionamiento claro respecto al acoso sexual y por razón de sexo como manifestación de violencia hacia las mujeres, se debe tener en cuenta éste ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas como una violación de derechos a partir del año 2019. Esto evidencia que el acoso sexual y por razón de sexo no ha sido una prioridad hasta muy recientemente. No obstante, una cuestión positiva a destacar es que, además de ser reconocido como una violación de derechos, también se reconoce como una violencia y como un problema de salud pública, por las consecuencias que tiene para las víctimas.

## 2.2 NORMATIVA EUROPEA

En el ámbito de la Unión Europea también existe normativa que reconoce el acoso sexual y por razón de sexo como violencia machista, así como un problema social. De igual forma que en el ámbito internacional, hay dos grupos de normativas vinculadas al tema.

□ **En el marco de las normativas de protección frente a las violencias contra las mujeres:**

- *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículo 21, referente a lo no discriminación por sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. (UE, 2000).*
- *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículo 23, referida a la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (UE, 2000).*
- *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. (Parlamento Europeo, 2006).*

■ **Textos que aluden específicamente al acoso sexual y por razones de sexo en los entornos laborales, destacando:**

- *Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/ CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo*, es la que recoge en el Derecho Comunitario, el concepto y la tipología del acoso sexual en el trabajo.
- *La Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991*, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta, para combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros.
- *La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- *Acuerdo europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo* (Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, COM/2007/0686 final).
- *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Convenio de Estambul, 11 de mayo de 2011*. Este Convenio desarrolla, en el artículo 40, lo siguiente:

**Acoso sexual.** Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.

- *Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, que en el artículo 65 refiere específicamente al acoso sexual y por razón de sexo en los siguientes términos: “El acoso sexual en el trabajo se considera una forma de discriminación por razón de sexo en las Directivas 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE y tiene consecuencias negativas importantes tanto para las víctimas como para los empleadores. **Cuando el acoso sexual en el trabajo esté específicamente tipificado como delito en el Derecho nacional, deben prestarse servicios de asesoramiento internos o externos tanto a las víctimas como a los empleadores. Estos servicios deben incluir información sobre la manera de abordar adecuadamente los casos de acoso sexual en**

**el trabajo y sobre las soluciones de que se dispone para apartar al autor del lugar de trabajo”.**

Esta Directiva se configura como el pilar principal sobre el que debe promoverse y desarrollar toda política de la UE contra las violencias machistas. Desde las definiciones comprendidas en su artículo 2 hasta la concreción de supuestos de ciberacecho (art. 6), ciberacoso (art.7) e incitación al odio (art. 8), pasando por las previsiones de protección de la víctima (art. 14) y la exposición de los servicios de apoyo y ayuda a la misma (arts. 18 y 25) hasta concretar medidas preventivas (art. 34) donde se recoge que las medidas específicas se centrarán en los grupos en mayor riesgo de sufrir violencia contra las mujeres o violencia doméstica, siendo las víctimas que sufran discriminación interseccional uno de ellos (art. 33) se la norma, se convierte de esta manera en el marco integral para prevenir y combatir eficazmente la violencia machista en toda la UE.

## 2.3 NORMATIVA NACIONAL

El Estado español ha reconocido y regulado por la erradicación de la violencia hacia las mujeres y el acoso sexual y por razón de sexo. Del mismo modo que en los ámbitos anteriores, existen dos grupos de normativas.

### □ Respeto a la violencia hacia las mujeres

- *Constitución Española*, en específico los artículos 9.2, 10.1, 14, 18.1, 35.1 referidos a la libertad, dignidad, igualdad, intimidad y derecho a trabajar libremente de las personas que residen en el territorio español. (1978)
- *Ley Orgánica 1/2004 respecto a las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004)*. No obstante, esta Ley se limita a las conductas violentas y/o sexuales perpetradas en el marco de la pareja, no contemplando las realizadas fuera de este ámbito.
- *Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- *Real Decreto-ley 12/2020, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género. (2020)*
- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL)*

- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. (2022)*
- *Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.*

Se incluye como novedad en el Título IV Capítulo III (arts 137 a 141) la obtención de una autorización de residencia por motivos excepcionales para mujeres extranjeras en situación administrativa irregular que hubieran sido víctimas de violencia sexual conforme a lo establecido en la lo 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

#### □ **Respecto al acoso sexual y por razón de sexo**

- *Código Penal Español (1995), artículo nº 184* penaliza el acoso bajo los siguientes supuestos:

① El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, 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, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

② Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

- *Ley Orgánica 3/2007, artículo 7*, que define al acoso sexual y por razón de sexo en los siguientes términos:

*“(...) cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (...) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

Esta Ley distingue entre los siguientes tipos de acoso:



**El acoso sexual:** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1).

**El acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2).

- *Real Decreto Legislativo 2/2015* por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, que establece las siguientes garantías para personas trabajadoras: no ser discriminados laboralmente por razón de sexo; su integridad física y adecuada política de seguridad e higiene; el respeto a su intimidad y dignidad; sancionar a los empresarios contrarios al respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores; sancionar decisiones unilaterales de los empresarios que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de sexo.
- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre*, de garantía integral de la libertad sexual, aborda en sus artículos 12, 38 y 39 diversas medidas relacionadas con la prevención y protección frente a las violencias sexuales en el ámbito laboral:

*Artículo 12: Prevención y sensibilización en el ámbito laboral*

Este artículo establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el entorno laboral, haciendo especial hincapié en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, las empresas están obligadas a implementar procedimientos específicos para prevenir estas conductas y para gestionar denuncias o reclamaciones que puedan surgir, incluyendo aquellas relacionadas con el ámbito digital. Además, se enfatiza la importancia de la sensibilización y formación del personal para garantizar una protección integral contra las violencias sexuales.

Artículo 38: Protección de las víctimas en el ámbito laboral

Este artículo dispone que las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tengan derecho a la adaptación de su puesto de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo u otras modificaciones en sus condiciones laborales cuando se vean obligadas a abandonar su puesto por su situación. Estas modificaciones deben ser justificadas y razonables, y la empresa está obligada a facilitar su ejercicio. Además, se garantiza el derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos establecidos legalmente.

Artículo 39: Derechos de las víctimas en materia de empleo y protección social

Este artículo establece que las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo tienen derecho a programas específicos de acción en los planes anuales de empleo, con el objetivo de facilitar su inserción laboral, incluyendo medidas para el inicio de una actividad por cuenta propia. Asimismo, se prevé la concesión de ayudas económicas para aquellas víctimas que carezcan de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Estas ayudas son compatibles con otras establecidas para víctimas de violencia de género y se conceden en función de las circunstancias personales y familiares de la víctima.

Estas disposiciones refuerzan la protección y apoyo a las víctimas de violencias sexuales en el ámbito laboral, promoviendo entornos de trabajo seguros y ofreciendo mecanismos de asistencia y adaptación laboral para quienes han sufrido este tipo de violencia

De forma complementaria a la legislación, se encuentran los **protocolos**, que recogen un conjunto de instrucciones que desarrollan de manera detallada y operativa las normas. Destaca el **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, editado por el Instituto de las Mujeres (2023)**. Este modelo de Protocolo especifica que, para que concurra una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen.

**El Protocolo también desarrolla las diferentes manifestaciones del acoso sexual y/o por razón de sexo, mencionando que puede manifestarse de forma:**

- **Horizontal:** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
- **Vertical:** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa, pudiendo dividirse, a su vez en:
  - Vertical-Descendente: cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.
  - Vertical-Ascendente: cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior al de la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

En cuanto al tipo de conductas, el Protocolo distingue entre las verbales, no verbales y de carácter físico:

### Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### **Conductas de carácter físico**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

## **2.4 CONSECUENCIAS LEGALES DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

El acoso sexual y por razón de sexo están tipificados como una infracción muy grave en la legislación española (ET; Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social). Las consecuencias legales para la persona acosadora pueden incluir:

- 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.

Además, el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede 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.

Por normativa<sup>2</sup>, las empresas tienen la obligación de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual laboral y por razón de sexo. Es fundamental que las empresas implementen protocolos de actuación para prevenir el acoso, proteger a las víctimas y sancionar a los acosadores. Además, es crucial que se tomen medidas para garantizar que las víctimas no sufran represalias por denunciar el acoso. Si la empresa no cumple con la normativa en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se pueden iniciar acciones legales para exigir su cumplimiento. Estas acciones pueden incluir la presentación de una denuncia ante la Inspección de Trabajo o la interposición de una demanda judicial.

El modelo de Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral (Instituto de las Mujeres, 2023) desarrolla los tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual. En líneas generales, consiste en activar una fase instructora, nombrando a una persona instructora, iniciándose un procedimiento para esclarecer los hechos y dando audiencia a todas las partes.

Es conveniente que en dicha comisión instructora esté presente algún sindicato que haya formado parte de la mesa negociadora del plan de igualdad de la empresa.

La fase instructora finaliza con la elaboración de un informe que servirá para tomar la decisión final, que se pondrá en conocimiento de la persona denunciante y denunciada. Se dará un plazo para que se formulen alegaciones. Este procedimiento debe ser rápido y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

## **2.5 ANÁLISIS DE LA NORMATIVA Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DESDE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL**

Analizando la normativa en estos tres planos, se observa que existe una malla jurídica amplia que define el acoso sexual y por razón de sexo como formas de violencia hacia las mujeres, como violencias sexuales y como discriminación. Además, su carácter san-

cionable, tanto administrativa como penalmente, queda cristalizado en las legislaciones nacionales que recogen los principios internacionales y europeos posicionándose en la protección de los derechos de las mujeres que viven este tipo de violencias.

Asimismo, las normativas internacionales, europea y española de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo mencionan expresamente que su alcance se dirige a todas las mujeres sin discriminación alguna, lo que permite garantizar el acceso a derechos por parte de las mujeres migrantes.

Específicamente, el **Convenio de Estambul** menciona, en su artículo 4 punto 3 que:

*La aplicación por las Partes de las disposiciones del presente Convenio, en particular las medidas para proteger los derechos de las víctimas, deberá asegurarse sin discriminación alguna, basada en particular en el sexo, el género, la raza, el color, la lengua, la religión, las opiniones políticas o cualquier otra opinión, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría nacional, la fortuna, el nacimiento, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, el estado de salud, la discapacidad, el estado civil, el estatus de emigrante o de refugiado, o cualquier otra situación.*

Por su parte, la normativa española protege especialmente a determinados grupos en relación al acoso sexual. Así, menciona circunstancias agravantes del delito de acoso sexual, cuando quien la sufre es una víctima “especialmente vulnerable” (Art. 184, 3 del Código Penal).

*Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año.*

Por su parte, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, **aborda la discriminación interseccional**, definiéndola como aquella que ocurre “cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación” (artículo 6.3.b).

---

2. En España, la obligación de contar con un protocolo de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta Ley obliga a todas las empresas a adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. También el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro refuerza la obligatoriedad de implementar medidas como el protocolo contra el acoso sexual en empresas obligadas a contar con planes de igualdad

De igual modo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incorpora el concepto de interseccionalidad como un principio en su Preámbulo:

*Además de la edad, otros factores determinan que no todas las víctimas de violencias sexuales cuenten con las mismas oportunidades de vivir sin violencia y de obtener una respuesta adecuada en su búsqueda de apoyo, protección y justicia. Esta ley orgánica adopta la interseccionalidad como concepto básico para describir las obligaciones del Estado frente a las discriminaciones y su impacto.*

Esta ley reconoce que diversos factores sociales pueden influir en las oportunidades de las víctimas de violencias sexuales para vivir sin violencia y obtener una respuesta adecuada en su búsqueda de apoyo, protección y justicia.

Como puede observarse, las normativas nacionales regulan una protección antidiscriminatoria, pero no mencionan expresamente a las mujeres migrantes dentro de las categorías enumeradas. Si bien estas pueden ser incluidas en categorías según su origen étnico, como formando parte de una minoría o como colectivo vulnerable, el estatuto migratorio conlleva particularidades que no son contempladas, tal como sí lo hace el Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014.

El estatus migratorio de la Ley de Extranjería, conduce a la precariedad administrativa de las personas migrantes, lo que a su vez obstaculiza frecuentemente la inserción laboral formal, el acceso a la vivienda y a determinados recursos y prestaciones. Ello, unido a las barreras lingüísticas y la debilidad de las redes sociales de apoyo, entre otras circunstancias, hacen que las mujeres se encuentren en situaciones de especial dificultad y fragilidad.

En cuanto a las políticas públicas en materia de protección de las mujeres frente a la violencia, cabe mencionar el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género en España**<sup>3</sup>, que reconoce la necesidad de abordar las particularidades de las mujeres migrantes en el contexto de la violencia de género.

Aunque el Pacto no dedica un apartado exclusivo a este colectivo, incluye medidas que buscan atender sus necesidades específicas:

- **Eje 2. Medidas de sensibilización y prevención:** se propone la realización de campañas informativas adaptadas a las características de las mujeres migrantes, considerando aspectos culturales y lingüísticos para garantizar su eficacia.
- **Eje 3. Mejora de la respuesta institucional:** se plantea la formación específica de profesionales que atienden a víctimas de violencia de género, incluyendo módulos sobre la realidad de las mujeres migrantes para ofrecer una atención adecuada y sin discriminación.

Además, se reconoce la importancia de recopilar datos desagregados por sexos que permitan visibilizar la situación de las mujeres migrantes y diseñar políticas públicas más efectivas. Pese a todo el desarrollo anterior, la aplicación práctica de las leyes y las políticas públicas en materia de protección de las mujeres migrantes frente a distintas formas de violencia puede ser un desafío cuando se trata de casos que involucran interseccionalidad, ya que a menudo se necesita un análisis más profundo para comprender cómo las diferentes formas de discriminación se cruzan y afectan a las personas.

Por ejemplo, una mujer migrante que sufre acoso sexual por parte de su jefe puede enfrentar barreras adicionales para denunciar el acoso debido a su estatus migratorio o a la falta de conocimiento del idioma o de los mecanismos de protección existentes. Además, se puede encontrar en una situación de precariedad de la vida, que suponga un verdadero obstáculo para cambiar de trabajo, lo cual se suma a otras dificultades existentes en el mercado laboral hacia las mujeres migrantes. Las mujeres migrantes enfrentan numerosas barreras para acceder a la protección legal frente a las violencias sexuales.

Estas dificultades se derivan de factores legales, sociales, culturales y económicos, así como de intersecciones entre discriminación de género y origen migrante. Algunas de las principales barreras son:

### ***Barreras legales y administrativas***

- Condición migratoria irregular: muchas mujeres en situación administrativa irregular temen ser deportadas si denuncian la violencia sexual, lo que las disuade de buscar ayuda.
- Desconocimiento de derechos: la falta de información sobre sus derechos y los procedimientos legales en el país de acogida dificulta que denuncien y accedan a la protección.
- Exigencia de pruebas: en ocasiones, enfrentan altos estándares de prueba en casos de violencia sexual, lo que puede ser desalentador.

### ***Barreras lingüísticas y culturales***

- Dificultades con el idioma: la falta de fluidez en español puede dificultar la comunicación con autoridades, servicios de apoyo y abogados, lo que afecta su capacidad para denunciar.

---

3. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pacto-de-estado-contra-la-violencia-de-genero/>

- Diferencias culturales: normas culturales o de género en las comunidades de origen pueden estigmatizar a las mujeres que hablan abiertamente sobre la violencia sexual, generando temor a la exclusión social.

### **Estigma y discriminación**

- Estereotipos raciales y de género: las mujeres migrantes pueden enfrentar prejuicios que minimizan la credibilidad de sus denuncias o las revictimizan.
- Barreras institucionales: en algunos casos, pueden verse o sentirse tratarlas de manera despectiva.

### **Barreras económicas**

- Falta de recursos económicos: la precariedad laboral y la falta de ingresos limitan el acceso a servicios jurídicos, de traducción y servicios especializados.
- Dependencia económica: si dependen económicamente de su agresor o de su comunidad, puede ser extremadamente difícil romper el ciclo de violencia.

### **Acceso limitado a servicios especializados**

- Falta de servicios culturalmente sensibles: los sistemas de apoyo muchas veces no consideran las necesidades específicas de las mujeres migrantes, como intérpretes o asesoramiento adaptado.
- Desconfianza en las instituciones: las experiencias previas de discriminación en otros ámbitos (salud, empleo, educación) generan desconfianza hacia las instituciones.

### **Falta de redes de apoyo**

- Aislamiento social: las mujeres migrantes suelen estar separadas de sus familias y comunidades, lo que las deja más vulnerables y sin apoyo.
- Restricciones en la movilidad: la situación irregular o el miedo a ser identificadas pueden limitar su acceso a recursos externos.

Un problema que existe para identificar las barreras que experimentan las mujeres migrantes en la protección frente a las violencias, así como para conocer el impacto de estas en la población es la falta de datos desagregados por nacionalidad. La mayoría de las fuentes oficiales estadísticas sobre violencia de género y violencias sexuales no cruzan datos de manera interseccional, como el género, la nacionalidad, la edad y el estatuto migratorio de manera integrada, lo que permitiría inferir factores de riesgo de manera más concreta. Esto dificulta la identificación de patrones de discriminación y la evaluación de la efectividad de las políticas.

Otro problema es la falta de formación específica en materia prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, con perspectiva interseccional, de los diferentes agentes implicados en garantizar estos en el ámbito laboral, de la Administración pública y de los recursos de protección y atención.

Por último, las empresas y las Administraciones públicas tienen un papel fundamental en la creación de lugares de trabajo inclusivos y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. La inclusión en el lugar de trabajo implica crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y seguras, independientemente de su condición. Sin embargo, ésta no es la realidad de muchas mujeres migrantes en el mercado laboral. Estas experimentan altas tasas de informalidad en el trabajo, exposición a entornos laborales de aislamiento (como los hogares privados cuando trabajan como empleadas de hogar o cuidadoras; o el campo, cuando trabajan en la agricultura).

Existen prejuicios y estereotipos sociales en torno al supuesto exotismo de mujeres migrantes de determinados orígenes (asociado a mujeres afrodescendientes, colombianas o venezolanas), así como sobre la supuesta mayor accesibilidad sexual de otras (como las paraguayas o brasileñas). Estos estereotipos condicionan el modo en que algunos hombres se dirigen a las mujeres migrantes, bajo parámetros de colonialistas, que por definición son también machistas.

## **2.6 LAS MUJERES MIGRANTES ANTE LAS RESPUESTAS INSTITUCIONALES, SINDICALES Y EMPRESARIALES DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**

Hablar de protección en temas de violencia hacia las mujeres y específicamente en acoso sexual y por razón de sexo, implica pensar en (al menos) tres niveles de actuación por parte de los actores implicados, el Estado, las empresas y los sindicatos.

Estos niveles son:

- 1 **Prevención:** acciones relacionadas a evitar que las situaciones de acoso sucedan.
- 2 **Atención:** acciones de asistencia a las víctimas, tanto psico-social como jurídicas.
- 3 **Reparación:** acciones asociadas a la restitución de los derechos vulnerados y compensación de los daños ocasionados.

Ahora bien, así como es importante diferenciar estos niveles, también es sustancial singularizar la situación de las posibles víctimas o víctimas de hecho. Las mujeres migrantes constituyen un grupo humano heterogéneo, en el que cada una es diferente según sus características, condiciones de vida, estados mentales y emocionales, posibilidades y oportunidades. Además, los contextos de cada quien inciden de manera particular, haciendo que cada persona constituya un conjunto singular entre ella misma y sus circunstancias. La intersección entre género, procedencia, etnia, clase social, edad, estatuto de ciudadanía, etc., sitúan a las mujeres migrantes en diferentes posiciones de la jerarquía, aunque en general, en las posiciones más bajas. A partir de estas posiciones, algunas mujeres están todavía más abajo, siendo atravesadas por condiciones de extrema fragilidad o marginación.

Las políticas públicas en materia de protección de las mujeres frente a las violencias machistas deben tener en cuenta esta variedad de posiciones sociales, según la combinación de elementos de opresión que opera en un contexto determinado.

Para una mejor contribución a la adecuación de las políticas públicas en materia de protección de las mujeres migrantes frente a las violencias machistas, a continuación, se analizan algunos instrumentos de prevención, protección y reparación vigentes en el ámbito español en la materia: la **Guía Sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral** realizada por Comisiones Obreras (2021), el modelo de Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral publicado por el Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, Igualdad en la empresa y la Unión Europea (2023), la Guía de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo del Ministerio de Igualdad y el Modelo editable para crear un protocolo sobre acoso sexual en las empresas en el marco de la elaboración de su Plan de Igualdad y publicado en la web oficial del Ministerio de Igualdad (Real Decreto 901/2020).

### **2.6.1 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y MUJERES MIGRANTES**

La prevención es la creación y ejecución de medidas que conducen a informar, formar y sensibilizar a las personas trabajadoras en general sobre el acoso sexual y por razón de sexo, a fin de desestimular las conductas de acoso y de alertar a las potenciales víctimas sobre el problema y cómo pedir ayuda.

Los instrumentos analizados arrojan los siguientes resultados desde una perspectiva interseccional:

▪ ***Guía Sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.*** Se menciona de forma muy sintética la prevención del problema remitiendo al artículo 48 de la Ley Orgánica 03/2007 que profundiza y se extiende sobre este punto.

Respecto a grupos vulnerables no hay ninguna referencia ni medidas particulares dirigidas a incluir a las mujeres migrantes en las acciones preventivas propuestas. Es una guía sindical de mejora de cláusulas de convenios, planes, y protocolos además de incluir orientaciones para la RLPT antes situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

▪ ***Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral*** publicado por el Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, Igualdad en la empresa y la Unión Europea.

Respecto a la dimensión de prevención este Protocolo expresa textualmente que Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.

Asimismo, en cuanto al enfoque del procedimiento de actuación establece que debe ser un Enfoque de género y derechos fundamentales en todo el procedimiento y se omite la perspectiva interseccional en el modo de promover las acciones preventivas.

Por otro lado, coloca los siguientes ejemplos de buenas prácticas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- ① Incluir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como frente a las conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en la empresa, en el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización.

- ② Habilitar un espacio en la intranet corporativa, destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y cualquier otra conducta o comportamiento contrario a la libertad sexual.
- ③ Incorporar contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, y a la prohibición de discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, en la formación de acogida del personal y en la formación sobre prevención de riesgos laborales.
- ④ Realizar campañas de formación y sensibilización de la plantilla con la participación conjunta de la organización empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras.
- ⑤ Facilitar asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.
- ⑥ Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación, etc.

Cabe señalar que el modelo de Protocolo hace una mención a elementos que pueden considerarse bajo la perspectiva interseccional cuando reconoce como una forma de agresión las siguientes: Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc. No obstante, esta mención se incluye como un contenido más y no como factores que producen vulneraciones en sí mismos. Tampoco hace referencia a la racialización y/o rasgos étnicos como factores que operan en las conductas acosadoras.

Finalmente, el modelo de Protocolo alude enteramente a escenarios de trabajo formales, invisibilizando los espacios informales de trabajo o en la economía sumergida, en la que se inserta una parte importante de las mujeres migrantes.

■ **Guía de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo**, del Ministerio de Igualdad.

Se puede decir que es una herramienta de prevención en sí misma, ya que utiliza un lenguaje sencillo que le habla directamente a las mujeres y brinda información sobre los servicios y recursos nacionales para pedir ayuda. También, es la única que recoge un elemento facilitador para las mujeres migrantes, pues tiene un enlace que permite

su traducción en ucraniano. Sin embargo, dado que es el único idioma en que la Guía está traducida, se puede concluir que el Estado español opera una categorización y jerarquización entre mujeres migrantes, posicionando a las mujeres ucranianas por encima de otras, en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

- **Modelo de protocolo esitable para empresas**, del Ministerio de Igualdad.

A tono con lo anterior, este documento no promueve ninguna medida de prevención desde un enfoque interseccional. Solamente y de forma superficial, menciona las medidas preventivas centrándose en la dimensión de atención.

### **2.6.2 ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y MUJERES MIGRANTES**

La atención implica activar los mecanismos de protección existentes frente al acoso sexual y por razón de sexo, realizar la asistencia psicosocial según las necesidades de las víctimas, orientar y acompañar desde el ámbito jurídico. Aquí, la fase de la valoración inicial es clave en cuanto al diseño de la estrategia de intervención a desplegar en la singularidad de cada caso y en los marcos establecidos por los instrumentos previstos.

- **Guía Sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**

Respecto a la atención, la Guía comenta: Ante estas situaciones existentes en muchas empresas es necesario desarrollar argumentos y estrategias que permitan a las mujeres hacer frente a la situación de la que son víctimas, tanto a la hora de ser conscientes que están siendo víctimas de acoso como a la hora de tomar la decisión de solicitar ayuda a las delegadas y delegados como en el momento de tomar la decisión de ponerlo en conocimiento de la comisión instructora existente en la empresa o, incluso, iniciar un proceso de denuncia por vía judicial. Aunque no hay referencia a mujeres migrantes como grupo social vulnerado y vulnerable, si se se hace mención al tipo de medidas necesarias a tomar frente a estas situaciones, como las cautelares, de garantías para las víctimas y formativas.

▪ **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral**

Con referencia al ámbito de la atención, el Protocolo menciona: Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise. A su vez, en el mismo protocolo se adjunta el modelo de protocolo del Ministerio de Igualdad que establece el procedimiento a seguir. Sobre este se destacan dos elementos.

El primero de ellos, es que el proceso está diseñado y reflejado en términos administrativos. Expresiones como expediente, audiencia, actuaciones, investigación, órganos competentes, entre otros, son prevalentes sobre otros términos y procedimientos más centrados en aspectos necesarios para las víctimas, como el apoyo psico-social. Esto hace que la prioridad de contención, acompañamiento y asistencia a las víctimas quede sesgada por la fuerza que se le adjudica al procedimiento administrativo, y cabe recordar que muchas mujeres migrantes tienen o han tenido serias dificultades y barreras con lo administrativo dado su estatuto migratorio irregular o precario.

“Hacer trámites” para las mujeres migrantes, puede revertir una gran carga de estrés y ansiedad para estas.

Por otra parte, el Protocolo tampoco obliga a las empresas a brindar asesoramiento jurídico vinculado al caso en el marco de la autonomía de las víctimas de denunciar el hecho en dependencias policiales o judiciales.

Siendo un documento de reciente creación, el Protocolo no establece de forma explícita otros factores de vulnerabilidad como la migración, ni establece que la atención psicosocial deba ser desde un diagnóstico interseccional del caso. En este escenario, las mujeres migrantes quedan invisibilizadas y más aún, aquellas que se encuentran en una situación administrativa irregular. La herramienta homogeniza la condición social y administrativa de las potenciales víctimas y no incorpora ninguna deferencia relacionada con la irregularidad migratoria.

▪ **Guía de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo** del Ministerio de Igualdad

A pesar de ser una herramienta traducida al idioma ucraniano, no contempla la condición migratoria como un plus de vulnerabilidad frente a conductas de acoso sexual en el trabajo. Cuando remite a los derechos de las mujeres víctimas lo hace de manera genérica sin detallar las principales medidas que adopta la ley para la protección.

La guía ofrece información sobre un conjunto de recursos públicos a los que acudir frente a una situación de acoso, entre los que se encuentra el Ministerio del Interior y la Oficina del Refugiado, como espacios en donde encontrar respuesta.

Esta información podría ser contraproducente para las mujeres migrantes que están en situación administrativa irregular, porque precisamente estos organismos son los encargados del control migratorio gubernamental y, por tanto, son vistos por las personas migrantes como obstaculizadores de su integración social en España.

Además, en algunas ocasiones, la atención recibida puede no ser la más adecuada para la situación que atraviesan las mujeres migrantes o refugiadas sirviendo de obstáculo para que soliciten ayuda.

### **2.6.3 REPARACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, Y MUJERES MIGRANTES**

La reparación es el último eslabón del proceso de protección de víctimas. Su sentido está orientado a la restitución de todos los derechos vulnerados, así como al fortalecimiento de las mujeres para autoprotgerse de las violencias. Respecto a la reparación, el análisis de los instrumentos recoge lo siguiente:

#### **▪ *Guía Sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral***

El objetivo de esta guía es proporcionar indicaciones que redunden en mejorar el contenido de los convenios colectivos, así como de los planes de igualdad y protocolos, además de incluir orientaciones para la RLPT en cuanto al tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo se refiere. Asimismo, se ponen de manifiesto buenas prácticas ya existentes para que se conviertan en apoyo e impulsoras de otras que redunden en ese mismo objetivo.

#### **▪ *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.***

En relación a la reparación, este Protocolo manifiesta que, En caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la

erradicación de la conducta y reparación de sus efectos. En este sentido, el Protocolo reconoce esta dimensión como parte del proceso, pero no desarrolla qué tipo de reparación es necesaria frente a un hecho de acoso sexual laboral y por razón de sexo.

Por ejemplo, sería oportuno incluir como elemento de reparación el abono de la asistencia sanitaria, teniendo en cuenta que las mujeres migrantes en situación administrativa irregular pueden ver limitado el acceso pleno a la sanidad pública por diferentes obstáculos, y que los servicios públicos de salud mental son insuficientes y no especializados.

También, se podría reparar a las víctimas de manera económica para que puedan hacer frente a las consecuencias laborales o económicas negativas en las que el acoso pudo haber derivado.

▪ *Guía de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo*, del Ministerio de Igualdad.

Esta herramienta informa sobre el derecho a la prevención y denuncia de este tipo de situación, pero no promueve en las mujeres el derecho a la reparación ante una vivencia de acoso. En este sentido, su omisión conduce a que las mujeres no estén informadas y formadas en una dimensión central que les posibilitará resignificar lo vivido desde un enfoque de género y derechos humanos.

#### **2.6.4 CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL**

En lo que respecta a la **prevención**, los instrumentos analizados denotan lagunas de aplicación de la perspectiva interseccional y antirracista. Por el contrario, en el caso que se realiza un movimiento favorable hacia las mujeres migrantes, lo hace determinando categorías según el origen, lo que cual es una evidente discriminación.

La **reparación** como el tercer nivel de abordaje frente a una situación de acoso sexual y por razón de sexo, no aparece con nitidez en los instrumentos nacionales referidos al tema. Su débil mención en estos documentos produce que la restitución de derechos se conciba como ad hoc y no como un tema público, por el cual el Estado, y el empresariado deben responder.

La reparación, desde una perspectiva interseccional, contribuye a ciudadanizar a las víctimas y hacer efectivo su reconocimiento como sujetos de derechos, reconociendo el entramado de injusticias que las expusieron a la vivencia de este tipo de violencia sexual en un contexto de soledad y discriminación.

En la **atención**, no existe a la fecha una mirada interseccional en los principios y acciones protocolizadas en los documentos analizados. El estatus migratorio, de racialización y de discriminación étnica como factores que hacen a las mujeres más vulnerables frente a las violencias sexuales en el trabajo no son reconocidos, al menos en el papel, como elementos que obligan a diseñar rutas de atención complejas, integrales y personalizadas, que abarquen las diversas realidades de estas mujeres.

A esto, se suma la inexistencia de servicios especializados subvencionados por el Estado en acoso sexual y por razón de sexo, ya que si bien los casos son atendibles en los dispositivos de protección en violencia sexual, las singularidades de esta forma de violencia cruzada con las complejidades intrínsecas de los diferentes sectores laborales conllevan a considerar la necesidad de implementar respuestas institucionales y empresariales especializadas en pro de la integralidad de la atención y la singularidad de cada víctima.



### 3

## INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

### 3.1 MUJERES MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Un análisis de las altas en los distintos regímenes de la Seguridad Social durante el tercer trimestre de 2024, permite ver que, del total de personas dadas de alta, el 13,5% son extranjeras. De éstas, 9,3% son extranjeras extracomunitarias y 4,2% de la Unión Europea (UE). Por regímenes de alta, el 70% de las personas extranjeras están dadas de alta en el Régimen General, un 16% en el Régimen de Autónomos/as, el 8% en el agrario y el 5,4% en el del Empleo de Hogar. Si se analiza el porcentaje de personas migrantes en cada uno de los regímenes, se obtiene que, en el régimen general, estas son el 12% sobre el total de altas en este régimen; en el régimen agrario, las migrantes son el 35%; en el empleo de hogar el 43,6% y en el de autónomos el 14%, observándose una sobre-representación de estas personas en los regímenes agrario y de empleo de hogar.

Por sexo, en los regímenes general y de autónomos, la diferencia es mínima y en ambos casos a favor de los hombres (1,5 y 3,5 puntos porcentuales respectivamente). Sin embargo, en el régimen agrario, la diferencia es de 18,7 puntos porcentuales a favor de los hombres; mientras que, por lo contrario, en el régimen especial de empleo de hogar la diferencia es de 39 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Estos datos indican que la segregación laboral por sector según la nacionalidad se mantiene en España, pese a las décadas de historia inmigratoria. Los datos de la Tesorería de la Seguridad Social cruzan entre sector de ocupación y nacionalidad, por lo que no es posible saber en qué ocupaciones están dadas de alta las personas migrantes dentro del régimen general, que es el mayoritario.

Para ahondar en estas cuestiones, se pueden consultar los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), y los boletines de afiliación a la Seguridad social, aunque esta base de datos es una encuesta y como tal deben considerarse sus limitaciones, y los boletines de afiliación a la Seguridad Social. De la EPA, se ha optado por analizar los datos de “ocupados”, que pueden ser asimilados a los de “datos de alta” en la Seguridad Social, con la salvedad de que las personas ocupadas pueden estar trabajando tanto en sectores formales como informales. Esto resulta interesante, porque permite inferir qué grupos pueden estar experimentando mayor informalidad laboral y, por tanto, precariedad.

Los datos de la EPA arrojan que la población extranjera ocupada en el mercado laboral español supone el 14% sobre el total de ocupados. Además, hay un 4,5% de personas con doble nacionalidad ocupadas. Entre ambos grupos, suman un 18,5% de ocupados/as, que son de origen migrante.

Del 14% de quienes solo tienen nacionalidad del país de origen, un 4% pertenece a países de la UE, el 1% a países europeos no UE y el 9% a otros países del mundo. La distribución de estas personas según sector de ocupación difiere considerablemente en función de la nacionalidad y el sexo. En la mayoría de los casos, los hombres superan a las mujeres como ocupados, salvo en el grupo de personas con doble nacionalidad, en el que las mujeres ocupadas son más que los hombres.

Por ocupaciones, los y las españolas destacan como técnicos y profesionales científicos e intelectuales (17,6%), trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (16,2%), técnicos, profesionales de apoyo (10,5%) y empleados contables, administrativos y de oficina (8,9%), mostrando, en general, una inclinación a ocupaciones cualificadas. Las mujeres españolas prevalecen como técnicas y profesionales científicas e intelectuales (10% sobre el total de ocupadas y 2,5% más que los hombres en esta ocupación), trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras (9% sobre el total de mujeres ocupadas y 3% más que los hombres españoles), empleadas contables y administrativas (6% sobre el total y 3% más que los hombres) y ocupaciones elementales (4% sobre el total y 1% más que los hombres); mientras que los hombres son prevalentes como artesanos y trabajadores cualificados de la industria y operadores de instalaciones y maquinaria. Estos datos indican una inclinación de las mujeres hacia el sector servicios cualificados, mientras que los hombres muestran un abanico más amplio de ocupaciones, aunque prevalecen en las industriales y profesionales.

En cuanto a las personas con doble nacionalidad, destacan los y las trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y las ocupaciones elementales (1,3% y 1% respectivamente). En tercer lugar, aparecen las profesiones científicas e intelectuales (que son el 0,5% sobre el total de ocupados/as). Además,

es interesante apuntar que las mujeres con doble nacionalidad superan a los hombres en estos tres grupos de ocupaciones, especialmente en la de profesiones científicas e intelectuales. Esto podría indicar que quienes han adquirido la nacionalidad española, han podido, también, homologar sus titulaciones de origen y realizar una movilidad laboral ascendente, especialmente en el caso de las mujeres.

Entre las personas ocupadas provenientes de países de la UE, el porcentaje del 4% de ocupadas da cuenta de una migración menos orientada al mercado laboral, probablemente porque entre esta población sean mayoritarias las personas jubiladas. Entre quienes están ocupadas, prevalecen los y las trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; ocupaciones elementales; artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción; y operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores. Esto indica que las personas procedentes de otros países de la UE tienen una inserción muy variada, aunque, en general, orientada a ocupaciones cualificadas.

Las mujeres de la UE superan a los hombres en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; en las ocupaciones elementales; como profesionales científicas e intelectuales y como empleadas contables y de oficina. Esto último indica, que las mujeres procedentes de otros países de la UE ocupan puestos de mayor cualificación que los hombres.

Por último, la población ocupada del resto de países fuera de la UE supone el 9% sobre el total de ocupados/as y de este porcentaje, el 3% está empleado en ocupaciones elementales (de baja cualificación); un 2,7% son trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y un 1,3% artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras y de la construcción. Estos datos muestran una tendencia hacia ocupaciones de baja cualificación, especialmente en el caso de las mujeres. Estas superan a los hombres migrantes en ocupaciones elementales y en los servicios de restauración. De todos los grupos analizados, las mujeres migrantes no UE y sin nacionalidad española son las peor ubicadas, insertas en su mayoría en ocupaciones de mayor precariedad y temporalidad.

La adquisición de la nacionalidad y, probablemente, la obtención de la homologación de las titulaciones de origen, permiten a estas una movilidad laboral ascendente. Pese a ello, los datos de la EPA también dan cuenta de la presencia de mujeres migrantes en ocupaciones cualificadas: hay casi 64.000 ocupadas como técnicas y profesionales científicas; 47.000 empleadas contables y administrativas; 41.000 profesionales de apoyo; casi 22.000 trabajadoras cualificadas de la industria manufacturera y casi 20.000 operadoras de instalaciones y maquinaria; además de 10.000 directoras y gerentes.

**Tabla 1. Ocupados extranjeros no UE por nacionalidad, sexo y ocupación.**  
En miles de personas

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
<b>TOTAL</b>	1936,7	1043,1	893,6
<b>1. Directores y gerentes</b>	29,8	19,8	10,1
<b>2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	127,8	64	63,8
<b>3. Técnicos; profesionales de apoyo</b>	82,2	41	41,1
<b>4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</b>	75,6	28,1	47,4
<b>5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores</b>	581	232,8	348,2
<b>6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</b>	32,2	31,1	1,1
<b>7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)</b>	267,6	245,8	21,8
<b>8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores</b>	131,1	111,5	19,8
<b>9. Ocupaciones elementales</b>	609,2	268,8	340,4
<b>0. Ocupaciones militares</b>	0	0	0

Fuente. Encuesta de Población Activa (EPA). 2023.

### **3.2 DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL, DESIGUALDAD, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS**

No obstante lo anterior, cabe mencionar diversas dificultades de las personas migrantes en el acceso al mercado laboral, especialmente de las mujeres migrantes. La segregación ocupacional es el principal fenómeno que afecta a las mujeres migrantes. Éstas están sobrerrepresentadas en sectores de baja cualificación y con peores condiciones laborales, como el servicio doméstico y la hostelería.

Esta segregación ocupacional limita sus oportunidades de desarrollo profesional y perpetúa las desigualdades sociales. Además, las mujeres migrantes presentan las tasas más altas de desempleo, particularmente entre las mujeres casadas, lo que indica serios problemas para conciliar la vida laboral y familiar; cuando trabajan reciben un salario promedio que es entre un 15% y un 35% más bajo que el de los y las españolas y reportan un mayor sentimiento de discriminación que cualquier otro grupo.

Esta situación deriva, en gran medida, de la convergencia de las dimensiones sociales interactuantes del género, nacionalidad, estatuto migratorio, clase social, edad, nivel formativo o racialización. Los empleadores pueden tener prejuicios y estereotipos sobre las mujeres migrantes, lo que puede llevar a su exclusión de los procesos de selección.

Además, las mujeres migrantes pueden enfrentar dificultades para convalidar sus títulos y cualificaciones, lo que limita sus oportunidades laborales y las relega a empleos de baja remuneración. Esta discriminación salarial se ve agravada por la concentración de mujeres migrantes en ocupaciones con alta informalidad laboral, temporalidad y de baja remuneración. La presencia importante de mujeres migrantes en la economía sumergida impide a estas el acceso a derechos laborales, como el de conciliación de la vida laboral y familiar, la protección ante contingencias, el subsidio por desempleo o la protección frente a violencias en el trabajo, como el acoso sexual y por razón de sexo.

El informe *“Migradas: mujeres migrantes ante la violencia de género”* del Movimiento para la Paz (2024) indica que las mujeres migrantes enfrentan frecuentemente diversas formas de violencia en el ámbito laboral, incluyendo acoso laboral (tienen que aceptar comentarios y opiniones sobre su origen, clase social, sexuales o sobre su vida privada por miedo a ser despedidas); explotación sexual (se les ofrece oportunidades de trabajo que resultan estar relacionadas con la prostitución); presión para usar ropa ajustada o despidos por orientación sexual.

El informe también destaca, que estas formas de violencia no siempre son percibidas como tal por las mujeres. Esta falta de reconocimiento como violencia puede deberse a la normalización de las desigualdades históricas en los espacios laborales (Ibídem.). El informe concluye que el 63% de las encuestadas en este estudio ha sufrido violencia de género y relaciona esta sobrerrepresentación de la exposición a la violencia con el contexto de precarización estructural de sus vidas, a partir del estatuto migratorio.

**Una cuestión a mencionar, que es de suma importancia respecto al tema del acoso sexual y por razón de sexo es que, en gran parte de los casos, éste ocurre durante el proceso de búsqueda de empleo, lo que lo sitúa por fuera de las relaciones laborales formales y de las posibilidades de utilizar los canales formales para comunicarlo**

**o denunciarlo. En este sentido, los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo no son efectivos al estar centrados en las relaciones laborales formales.**

Además, las mujeres migrantes en situación de irregularidad administrativa que trabajan en la economía sumergida tienen miedo de denunciar situaciones de acoso sexual, porque corren el riesgo de que sobre ellas recaiga una orden de expulsión. Las mujeres migradas en situación irregular tienen derecho a la protección, atención y a una autorización de residencia y trabajo temporal en caso de ser víctimas de violencia de género. La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual reconoce el acoso sexual como una forma de violencia de género, por lo que abre una vía para que las mujeres migrantes en situación irregular víctimas de éste puedan acceder a dichos derechos. Sin embargo, existen diversas formas en las que el acoso sexual y por razón de sexo puede manifestarse, algunas de las cuales podrían no dar lugar a que las víctimas sean calificadas como víctimas de violencia de género. Además, dado el escaso tiempo de vigencia de esta Ley, es pronto para saber cuál es su impacto en relación al acoso sexual en el caso de las mujeres migrantes.

La cuestión de las pruebas necesarias para demostrar el acoso, la posición de superioridad de compañeros o superiores en los empleos y la escasa credibilidad que, a menudo, se otorga a las mujeres migrantes, hacen que estas estén en situación de riesgo y vulnerabilidad frente a las violencias sexuales en el trabajo o durante la búsqueda de empleo



## 4

### OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO EXPLORATORIO

Los estudios sobre acoso sexual y por razón de sexo en mujeres migrantes son muy escasos en España y suelen centrarse en sectores laborales específicos, como el empleo de hogar y de los cuidados o en la agricultura. El presente estudio exploratorio pretende sondear el impacto del acoso sexual y por razón de sexo en cualquier sector laboral, con el fin de delimitar líneas de investigación futuras, que ahonden en esta problemática y contribuyan a mejorar las políticas públicas de prevención y atención desde una perspectiva interseccional y antirracista.

Más específicamente, el estudio pretende:

- Conocer el impacto del acoso sexual y por razón de sexo en mujeres migrantes.
- Identificar y visibilizar las barreras que enfrentan las mujeres migrantes para comunicar o denunciar el acoso sexual y por razón de sexo. Analizar las políticas públicas, las normativas y los protocolos de prevención, atención y reparación del acoso sexual y por razón de sexo, desde una perspectiva interseccional.
- Proponer mejoras en el sistema de prevención, atención y reparación frente al acoso sexual y por razón de sexo, para que puedan dar cobertura a las necesidades específicas de las mujeres migrantes.
- Formular recomendaciones para la mejora de las acciones sindicales orientadas a la prevención y seguimiento de casos de acoso sexual y por razón de sexo, cuando se trate de víctimas migrantes.

Para concretar estos objetivos, se llevó a cabo una triangulación metodológica, que comprendió el análisis combinado de las siguientes técnicas de recogida de datos, cuantitativas y cualitativas:

- 1 Recopilación y análisis de fuentes secundarias. Se recopilaron diversas fuentes para aportar un marco general de la problemática estudiada, que fueron las siguientes:
  - Fuentes bibliográficas para centrar conceptualmente el acoso sexual y por razón de sexo, dada la complejidad de los términos.
  - Informes de investigaciones previas sobre el tema, principalmente las elaboradas por el Observatorio de Acoso Sexual y por razón de sexo de CCOO.
  - Normativas, políticas públicas y protocolos vigentes para ser analizados desde la perspectiva interseccional.
  - Datos estadísticos de la Tesorería de la Seguridad Social y del Instituto Nacional de Estadística (INE) para realizar una aproximación a los sectores laborales y ocupaciones en las que se insertan las mujeres migrantes y la relación de esto con la exposición a la precariedad laboral o a las violencias.
- 2 Realización de una encuesta online de nivel estatal sobre acoso sexual, que se administró a mujeres migradas afiliadas a CCOO y participantes en distintas asociaciones migrantes aliadas.

Esta encuesta constó de 31 preguntas, organizadas en tres secciones: la primera centrada en el perfil sociodemográfico de las mujeres encuestadas; la segunda en su situación educativa y laboral y la tercera en conocer los detalles del acoso que han experimentado.

Algunas de las cuestiones a preguntar en la encuesta fueron: país de origen, nacionalidad, ámbito y sector laboral, actividad, formalidad/informalidad, regularidad/irregularidad, condiciones laborales, condiciones salariales, nivel de estudio, formación en España, experiencia laboral previa, exposición al acoso sexual y otras formas de acoso, conocimiento sobre lo que es el acoso sexual, conocimiento de procedimientos de denuncia y de protocolos, estrategias de afrontamiento y redes sociales de apoyo (ver Anexo).

La encuesta se difundió por medios digitales, especialmente redes sociales y canales formales de CCOO. La administración del cuestionario fue totalmente anónima, asegurándose la protección de datos según la normativa vigente. Para el análisis de los datos se utilizó StataNow/BE 18.5 y Excel Avanzado. Dado el carácter de estudio exploratorio, esta encuesta tuvo objetivos de pilotaje y testeo, y no como tanto como instrumento de búsqueda de resultados determinantes y universales.

Entrevistas semiestructuradas y grupo focal, tomando como punto de partida la técnica de bola de nieve, se localizó y contactó con siete informantes clave en la temática. Se diseñó un guion específico, a partir de lo hallado en el análisis de las fuentes documentales. El análisis de las entrevistas fue de contenido, centrado en patrones o coincidencias encontradas, con la ayuda del programa Nvivo de análisis cualitativo. Una vez realizadas las entrevistas, se organizó un el grupo focal con la participación de representantes de asociaciones de mujeres migradas, a las que se les presentó los resultados preliminares del estudio para debatir y complementar sus resultados.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta y seguidamente los de las entrevistas y el grupo focal.



## 5

### ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL SONDEO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

En este apartado se presentan los resultados de una encuesta aplicada a mujeres migradas trabajadoras sobre su percepción del acoso sexual en sus lugares de trabajo y sobre el conocimiento que tienen de los protocolos contra este tipo de violencias. Los resultados incluyen el perfil sociodemográfico de las mujeres encuestadas y posibles experiencias de otro tipo de violencias en España.

Las respuestas al cuestionario fueron procesadas y analizadas mediante el software StataNow/BE 18.5 y Excel. La encuesta fue diseñada para poder ser contestada de forma remota, tipo test, con preguntas cerradas, de una duración máxima de diez minutos. Entre las preguntas incluidas en la encuesta se contemplaron aspectos como el país de origen, nacionalidad, ámbito y sector laboral, actividad profesional, formalidad/informalidad del empleo, regularidad/irregularidad de la situación migratoria, condiciones laborales, nivel educativo, formación en España, exposición al acoso sexual y otras formas de acoso, estrategias de afrontamiento y redes sociales de apoyo.

#### 5.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS MUJERES ENCUESTADAS

La encuesta se difundió a través del total de mujeres migradas afiliadas a CCOO. Además, se utilizaron canales de asociaciones de mujeres migradas para llegar a otros espacios no sindicales, como son la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe, y organizaciones aliadas. La difusión ha tenido un carácter estatal. Sin embargo, ha habido dificultad para que llegue a determinados ámbitos y grupos, como son los sectores laborales de la agricultura, pesca y construcción, así como a mujeres proce-

dentes de África o Norte de África. Esto ha hecho que los resultados del cuestionario tengan una clara inclinación hacia el sector servicios y una mayor participación de mujeres latinoamericanas. En parte, esto se debió a las redes sociales con las que se contó para su difusión, así como a que el cuestionario solo se difundió en castellano. Para posteriores aplicaciones de la encuesta, sería necesario salvar estas barreras traduciendo el cuestionario en otros idiomas, así como contar con personas traductoras, delegadas/os sindicales y mediadoras/es interculturales, que puedan hacerlo llegar a sectores laborales que están en el ámbito rural o que presentan mayor informalidad. La encuesta se administró entre los meses de octubre y noviembre de 2024, siendo respondida por un total de 228 mujeres migradas, de las cuales, el 35% refiere haber experimentado acoso sexual en el trabajo.

Entre las características que muestran las mujeres encuestadas, se puede resaltar que los mayores porcentajes en nivel de estudios se encuentran en la población con grado universitario finalizado (28%) y formación profesional oficial (23%), mientras que el porcentaje de mujeres con primaria finalizada o no finalizada es el menor (menos del 1% en ambas categorías) (tabla 1). Por otro lado, en los grupos predominantes de edades, se puede notar que existe una inclinación a las edades medias en las mujeres encuestadas, al haber prevalencias en las mujeres de 26 a 44 años (31%) y 45 a 54 años (31%). Mientras que los grupos de menos de 25 años son los que presentan menor volumen (2%).

**Tabla 1. Perfil sociodemográfico de las mujeres encuestadas, 2024 (n = 228)**

<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>	<b>Volumen</b>	<b>Porcentaje</b>
Bachillerato finalizado	52	23%
Bachillerato no finalizado	7	3%
Formación profesional oficial	52	23%
Primaria finalizada	1	0%
Primaria no finalizada	1	0%
Secundaria finalizada	21	9%
Secundaria no finalizada	4	2%
Universitario finalizado	63	28%
Universitario no finalizado	26	11%
<b>EDAD AGRUPADA</b>	<b>Volumen</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de 25 años	4	2%
De 26 a 35 años	52	23%
De 36 a 44 años	71	31%
De 45 a 54 años	70	31%
De 55 y más años	30	13%

**Tabla 1 (continuación). Perfil sociodemográfico de las mujeres encuestadas, 2024 (n = 228)**

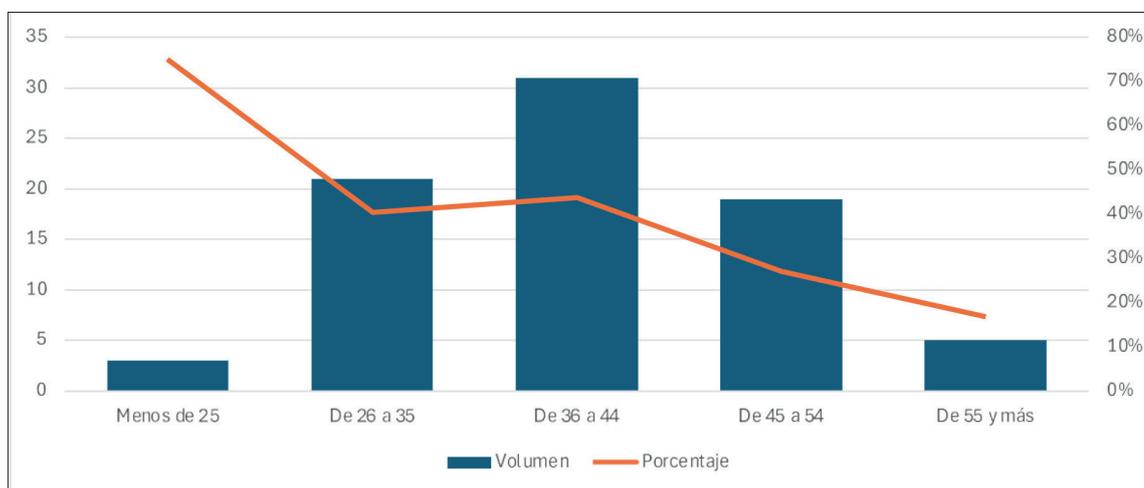
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>Volumen</b>	<b>Porcentaje</b>
Casada / pareja de hecho registrada	84	37%
Divorciada	25	11%
Separada	15	7%
Soltera	98	43%
Viuda	5	2%
<b>AÑOS EN ESPAÑA</b>	<b>Volumen</b>	<b>Porcentaje</b>
De 10 años y un mes a 15 años	18	8%
De 3 años y un mes a 5 años	14	6%
De 5 años y un mes a 10 años	32	14%
Menos de 3 años	21	9%
Más de 15 años	142	63%
<b>ESTATUS MIGRATORIO (SI NO SON ESPAÑOLES)</b>	<b>Volumen</b>	<b>Porcentaje</b>
Autorización de estancia por estudios	1	0%
Autorización de residencia temporal solamente	4	2%
Autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales o hu	6	3%
Autorización de residencia y trabajo temporal	28	12%
No contesta	138	61%
Situación administrativa irregular (sin autorización de residencia)	9	4%
Solicitante de protección internacional	3	1%
Tramitando la nacionalidad	38	17%
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>Volumen</b>	<b>Porcentaje</b>
Andalucía	18	8%
Aragón	7	3%
Canarias	8	4%
Cantabria	3	1%
Castilla y León	13	6%
Castilla-La Mancha	7	3%
Cataluña	78	34%
Comunidad Foral de Navarra	2	1%
Comunidad de Madrid	59	26%
Comunitat Valenciana	15	7%
Extremadura	0	0%
Galicia	6	3%
Illes Balears	3	1%
La Rioja	3	1%
País Vasco	2	1%
Principado de Asturias	1	0%
Región de Murcia	2	1%

Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

En cuanto al estado civil, existe una prevalencia de mujeres solteras (43%) y casadas o pareja de hecho registrada (37%), mientras que las mujeres viudas representan el menor porcentaje de la muestra (2%). Además, las mujeres con más de 15 años de residencia en el país fueron las que mostraron un mayor índice de respuesta (64%), mientras que las que tienen menos tiempo en el país (menos de 3 años) mostraron las prevalencias más pequeñas (9%). En cuanto a los lugares de residencia, las Comunidades Autónomas de Cataluña y Comunidad de Madrid fueron las que mostraron mayor inclinación de respuesta (34% y 26%, respectivamente).

Centrando el análisis sociodemográfico exclusivamente en las mujeres migradas que dicen haber vivido acoso sexual en el ámbito laboral (gráfica 1), comparadas con la muestra general, se puede inferir un alto porcentaje de casos entre las menores de 25 años (75% de las mujeres encuestadas con esa edad hicieron referencia a sufrir acoso sexual); y de 36 a 44 años (44%). Si bien, el volumen de observaciones en mujeres con menos de 25 años es muy pequeño en comparación con edades más avanzadas en las que se concentra la mayoría de los casos, llama la atención que su porcentaje de acoso sea tan elevado. En general, observa una tendencia según la cual, a menor edad, aumenta la proporción de acoso sexual reportado, y a mayor edad, esta proporción disminuye.

**Gráfica 1. Proporción<sup>4</sup> etaria de casos de acoso sexual en mujeres migrantes en España (2024)**



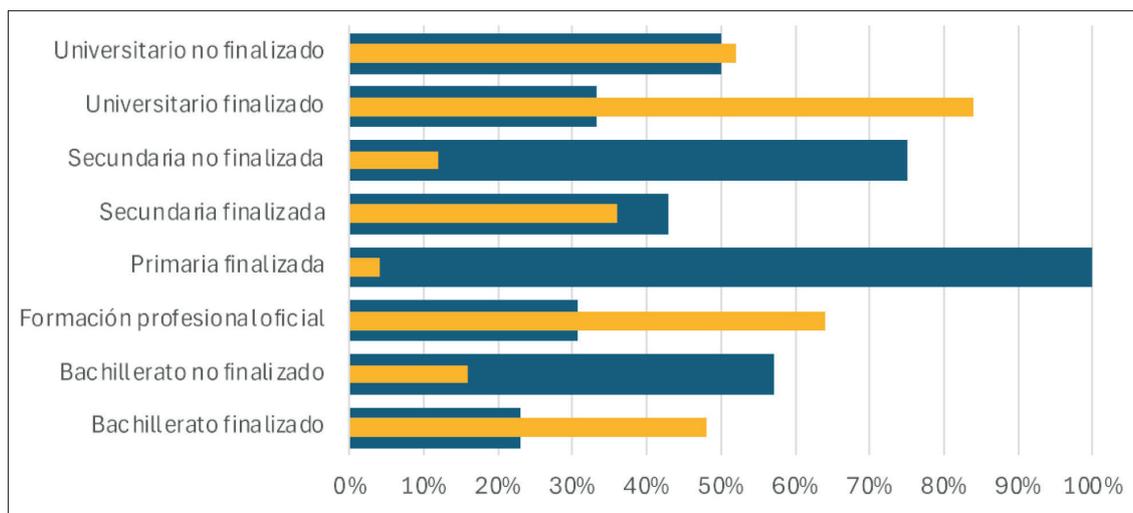
*Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.*

4. Proporciones calculadas dividiendo el número de mujeres que sufren acoso sexual de cada una de los grupos etarios, entre el total de las mujeres encuestadas para cada una de dichos grupos de edad.

Respecto a la formación de las mujeres encuestadas, se puede observar un patrón en el que se declara una mayor proporción de casos de acoso sexual en mujeres migrantes con educación media, básica (el 55% y 45% de las mujeres con bachillerato y secundaria no finalizada, respectivamente, indican casos de acoso sexual en el ámbito laboral) y estudios universitarios no finalizados (hasta un 50% de la proporción de las mujeres encuestadas) en comparación con mujeres migrantes con educación universitaria finalizada (el 35% de las mujeres con dicho nivel de escolaridad reportaron haber sufrido acoso sexual en el trabajo) y formación profesional oficial (30%) (Gráfica 2).

De estos datos se deduce que el nivel formativo de las mujeres migradas encuestadas es medio y medio-alto, lo que es coincidente con el hecho de que la encuesta ha sido respondida fundamentalmente en medios urbanos y por mujeres que trabajan en el sector servicios. Pese este nivel formativo, como se verá más adelante, las ocupaciones de estas mujeres suelen concentrarse en las que son de baja cualificación, lo que significa, que muchas mujeres migradas experimentan un proceso de descualificación profesional en España.

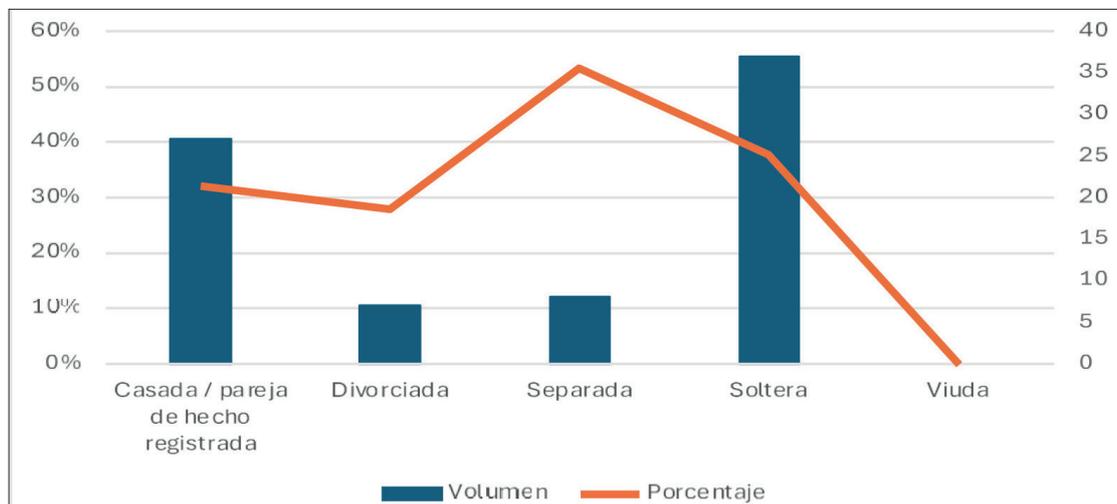
Gráfica 2. Proporción de casos de acoso sexual según nivel formativo, 2024



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

En cuanto al estado civil (gráfica 3), el total de la muestra refleja un mayor número de mujeres solteras o con pareja. Sin embargo, entre las que dicen haber sufrido acoso sexual, sobresalen las mujeres separadas (55%) y solteras (38%), en concordancia con las ideologías machistas de quienes las acosan sexualmente, según las cuales, las mujeres “sin hombres” estarían “disponibles”.

**Gráfica 3. Proporción de casos de acoso sexual en mujeres migrantes por estado civil (2024)**



*Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024*

Un análisis del país de origen (tabla 2), arroja que las mujeres encuestadas proceden, con mayor frecuencia de Colombia, Rumania, Ecuador, Argentina, Venezuela, Marruecos, Paraguay, Brasil, Nicaragua, Uruguay, Chile, y Perú. Países de procedencia como Japón, Canadá, Eslovenia, Alemania y Eslovaquia, aunque están presentes en la muestra de mujeres encuestadas, tienen una representación mínima.

Es decir, se ha tratado de una muestra eminentemente latinoamericana.

Esto puede deberse a dos factores, que el cuestionario se ha distribuido en redes latinas y solamente en castellano, cuestiones que habría que solventar en futuras aplicaciones

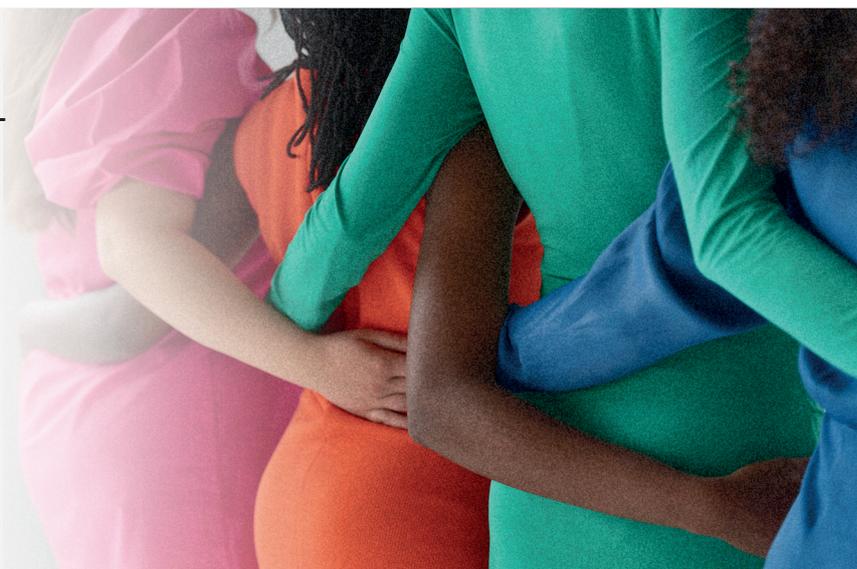


Tabla 2. Distribución de mujeres encuestadas por país de origen

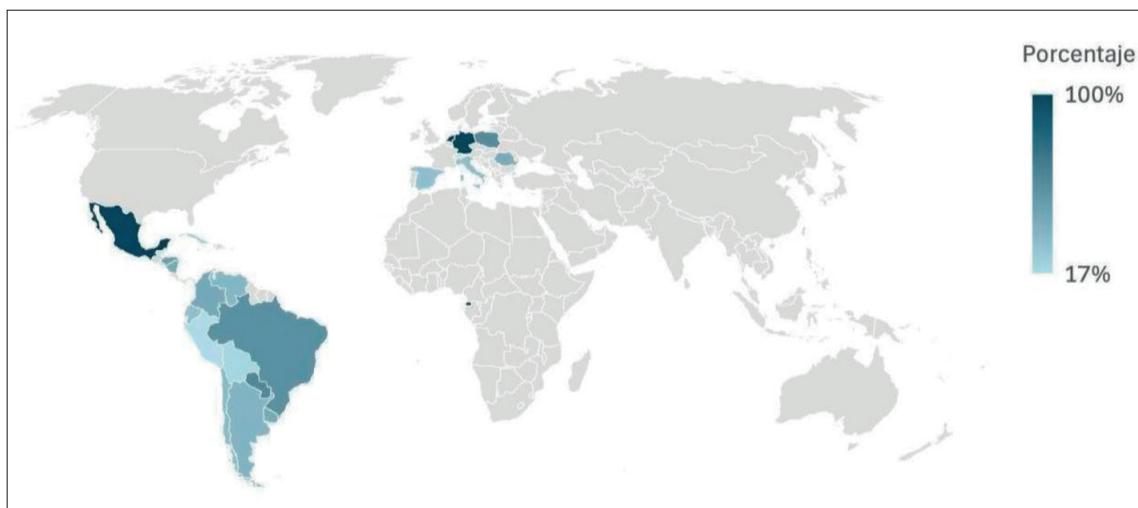
Pais de origen	Volumen	Porcentaje	Pais de origen	Volumen	Porcentaje
Colombia	30	13%	Francia	4	2%
Rumanía	24	11%	Honduras	4	2%
Ecuador	23	10%	Italia	3	1%
Argentina	19	8%	México	2	1%
Venezuela	14	6%	República dominicana	2	1%
España	13	6%	Alemania	1	0%
Marruecos	12	5%	Canadá	1	0%
Paraguay	8	4%	Eslovaquia	1	0%
Brasil	7	3%	Eslovenia	1	0%
Nicaragua	7	3%	Georgia	1	0%
Uruguay	7	3%	Guinea Ecuatorial	1	0%
Chile	6	3%	Japón	1	0%
Perú	6	3%	Moldavia	1	0%
Bolivia	5	2%	Países bajos	1	0%
Polonia	5	2%	Rusia	1	0%
Portugal	5	2%	República de Benin	1	0%
Bulgaria	4	2%	Ucrania	1	0%
Cuba	4	2%	No responde	1	0%

Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Al analizar los casos de acoso sexual, se observa que la mayor proporción se concentra en la procedencia de países latinoamericanos. Todas las mujeres mejicanas encuestadas reportaron haber sufrido acoso sexual en el ámbito laboral en España. Le siguen Paraguay, con un 60% de casos entre las mujeres de esa nacionalidad, Brasil con un 57%, Honduras con un 50%, y tanto Colombia como Nicaragua con un 43%. Aunque estos últimos presentan cifras relevantes, son moderadas en comparación con los países con los porcentajes más altos. Países como Uruguay, Argentina, Venezuela y Chile mostraron proporciones significativas también pero que no pasaban del 40% de casos (Ilustración 1, pág. 52).

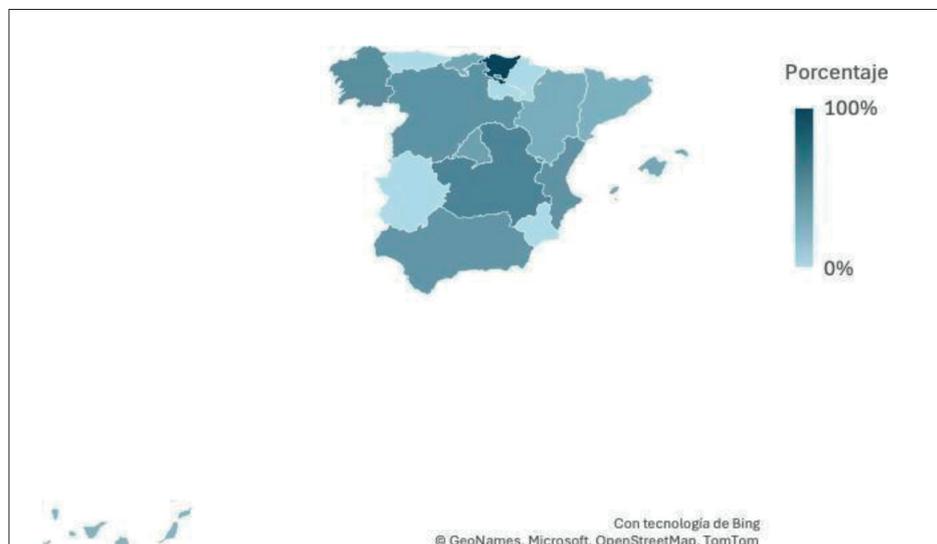
Respecto al lugar de residencia, la ilustración 2 (pág. 52) permite visualizar las comunidades autónomas que presentaron un mayor número de casos de acoso sexual en mujeres migrantes. País Vasco, Castilla-La Mancha, Galicia, Comunitat Valenciana y Castilla y León son las principales comunidades autónomas donde se concentran casos de acoso sexual en entornos laborales. Por otro lado, Cataluña, Cantabria y Madrid mostraron una alta tasa de respuesta y un alto volumen de casos de acoso sexual. Sin embargo, el análisis estadístico indica que dicho volumen representa un 27%, 33% y 37% del total de mujeres encuestadas respectivamente.

**Ilustración 1. Proporción de casos de acoso sexual en mujeres migrantes por país de origen en España, 2024.**



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

**Ilustración 2. Proporción<sup>5</sup> de casos de acoso sexual en mujeres migrantes por comunidad autónoma en España, 2024.**

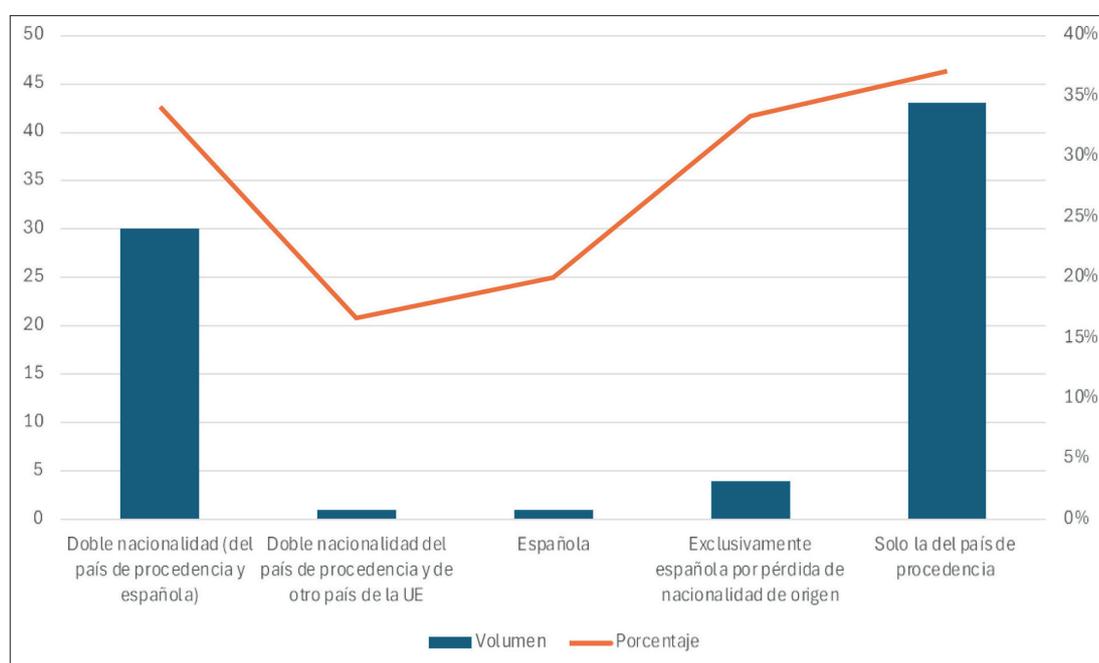


Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

5. Proporciones calculadas dividiendo el número de mujeres que sufren acoso sexual en cada una de las comunidades autónomas, entre las mujeres encuestadas.

El total de la muestra refleja que hay una mayoría de mujeres migradas que tienen solo la nacionalidad del país de origen. Sin embargo, en el caso de quienes han sufrido acoso sexual, si bien siguen siendo mayoritarias las que tienen solo la nacionalidad del país de origen, aparece un alto porcentaje de quienes tienen doble nacionalidad (33%), tal como muestra el gráfico 4.

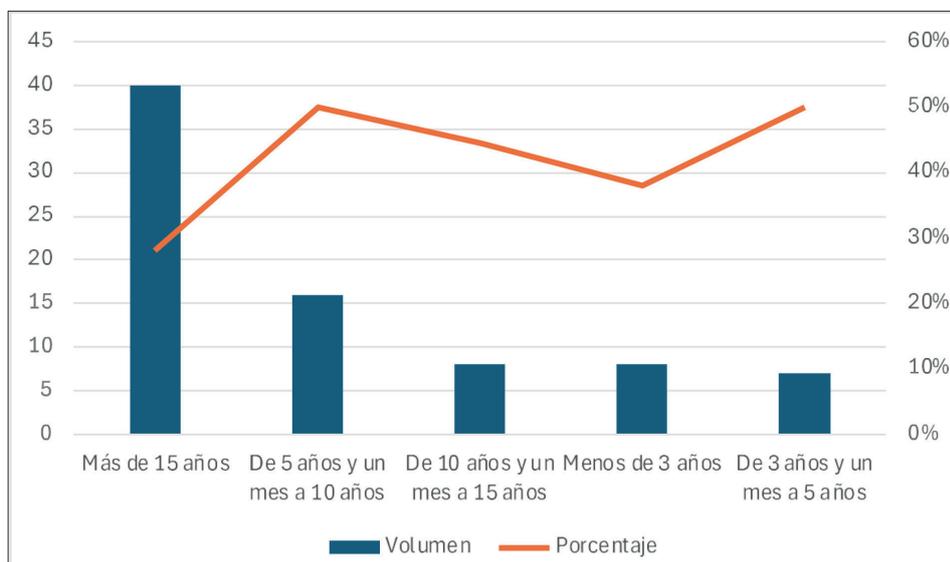
**Gráfica 4. Proporción de casos de acoso sexual en mujeres migrantes por nacionalidad autodeclarada en España, 2024.**



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Respecto al tiempo de residencia en España (gráfica 5), la mayoría de las mujeres encuestadas lleva más de 15 años (55%), pero entre las que dicen haber experimentado el acoso sexual laboral hay mayor proporción de mujeres que llevan menos de 10 años y, entre estas, una parte importante, menos de 5 años. Esto podría estar indicando que las mujeres migrantes tienen más riesgo de experimentar el acoso sexual en el ámbito laboral durante los primeros años de residencia. El conocimiento del entorno y las leyes y un fortalecimiento de las redes sociales, por efecto del tiempo prolongado de residencia serían factores de protección importantes frente a las violencias sexuales.

**Gráfica 5. Proporción de casos de acoso sexual en mujeres migrantes según tiempo de residencia en España, 2024**



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Existen vulnerabilidades adicionales entre las mujeres migradas (tabla 3). El análisis revela que la mayoría de las encuestadas reconoce haber experimentado algún tipo de discriminación por su condición de migrante, en segundo lugar, haber sido víctima de violencia de género y, en tercer lugar, encabezar familias monomarentales. **En estas circunstancias, no existen diferencias significativas entre las mujeres que han experimentado acoso sexual en el trabajo y aquellas que no, aunque son ligeramente más las que han vivido discriminación entre quienes han vivido también el acoso sexual.**

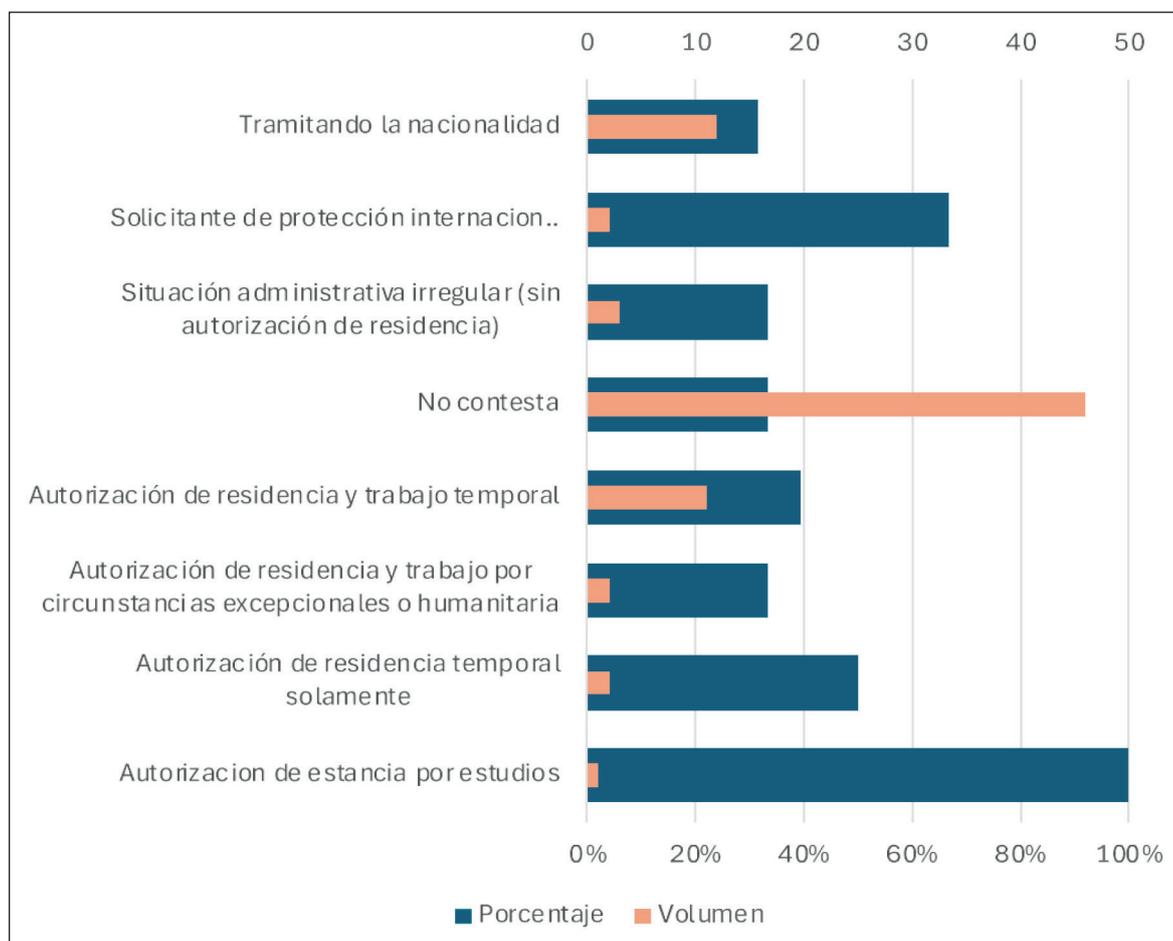
**Tabla 3. Circunstancias de vulnerabilidad en mujeres migrantes en España, 2024**

Circunstancias de vulnerabilidad	Circunstancia relativa	Mujeres que no han sufrido acoso sexual	Mujeres que han sufrido acoso sexual
Es familia monoparental	21%	62%	38%
Discriminación por ser migrante	64%	47%	53%
Víctima de violencia género	2%	50%	50%
Discapacidad no reconocida formalmente	6%	80%	20%
Discapacidad reconocida por la Administración pública	7%	82%	18%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>

Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Si bien un volumen importante de mujeres no ha mencionado su situación administrativa, destaca el alto porcentaje de solicitantes de protección internacional y de quienes tienen autorización de residencia y trabajo temporal entre quienes han vivido acoso sexual (35% y 20% de los casos, respectivamente). **Esto indicaría que hay mayor riesgo cuando la situación administrativa es precaria (gráfica 6).**

**Gráfica 6. Proporción de casos de acoso sexual en mujeres migrantes por estatus migratorio en España, 2024.**

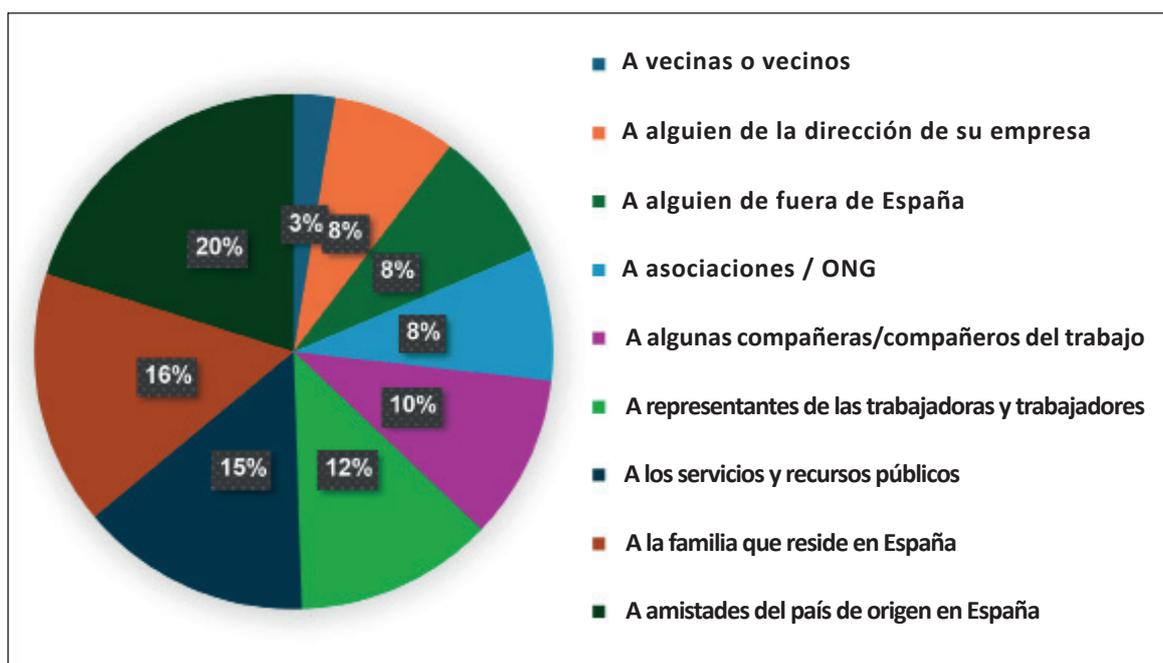


Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

La encuesta incluyó preguntas sobre las redes de apoyo. Entre el total de las mujeres encuestadas, el 20% menciona que, ante un problema, acudiría a amistades del país de origen en España, el 16% acudiría a la familia que reside en España(16%), el 15% a los servicios y recursos públicos y el 12% a representantes de trabajadores/as en la

empresa. Esto indica la importancia de las redes sociales y familiares de origen (que suman el 36%), pero también de los recursos públicos y su función protectora (27%) (Gráfica 7).

Gráfica 7. Opciones a las cuales optan por acudir cuando se les presenta una circunstancia adversa a las mujeres migrantes encuestadas, 2024.



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

## 5.2 CARACTERIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN MUJERES MIGRANTES EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA

En esta sección se analizan exclusivamente las respuestas de las mujeres que dicen haber experimentado el acoso sexual en el trabajo, sobre el total de la muestra (79 casos entre 228). En primer lugar, se presentan las principales acciones de acoso sexual señaladas por las mujeres encuestadas, las cuales reflejan las diversas formas en que este problema se manifiesta en el ámbito laboral (tabla 4).

**Tabla 4. Caracterización del acoso sexual en mujeres migrantes en España, 2024.**

<b>¿Cómo ha sido el acoso sexual en el trabajo?</b>	<b>Volumen</b>	<b>Porcentaje</b>
Piropos, chistes y comentarios sexuales	53	67%
¿Le realizan chistes o bromas recurrentes de carácter sexual que usted siente como inapropiados?	42	53%
La han tocado, pellizcado o rozado innecesariamente o la han acorralado	26	33%
Peticiones reiteradas de citas cuando ya ha mostrado que no desea tenerlas	26	33%
Gestos y miradas obscenas e insinuantes	25	32%
Le dan abrazos y besos no consentidos	22	28%
Preguntas insistentes sobre su vida sexual	16	20%
Le han propuesto abiertamente e insistentemente relaciones sexuales	11	14%
Le han propuesto abiertamente e insistentemente relaciones sexuales	11	14%
La han tocado, pellizcado o rozado innecesariamente o la han acorralado	11	14%
Envío de mensajes o llamadas al móvil de contenido sexual (acoso por redes sociales o medios digitales)	8	10%
¿Le han enviado mensajes o mantenido llamadas telefónicas con contenido o propuestas sexuales o no correspondientes a la relación de trabajo?	7	9%
La han presionado para obtener sexo a cambio de mejoras en el trabajo o amenazas	5	6%
Le han pedido que les acaricie los genitales	4	5%
La han presionado para obtener sexo con intimidación	3	4%
Le han ofrecido matrimonio contra su voluntad a cambio de papeles o similar	2	3%
¿Alguna persona del trabajo la ha acosado por redes sociales?	2	3%
La observan clandestinamente mientras se cambia de ropa o se ducha	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

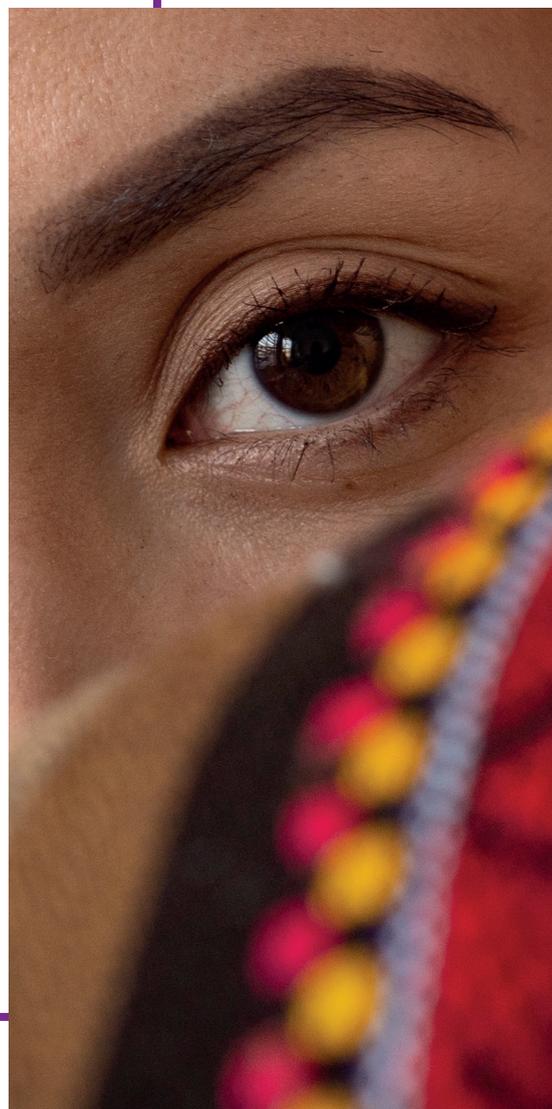
Fuente: *Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.*

El acoso sexual en el ámbito laboral se presenta principalmente mediante comentarios verbales inapropiados, destacando entre ellos los piropos, chistes y bromas de contenido sexual, que constituyen las conductas más frecuentes, mencionadas por más de la mitad de los casos. Asimismo, **alrededor de un tercio de las situaciones re-**

portadas involucran contacto físico no deseado o intimidación, como tocamientos, acorralamientos, gestos o miradas sugestivas, así como propuestas reiteradas de citas, lo que refleja un patrón persistente de invasión hacia las víctimas. Aunque en menor proporción, las manifestaciones más graves incluyen presiones para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales, acoso a través de medios digitales y vigilancia clandestina, lo que pone de relieve la seriedad del problema y el abuso de poder dentro del entorno laboral.

Al analizar el sector laboral, entre los resultados más destacados se encontró lo siguiente (tabla 5):

- El 61% de las trabajadoras migrantes que han experimentado acoso sexual están empleadas en servicios de restauración y comercio.
- Un 11% trabaja en servicios no cualificados y actividades precarizadas, como en el empleo de hogar y la limpieza.
- Un 10% trabaja en sectores relacionados con la producción (6% en industrias manufactureras y un 4% en el sector agrícola).
- El 10% de las trabajadoras afectadas están en servicios de salud y cuidado de personas.
- Hay una baja participación en cargos directivos y técnicos. Solo el 1% de las mujeres ocupa posiciones de dirección y gerencia, y un 3% trabaja como técnicas o profesionales de apoyo.



**Tabla 5. Distribución de los sectores laborales captados en la encuesta de acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones.**

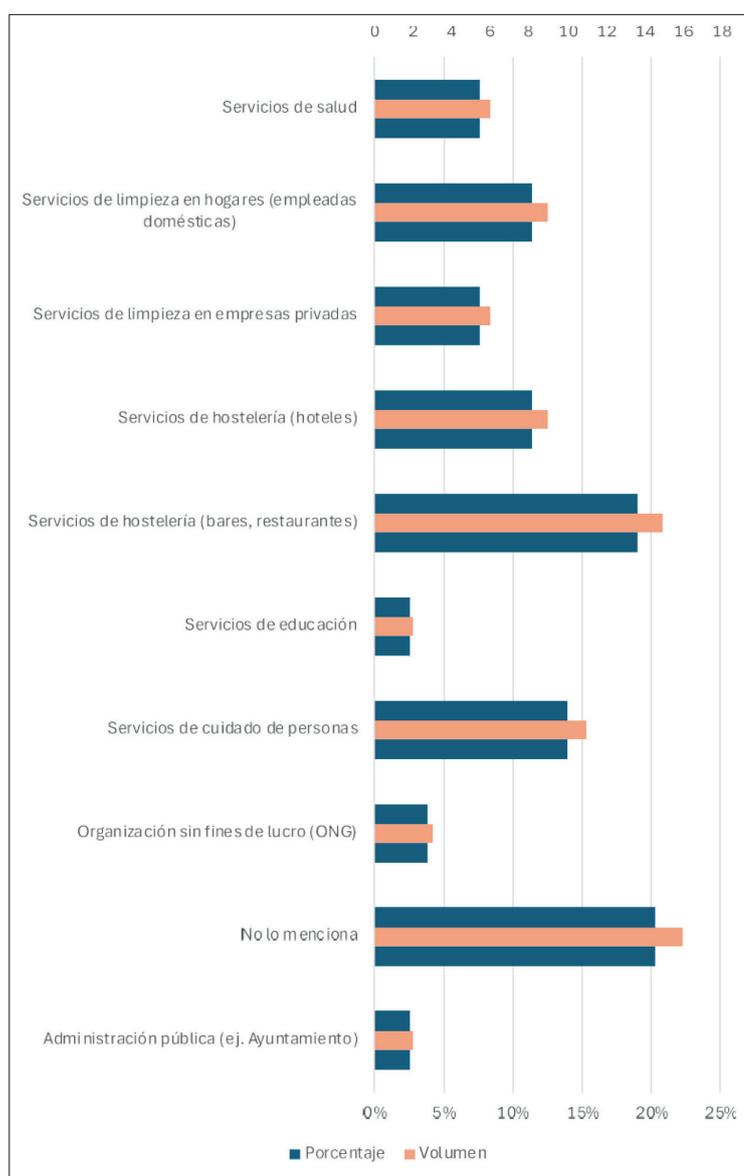
SECTOR DE ACTIVIDAD LABORAL	Nº	SECTOR ORGANIZADO A PARTIR DE LA CON-2011	Nº	%
Administración	1	Directoras y gerentes	1	1%
Informática/Consultoría	1	Técnicos; profesionales de apoyo	2	3%
Industria química	1			
Cuidado de mayores	2	Trabajadoras de los servicios de salud y cuidado de personas	8	10%
Cuidadora	2			
Salud	2			
Juego	1			
Ámbito hospitalario	1			
Industria textiles	3	Trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras (textiles, confección, metales, vidrios, artesanos, alimentación)	5	6%
Cerrajería	1			
Restauración	1			
Industria agrícola	3	Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola	3	4%
Empleada de hogar	2	Trabajadoras no cualificadas en servicios (empleada doméstica, personal de limpieza, preparación de alimentos, sanidad)	9	11%
Sanidad	2			
Sanitario	1			
Socio sanitario	2			
Limpieza	1			
Industria procesado				
Productos congelados	1			
Construcción	1	Personas de construcción y manufactura	1	1%
Servicios	34	Trabajadoras de servicios de restauración y comercio (dependientes, comerciantes, vendedores, cajeros)	48	61
Hostelería y turismo	7			
Dependiente	1			
Atención al cliente comercial	1			
Banca	1			
Comercio	2			
Empresa compra venta y renting vehículos	1			
Teleoperadora	1			
Tercer sector	1	Empleadas de oficina que atienden o no al público	2	3%
Centro fitness	1			
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Centrando el análisis en el sector en el que aparecen más casos de acoso, el sector servicios (gráfica 8), se obtiene que el mayor número se da en la hostelería (19%), se-

guido de los servicios de cuidado de personas (14%) y de limpieza en hogares (12%). Resulta particularmente notable que un porcentaje significativo de mujeres encuestadas optó por no especificar el subsector laboral al que pertenecen. Sin embargo, la mayoría de ellas mencionó trabajar en actividades relacionadas con los servicios de restauración y comercio, representando un 43% de entre quienes están empleadas en el sector servicio.

**Gráfica 8. Proporción del subsector laboral servicios donde mugres migrantes en España declararon experimentar acosa sexual, 2024**



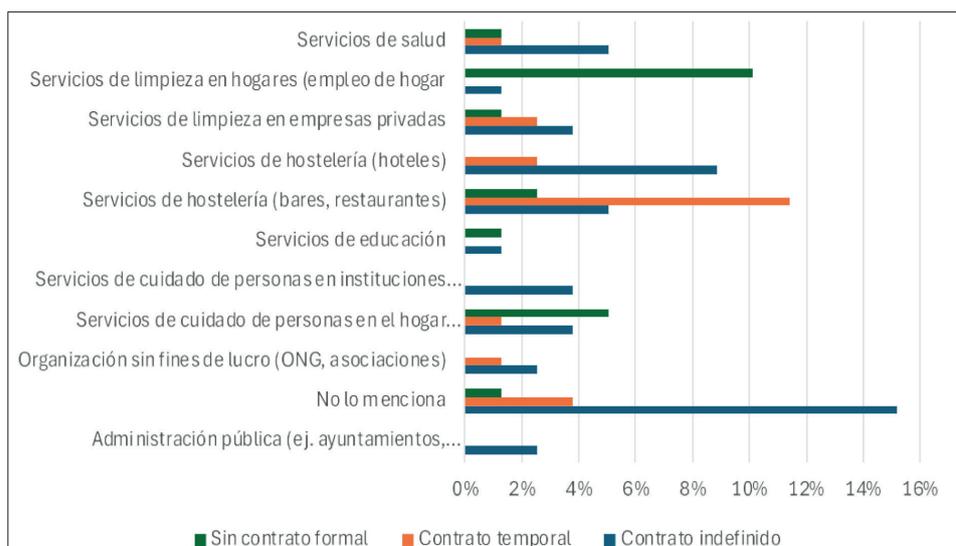
Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Si se cruzan las respuestas sobre subsectores de servicios con el tipo de contrato laboral (sin contrato formal, contrato temporal y contrato indefinido) (gráfica 9) destacan los siguientes resultados:

- Los sectores con mayor presencia de informalidad laboral son los servicios de limpieza en hogares y los servicios de cuidado de personas en el hogar, donde el 10% y el 5% de las mujeres encuestadas, respectivamente, trabajan sin un contrato formal.
- Es notable que muchas personas que no especifican el sector laboral están vinculadas a contratos temporales (5%). De igual forma, los servicios de hostelería (bares y restaurantes) cuentan con una proporción considerable de contratos temporales (11%).
- La proporción de contratos indefinidos es pequeña en comparación con los contratos temporales e informales. El sector con mayor seguridad laboral es el de las Administraciones públicas siendo la hostelería la que mayor porcentaje de contratos indefinidos (9%).
- Los sectores con menor participación laboral son la educación, las ONG y los cuidados de personas en instituciones, aunque se puede visualizar una mayor formalidad debido a la baja proporción de contratos temporales o informales en comparación con la proporción de sus contratos indefinidos.

**De lo anterior, se desprende que existe más riesgo de experimentar acoso sexual en ocupaciones con mayor informalidad y temporalidad laboral.**

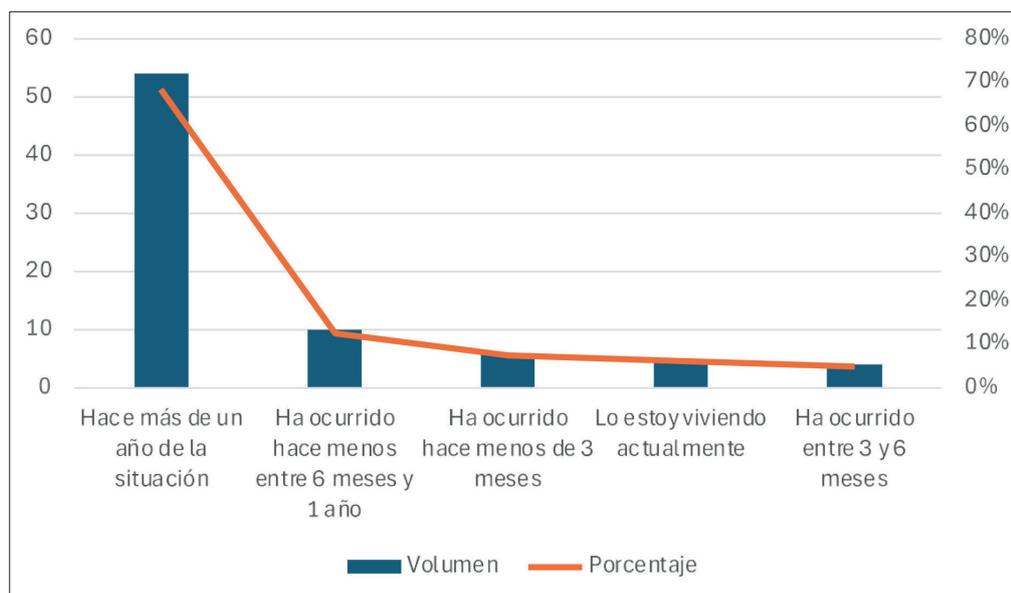
**Gráfica 9. Tipos de contrato por sector laboral (en el sector servicios) de mujeres migrantes con casos de acoso sexual en España, 2024.**



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Respecto al tiempo transcurrido desde la experiencia del acoso sexual, se puede observar que la mayoría de los casos reportados en la encuesta han sucedido hace más de 12 meses, siendo un 68% de las mujeres encuestadas las que declaran esto. En un 13% de los casos, las experiencias de acoso han ocurrido entre 6 y 12 meses atrás. Además, un 6% de las mujeres indicó estar viviendo acoso sexual en la actualidad.

**Gráfica 10. Temporalidad del acoso sexual a mujeres migrantes en España, 2024.**



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

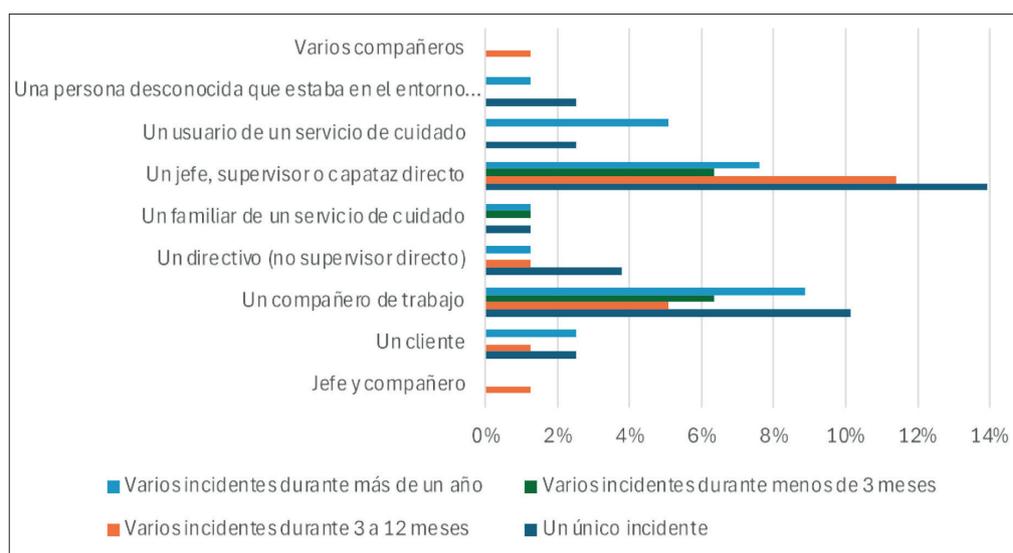
Los casos de acoso sexual en los que solo hubo un único incidente representan el 37% entre los registrados, mientras que los que se han dado de manera repetitiva por parte de la misma persona acosadora (varios incidentes durante más de un año) representan el 28% del total. El acoso sexual que ha tenido lugar en un período medio, entre 3 y 12 meses, representan el 22% de los casos registrados.

**Aparece un alto porcentaje de situaciones en las que las mujeres migradas se ven expuestas a una prolongación de su experiencia de acoso (un 28% más de un año y un 22% entre 3 y 12 meses), lo que puede ser indicativo de la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran, con dificultades para dejar el trabajo o para denunciar los hechos en la empresa.**

Al caracterizar a la persona que acosó con el número de incidentes de acoso que han tenido lugar, se identifica que los jefes, supervisores o capataces directos son los que incurren más en conductas repetidas de acoso sexual, llegando a ser experimentado de dicha forma en un 39% de las mujeres encuestadas. Los compañeros de trabajo representan el 30% de los casos, siendo el segundo grupo con mayor frecuencia de acciones (gráfica 11).

**Esto es un indicador, nuevamente, de la posición de vulnerabilidad en la que están las mujeres migradas, algunas de las cuales han experimentado el acoso sexual en el trabajo durante períodos muy prolongados, por parte de sus superiores y con grandes dificultades para denunciar o dejar el empleo.**

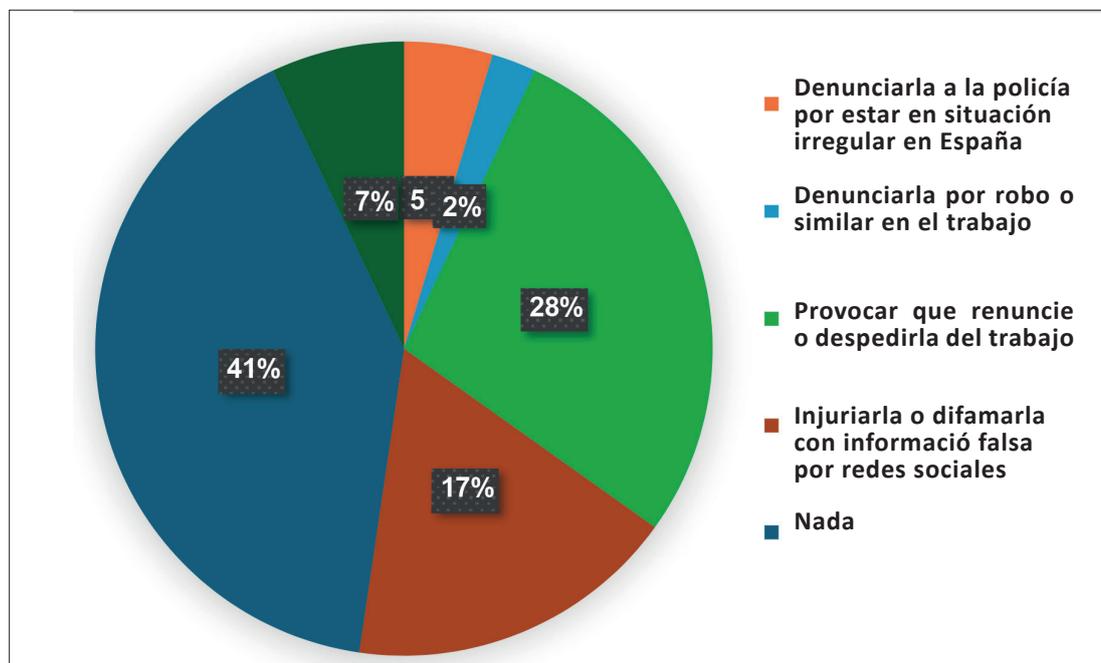
**Gráfica 11. Distribución del acoso sexual en mujeres migrantes en España, por persona que acosó y cantidad de incidentes, 2024.**



*Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.*

En el cuestionario se incluyeron preguntas para evaluar las amenazas que recibieron las mujeres migrantes en relación con el acoso sexual que vivieron. Entre las formas en que han sido presionadas a ceder destaca la de ser despedidas, injuriadas o difamadas con información falsa, no renovarles el contrato de trabajo o ser denunciadas a las autoridades migratorias por estar en situación irregular en España (gráfica 12). **Las amenazas más significativas están relacionadas con la pérdida del empleo y la difamación pública, representando el 28% y 17%, respectivamente. Es importante señalar que el 59% de las encuestadas que experimentaron acoso sexual mencionaron haber enfrentado amenazas y presiones para ceder al acoso.**

**Gráfica 12. Amenazas que se le hicieron a mujeres migrantes en España en relación con acoso sexual en su entorno laboral, 2024.**

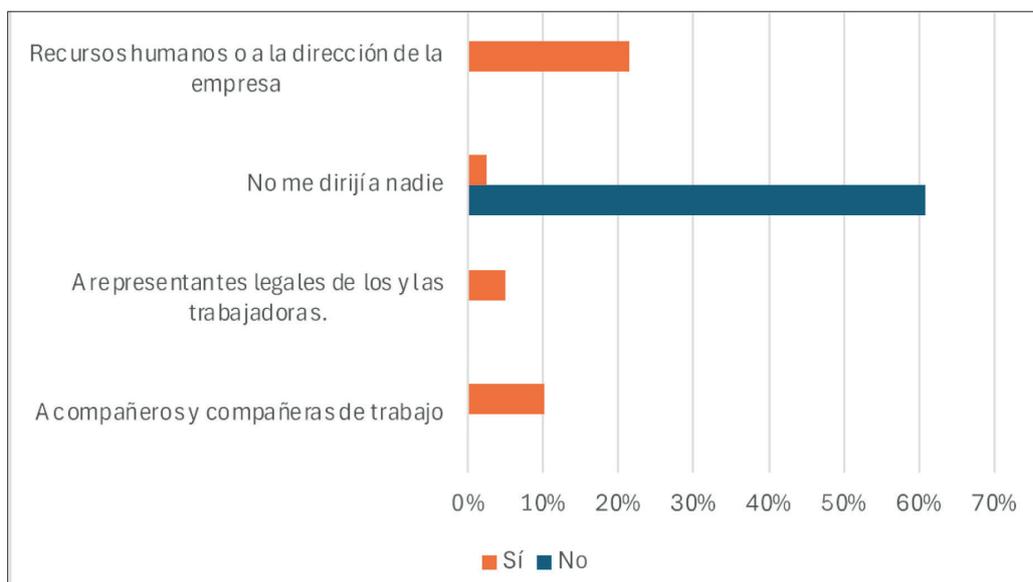


Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Al examinar la distribución de respuestas sobre la comunicación de situaciones de acoso sexual hacia trabajadoras migrantes en distintos subsectores laborales, se observa que el 61% de las encuestadas señalaron no haber informado a la empresa, mientras que solo el 39% indicaron haberlo hecho (gráfica 13).

Además: **1** Existe una alta proporción de no comunicación, un 63% de las mujeres encuestadas que sufrió acoso sexual comentan que no comunicaron con nadie la situación de acoso, mostrando un alto indicador de silencio en todos los subsectores. **2** La oficina de recursos humanos, así como la dirección de la empresa destacan con un 22%, lo que significa que en algunos lugares de trabajo se denuncia con administrativos la situación de acoso. **3** Con mucha menos frecuencia, las mujeres que han informado del acoso sexual lo han hecho a compañeros de trabajo o representantes legales de trabajadores y trabajadoras, lo que hace pensar en la necesidad de reforzar el papel de los y las delegadas sindicales en este aspecto.

Gráfica 13. Distribución de empresas conscientes del acoso sexual y personas a las que se les comunicó el acoso en mujeres migrantes en España, 2024.

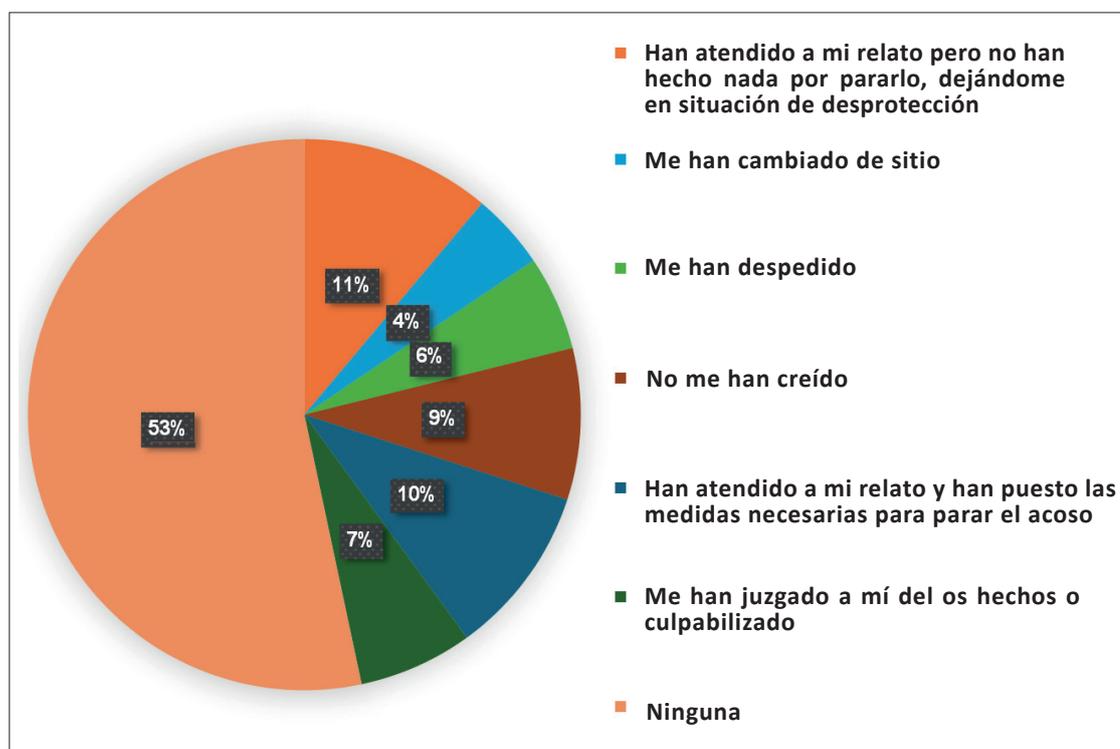


Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral 2024

Adicionalmente, se realiza un análisis de las **reacciones de las empresas tras ser informados de un caso de acoso sexual por parte de las mujeres**. Aquí se presentan los principales puntos rescatados (gráfica 14):

- Un 53% de las trabajadoras que reportó el acoso, dice no haber recibido respuesta por parte de sus empleadores, lo que refleja una falta significativa de acción o mecanismos de protección para abordar dichas situaciones.
- Un 11% mencionó que, aunque su circunstancia fue escuchada/atendida, no se tomaron medidas cautelares para evitar que dicho problema continuara, dejándolas en situación de desprotección.
- Solo un 10% de los casos resultó en medidas efectivas para detener el problema.
- Existe un porcentaje significativo de respuestas negativas y/o punitivas (22% en total) hacia las propias mujeres. Un 6% reporta haber sido despedida tras comunicar su situación; un 7% reporta percibir ser culpabilizada o juzgada por los hechos y un 9% indica que sus relatos no fueron creídos.

**Gráfica 14. Reacciones de empresa/empleador tras haber comunicado una situación de acoso sexual a mujeres migrantes en España, 2024.**

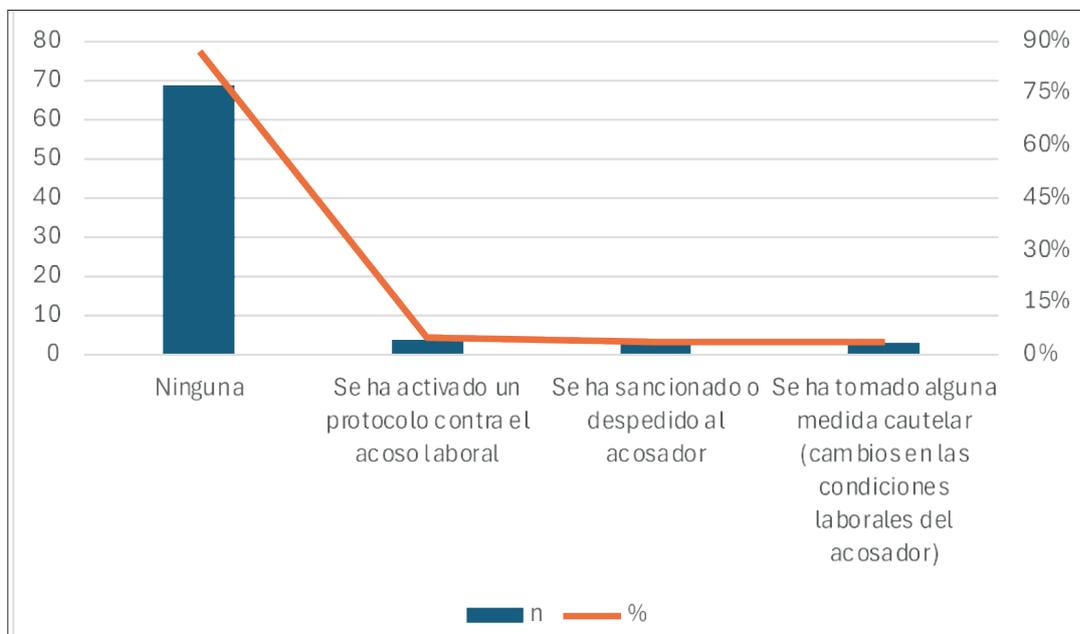


Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Al analizar las **acciones que llevaron a cabo las empresas que atendieron los casos de acoso sexual dentro del ámbito laboral** se pueden señalar los siguientes puntos:

- Solo un 5% de los casos indica que se activó un protocolo contra el acoso laboral.
- Un 4% de los casos resultó en sanciones o despidos del acosador.
- Otro 4% reportó la implementación de medidas cautelares, como cambios en las condiciones laborales del acosador.
- Aunque el 39% de las trabajadoras migrantes no informó a la empresa sobre su acoso sexual, el 87% de las encuestadas indica que no se activó ningún protocolo para abordar el acoso sexual y por razón de sexo experimentado.

**Gráfica 15. Activación de protocolos frente al acoso sexual en mujeres migrantes en el ámbito laboral en España, 2024.**



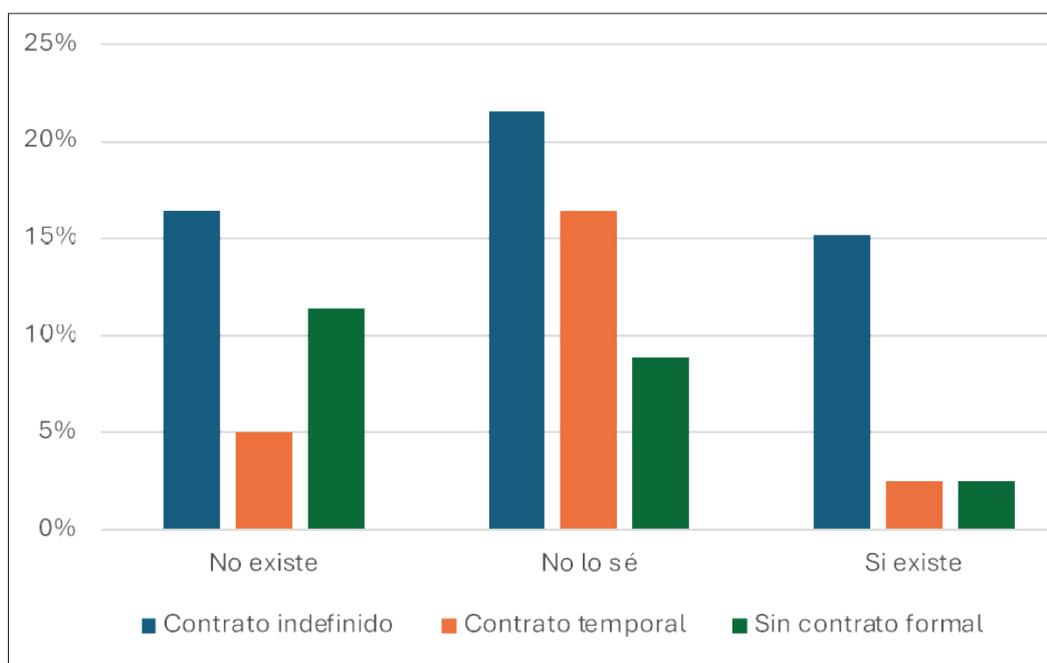
Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Al analizar los tipos de contrato y el conocimiento sobre protocolos contra el acoso sexual en sus empleos (gráfica 16), **las mujeres que reportaron haber sufrido acoso sexual destacaron los siguientes aspectos clave:**

- Un 22% de las trabajadoras con contrato indefinido desconocen si existen protocolos, mientras que un 16% afirma que no existen y un 15% indica que sí. Si bien este grupo tiene la mayor proporción de trabajadoras que reconocen la existencia de protocolos, el desconocimiento sigue siendo alto, lo que sugiere una falta de información y de protocolos en las empresas incluso en situaciones laborales más estables.
- Un 16% de las trabajadoras con contrato temporal no sabe si existen protocolos, un 5% afirma que no existen y solo un 3% dice que sí, la proporción más baja de respuestas afirmativas entre las encuestadas, lo que refleja la precariedad de las condiciones laborales temporales.
- En cuanto a las mujeres que no tienen un contrato formal, un 11% asegura que no existen protocolos, un 9% que no sabe y apenas un 3% dice que sí. Siendo el

grupo que enfrenta la mayor vulnerabilidad, ya que la informalidad suele implicar ausencia de medidas de protección y un acceso limitado a información sobre derechos laborales.

**Gráfica 16. Percepción de trabajadoras migrantes sobre la existencia de protocolos contra el acoso sexual laboral en España, 2024.**



*Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.*

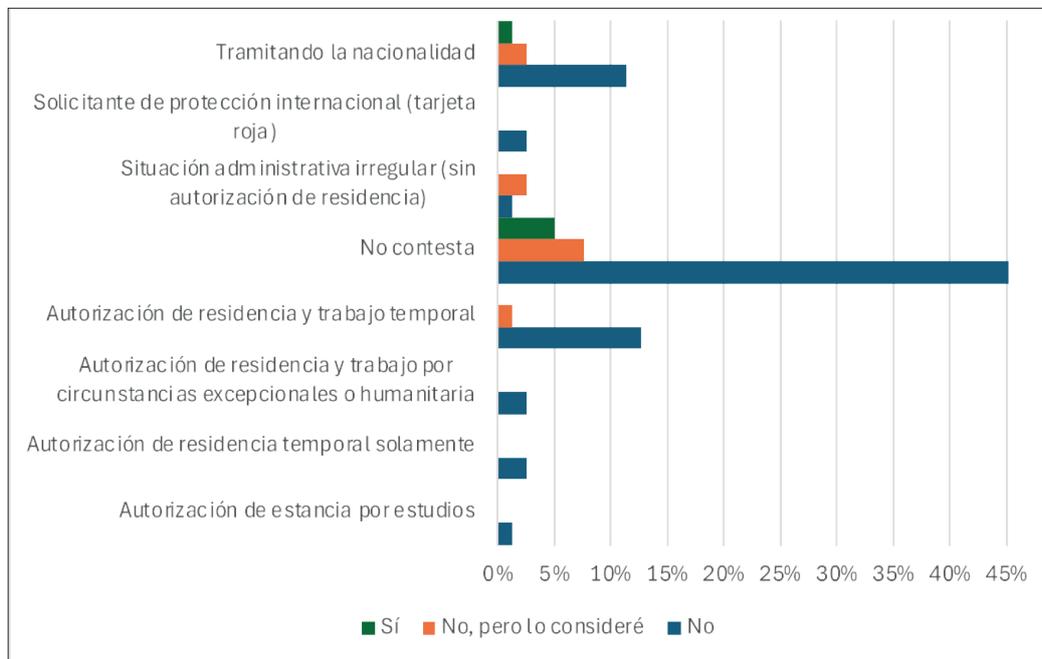
Cuando se hace la **comparativa de las mujeres que reportaron casos de acoso sexual con autoridades policiales y su situación administrativa**, podemos señalar que el 80% de los casos no denunciaron el acoso experimentado (tabla 6).

De los 79 casos solo el 6% decidió denunciar, mientras que el 14% no lo hizo, pero lo consideró. Otros puntos para considerar son:

- El 58% de los casos de violencia se concentran en mujeres que no declararon su estatus migratorio, de los cuales el 78% decidieron no denunciar el acoso sexual vivido en su trabajo. Esto puede significar que la situación administrativa es irregular.

- El 91% de las mujeres con residencia y trabajo temporal que registraron casos de acoso sexual comentan que no denunciaron sus casos con fuerzas de seguridad.
- El 75% de las mujeres encuestadas que se encontraban tramitando su nacionalidad española decidieron no denunciar el acoso sexual con la policía.

**Gráfica 17. Distribución por nacionalidad de reportes policíacos levantados en mujeres migrantes de España por acoso sexual en el ámbito laboral, 2024.**



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Por otro lado, de esas denuncias registradas, el 50% ha terminado con el acosador siendo absuelto y el otro 50% en procesos judiciales que aún siguen en curso (tabla 3), pero solo se ha tratado de seis casos.

**Tabla 6. Distribución del desenlace de denuncias de acoso sexual en mujeres migrantes encuestadas en España, 2024.**

Resultado de procesos judiciales de acoso sexual	Nº	%
La causa ha finalizado y han absuelto al acosador	3	4%
La causa judicial sigue en curso	3	4%
No denuncié	73	92%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.*

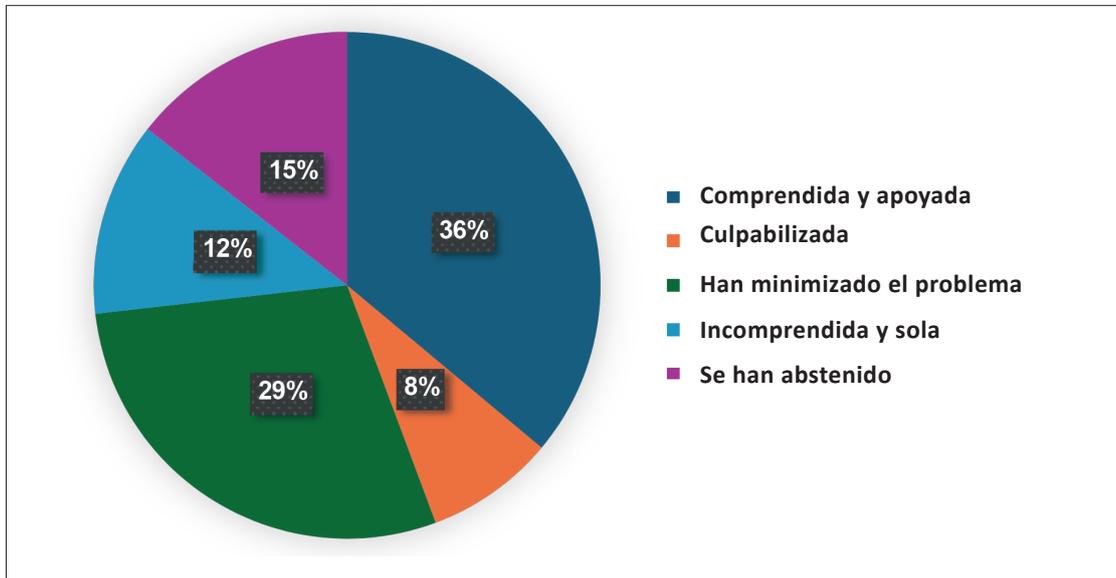
Fuera del ámbito laboral (gráfica 18), las mujeres que dicen haber experimentado el acoso sexual en el trabajo comentan sentirse comprendidas y apoyadas (36% de las mujeres hicieron referencia a ese sentimiento), mientras que un 29% de las mujeres hacen referencia a percibir que sus redes de apoyo minimizan su problema. Otro segmento de las mujeres hace referencia a haberse abstenido de comentar su experiencia de acoso (15%).

**EN RESUMEN:**

Estos datos muestran que, si bien una parte importante se siente comprendida por su entorno (36%), un grupo no menos importante (en torno a un 45%) se ha sentido juzgada o directamente ha decidido no contarlo por temor a ser juzgadas, indicando una circunstancia de soledad o falta de apoyos.



Gráfica 18. Experiencias vividas al acudir a su entorno para pedir ayuda o ser escuchadas.

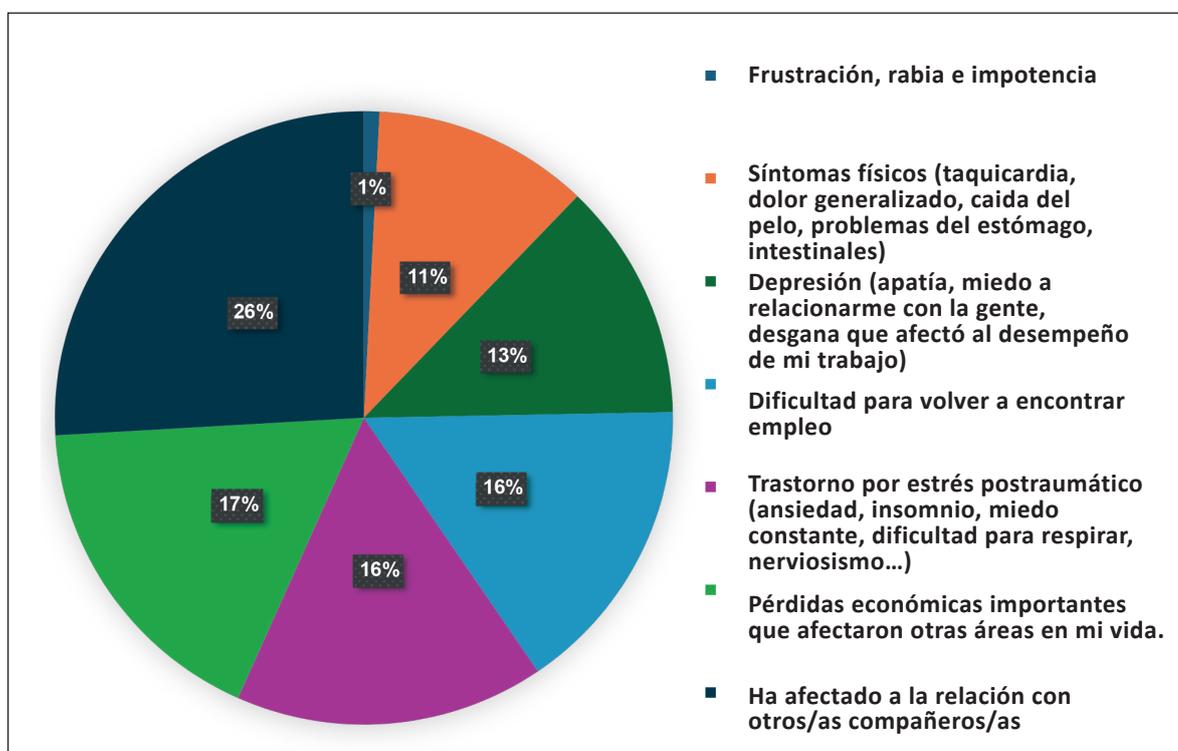


Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

Para finalizar, se incluyó una caracterización de las **consecuencias que trajo consigo la situación de acoso sexual a las mujeres migrantes**. Entre las más referidas resalta que dicho caso afectó la relación con sus compañeros de trabajo (25% de las mujeres hacen referencia a esto), han tenido pérdidas económicas importantes que afectaron otras áreas en su vida (17%), sintomatología asociada a estrés postraumático como ansiedad, insomnio, miedo constante, dificultad para respirar y/o nerviosismo (16%), dificultad para volver a encontrar empleo (15%) y sintomatología depresiva como apatía, miedo a relacionarse con la gente y/o desgana que afectó el desempeño en su trabajo (12%).

Estos datos indican altos porcentajes de afectación tanto laboral como económica y psicológica para las mujeres migrantes que han vivido el acoso sexual.

**Gráfica 19. Consecuencias que han tenido mujeres migrantes en España debido al acoso sexual en el trabajo, 2024**



Fuente: Elaboración propia con base a información obtenida del cuestionario de sondeo de situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, 2024.

### 5.3 CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

A continuación, se presentan los principales resultados de la encuesta, a modo de conclusión. Estas conclusiones deben tomarse como preliminares debido a las limitaciones de la encuesta. Ésta se ha realizado solo en el idioma castellano y administrada en su mayoría a mujeres migrantes de origen latinoamericano residentes en medios urbanos debido a los canales de difusión utilizados (asociaciones de mujeres migrantes). Para futuras aplicaciones del cuestionario, se recomienda su traducción al menos en árabe, inglés y francés; la utilización de canales de difusión más diversificados y que el cuestionario se aplique en zonas rurales y en sectores de la economía informal, con la ayuda de traductoras, mediadoras interculturales y delegadas sindicales (especialmente mujeres para dar mayor confianza a las encuestadas).

### **Perfil de las mujeres migrantes víctimas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral**

- En relación al perfil de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo y el mayor riesgo de exposición a éste, la encuesta arroja que las mujeres migrantes más afectadas son las más jóvenes. En general, las que tienen menos de 44 años, pero especialmente las que tienen menos de 25 años.
- Respecto al nivel formativo, las mujeres migrantes que dicen haber vivido acoso sexual y por razón de sexo se inclinan a un nivel formativo básicas y medio. Las que tienen nivel formativo superior o formación profesional oficial reportan casos de acoso muy inferiores.
- En relación al estado civil, las mujeres migrantes más expuestas al acoso sexual son las solteras y separadas, lo que es acorde con estereotipos propios de un sistema patriarcal en el que las mujeres “sin pareja” están “disponibles”.
- La exposición al acoso sexual también es mayor en mujeres migrantes que llevan menos de 10 años en España, especialmente entre las que llevan menos de 5 años. El menor conocimiento del medio, de las normativas y de los recursos sociales, así como una debilidad de las redes sociales pueden ser factores de vulnerabilidad frente al acoso.

### **Características del acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales vivido por las mujeres migrantes**

- En cuanto a las características del acoso sexual, las formas más comunes experimentadas han sido los comentarios verbales inapropiados, como piropos, chistes, bromas de contenido sexual y miradas y gestos inapropiados. Sin embargo, un tercio de las situaciones reportadas involucran contacto físico no deseado o intimidación, como tocamientos y acorralamientos, lo que implica un nivel de mayor de gravedad, con mayor impacto para las víctimas.
- En una proporción menor, se dan casos de presiones para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales, acoso a través de medios digitales y vigilancia clandestina.

- Aparece un alto porcentaje de situaciones en las que las mujeres migradas se ven expuestas a una prolongación de su experiencia de acoso (un 28% más de un año y un 22% entre 3 y 12 meses), lo que puede ser indicativo de la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran, con dificultades para dejar el trabajo o para denunciar los hechos en la empresa.

### *Sectores laborales de mayor riesgo ante el acoso sexual y por razón de sexo*

- El sector servicios concentra la mayor parte de los casos de acoso sexual, siendo la hostelería, los servicios de cuidado de personas y la limpieza en hogares los subsectores con mayor prevalencia.
- Existe una relación entre la informalidad y temporalidad laboral y el riesgo de sufrir acoso sexual, siendo más vulnerables las mujeres migrantes que trabajan sin contrato formal o con contratos temporales.

### *Presiones y amenazas que acompañan al acoso sexual y por razón de sexo*

- Los resultados indican que el 59% de las mujeres migrantes que sufrieron acoso sexual en el ámbito laboral fueron amenazadas para que cedieran. De entre las amenazas que recibieron, la más común fue la de ser despedidas, mencionada por el 28% de las encuestadas. Esto coincide con el hecho de que un porcentaje alto de mujeres migrantes víctimas dice haber soportado el acoso durante varios meses.
- Otras amenazas mencionadas por las víctimas incluyen:
  - No renovarles el contrato de trabajo.
  - Ser denunciadas a las autoridades migratorias por estar en situación irregular en España.
  - Denunciarlas a ellas por robo.

### **Comunicación del acoso en la empresa y el entorno y respuesta recibidas**

- La mayoría de las mujeres migrantes que sufre acoso sexual no lo reportan a la empresa, especialmente entre quienes tienen autorización de residencia y trabajo temporal. Hay un porcentaje alto de mujeres migrantes que no señalaron su estatus migratorio en el cuestionario, por lo que se intuye que pueden estar en situación de irregularidad administrativa. Dentro de este grupo, casi el 80% no ha reportado el acoso sexual.
- Entre las mujeres migrantes que sí reportaron el acoso sexual en la empresa, más de la mitad no recibió respuesta por parte de sus empleadores, y solo un 10% de los casos resulta en medidas efectivas para detener el problema. En un porcentaje significativo de casos (22%), las empresas reaccionan de forma negativa o punitiva hacia las mujeres que reportan el acoso. La activación de protocolos contra el acoso laboral es mínima (5% de los casos).
- Especial atención debe prestarse a sectores laborales precarios, como la hostelería y el empleo de hogar y de los cuidados, en los que se evidencian altos niveles de desconocimiento de los protocolos y ausencia de medidas claras frente al acoso sexual, siendo los sectores en los que hay sobrerrepresentación de mujeres migrantes.
- Fuera del ámbito de la empresa, una parte importante de las mujeres migrantes ha comentado en su entorno social o familiar estar sufriendo acoso sexual en el trabajo y el 36% dice haber sentido comprensión. Sin embargo, un grupo no menos importante (en torno a un 45%) se ha sentido juzgada o directamente ha decidido no contarlo por temor a ser juzgadas, indicando una circunstancia de soledad o falta de apoyos, que estas mujeres viven en España.

### **Consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo para las mujeres migrantes**

- Las mujeres migrantes que han sufrido acoso sexual en el trabajo reportan afectación laboral, económica y psicológica. Entre las consecuencias más comunes se encuentran: la afectación en las relaciones laborales, con bajas o despidos laborales, lo cual impacta de manera grave en el sostén económico de estas mujeres y sus familias; también se reportan altos niveles de estrés postraumático y sintomatología depresiva; esta situación tiene consecuencias negativas en la búsqueda activa de otro empleo, debido a la baja autoestima y el miedo.

### *Denuncias por acoso sexual y por razón de sexo*

- La gran mayoría de las mujeres migrantes no denuncia el acoso sexual en el trabajo a las fuerzas de seguridad o en el sistema judicial. Entre las razones se encuentran la situación administrativa irregular, el miedo a represalias y la falta de confianza en el sistema judicial. De las pocas denuncias que se presentan (6%), la mitad termina con la absolución del acosador.
- En resumen, la encuesta revela que el acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales es un problema grave que afecta a un número significativo de mujeres migrantes en España. Estas mujeres experimentan una serie de vulnerabilidades que las hacen más susceptibles al acoso, y a menudo no encuentran apoyo ni protección por parte de las empresas o del sistema judicial. Estos resultados coinciden con los arrojados por otros estudios sobre el tema, aunque sectorizados (Bofill y Véliz, 2021; Asociación Por Ti Mujer, 2024; Instituto de las Mujeres 2023)

### *Comparación de los resultados de la encuesta con otras encuestas sobre el tema*

- Existen muy escasos estudios sobre acoso sexual y por razón de sexo en mujeres migrantes en España. En 2021, CCOO realizó una investigación sobre el tema no específicamente centrado en migrantes (CCOO, 2021). Dicho estudio incluyó una amplia encuesta administrada sobre 1.119 mujeres y concluye que la gran mayoría de las que han sufrido acoso sexual y por razón de sexo no lo han comunicado a la empresa por temor a ser despedidas.
- También destaca un bajo porcentaje de quienes dicen haber tenido conocimiento de la existencia de medidas o protocolos frente al acoso en su empresa. En estas cuestiones y en otras, dicha encuesta coincide con la aplicada en 2024 exclusivamente a mujeres migrantes. Sin embargo, existen diferencias que deben ser tenidas en cuenta. El presente estudio pone de manifiesto una mayor precariedad laboral y administrativa en las mujeres migrantes. Las autorizaciones de residencia y trabajo temporal o la situación administrativa irregular hacen que las mujeres migrantes encuentren trabajo en el sector informal y con alta temporalidad. Un alto porcentaje de estas trabaja en sectores con alta informalidad y temporalidad laboral.

A ello se suma un porcentaje significativo de mujeres migrantes que dicen no sentirse comprendidas por su entorno cuando ponen en conocimiento el acoso, lo que indica la debilidad de sus redes sociales. Asimismo, es importante señalar que hay un porcentaje mayor de mujeres migrantes que dice desconocer las medidas y los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, lo que es indicativo de la precariedad laboral que viven, del aislamiento en el que pueden estar realizando sus trabajos (como el empleo de hogar) o de la informalidad en sus procesos de contratación.

La presente encuesta da cuenta de diferencias en cuanto las amenazas específicas que las mujeres migrantes reciben por parte de los acosadores, apareciendo no solo la amenaza del despido (como en la encuesta de 2021), sino también la denuncia a las autoridades migratorias o la difamación de información falsa sobre ellas, como el acusarlas de robo. Por último, aparece un porcentaje mayor de mujeres migrantes que, habiendo comunicado a la empresa sobre el acoso vivido, no recibieron ninguna respuesta o bien fueron despedidas, culpabilizadas o no creídas.

A similares conclusiones llegan dos de los estudios específicos sobre acoso sexual y por razón de sexo en mujeres migrantes, solo que centrados en el sector del empleo de hogar y de los cuidados (Bofill y Véliz, 2021 localizado en Cataluña y Asociación Por Ti Mujer, 2024, de nivel estatal). Ambas investigaciones ponen de manifiesto que este tipo de violencias en el trabajo son generalizadas e invisibles e incluso reportan todavía mayor porcentaje en la dificultad para comunicar el acoso sexual laboral ante los o las empleadoras, así como de denunciarlo, probablemente debido a la precariedad del sector.

En lo que coinciden estos estudios con los resultados de la presente encuesta es en el hecho de que dicha dificultad se debe principalmente al miedo al despido, a situaciones de irregularidad administrativa, al desconocimiento de los derechos y la desconfianza en el sistema judicial (probablemente debido a experiencias negativas previas en el país de origen o en España).

En cuanto a la tipología del acoso sexual y por razón de sexo, ambos estudios comparten datos similares con la presente encuesta, siendo prevalentes los comentarios humillantes y las insinuaciones de contenido sexual, aunque aparece también el acercamiento físico en una cuarta parte de los casos. Cabe mencionar que ambos estudios consultados arrojan mayores porcentajes de impacto psicológico en las mujeres migrantes víctimas. Y como dato a tener en cuenta, aluden al aislamiento y soledad de estas en el empleo de hogar y de los cuidados, la alta tasa de informalidad de este sector y la dependencia económica e incluso residencial que muchas mujeres migrantes

- tienen de sus empleadores; todo lo cual, configura a este sector laboral como un espacio menos seguro para las mujeres. Un dato interesante que aporta el estudio realizado en Cataluña es que, entre los ofrecimientos que se les hace a las mujeres migrantes para que accedan a las insinuaciones y conductas acosadoras, se encuentra el ofrecimiento de ayuda para que puedan reagrupar a sus hijos o hijas en España. Esto indica manipulación basada en el estatuto migrante vulnerable de las migrantes que son madres; así como manipulación emocional, al tocar una cuestión que implica un alto nivel de afectación para quienes sienten dolor y culpa por haber dejado a sus hijos e hijas en el país de origen.
- En conclusión, pese a las limitaciones de la presente encuesta, sus datos son plenamente coincidentes con otras investigaciones similares, reflejando la vulnerabilidad de las mujeres migrantes frente al acoso sexual en España, así como el impacto de éste en sus vidas y la invisibilidad del problema.



## 6

### LA OPINIÓN DE AGENTES, CLAVE EN LA MATERIA

En este apartado se presentan hallazgos cualitativos que se desprenden de las entrevistas semiestructuradas realizadas con personas clave en el ámbito y un grupo focal con representantes de asociaciones migrantes. Las conversaciones mantenidas durante estos encuentros se centraron en las dificultades que experimentan las mujeres migrantes en el mercado laboral, los riesgos frente a distintas formas de violencia y los obstáculos para denunciarlas. También se abordaron de manera crítica las estrategias de intervención social, jurídica y psicológica y el acompañamiento sindical frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, en el caso específico de las mujeres migrantes.

Las opiniones y experiencias profesionales vertidas por los agentes clave contribuyen a dar explicación a los hallazgos más importantes de la encuesta y del análisis interseccional de las normativas y políticas públicas.

#### 6.1 SECTORES LABORALES, VULNERABILIDADES Y RIESGOS DE LAS MUJERES MIGRANTES

Es importante destacar que el acoso sexual y por razón de sexo no se limita a un sector laboral en concreto, pero en el caso de las mujeres migrantes, hay algunos sectores en los que hay mayor riesgo, tanto por la precariedad que caracteriza a estos, como por las condiciones en las que están las mujeres dado su estatuto de extranjería. La

intersección de la condición de mujer y migrante crea una situación de vulnerabilidad agravada que las expone a mayores riesgos de acoso sexual. Los sectores laborales que presentan un mayor riesgo de acoso sexual para las mujeres migrantes en España son aquellos que combinan una alta presencia de mano de obra femenina migrante con condiciones de precariedad laboral, desregulación, informalidad y desprotección.

**CUIDADO DE PERSONAS Y EMPLEO DE HOGAR.** Las mujeres migrantes que trabajan como internas en hogares ajenos se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. El aislamiento, la dependencia de sus empleadores y la falta de regulación las exponen a abusos de todo tipo, incluido el acoso sexual. El ámbito doméstico dificulta la intervención de las autoridades y la obtención de pruebas, lo que aumenta la impunidad de los agresores.

“Yo he encontrado situaciones de acoso prácticamente en todos los sectores, desde una mujer víctima que era visitadora médica; también hemos llevado casos en funcionarios públicos. Hasta en mi propia profesión pasa, casos cercanos de abogadas que han sido acosadas. No hay un sector concreto, pero sí creo que hay sectores que favorecen la impunidad y que afectan especialmente a las mujeres migrantes, porque son las que están sobrerrepresentadas en estos. Por ejemplo, el empleo doméstico, en el que hay muchos casos. Ahí hay problema añadido, y es que el trabajo se desarrolla en un espacio concreto que es el hogar familiar, ahí no entra nadie, ni la inspección y los sindicatos. Hay una total indefensión. También hay muchos casos en la hostelería.” (Abogada)

“Nosotras hemos atendido casos muy flagrantes, de mujeres en el empleo de hogar, que por decir lo ocurrido, una situación de acoso, la familia se ha puesto de acuerdo para acusarla de cosas que supuestamente las mujeres hicieron, como robar, etc.” (Amalgama)

**HOSTELERÍA.** Este sector, con una alta presencia de mujeres migrantes en puestos como camareras de piso o personal de limpieza, también presenta un alto riesgo de acoso sexual. La rotación del personal, los horarios irregulares y la interacción con clientes, algunos de los cuales pueden tener actitudes machistas o racistas, crean un ambiente propicio para el acoso.

“Nosotras atendemos a mujeres migrantes que trabajan también en cuidados, la mayoría de internas, y en hostelería. Escuchamos muchos relatos de acoso a estas mujeres, que están relacionados con la precarización que acompaña los procesos migratorios, y no solo de las mujeres que se encuentran en una situación administrativa irregular, sino por la falta de acceso a derechos, a información, a homologación de títulos. La mayoría de las que trabajan en la hostelería tienen carreras profesionales, pero no tienen los títulos homologados, pero a veces no tienen ni contrato. Cuando están contratadas, precisamente la amenaza que les hacen es la de despedirlas. Entonces, esto las deja en una situación muy vulnerable frente a los abusos en ese sector.” (Mujeres Pa’Lante)

**AGRICULTURA.** Este sector se caracteriza por la temporalidad de los contratos, la subcontratación a través de intermediarios y la falta de control por parte de las autoridades en las explotaciones no reguladas. Las mujeres migrantes se ven obligadas a aceptar trabajos en condiciones abusivas por miedo a perder su empleo y ser deportadas. El aislamiento geográfico de las fincas y la falta de testigos también contribuyen a la impunidad de los agresores.

“Nos sorprendió mucho durante el trabajo de campo cualitativo y como resultado de una encuesta que realizamos, los niveles tan elevados de violencia que reportaban las mujeres migrantes en estos dos sectores: abusos de todo tipo, impunidad en los campos, en los invernaderos, en los asentamientos por parte de los jefes, de los manijeros, de los intermediarios, de los capataces, incluso de los compatriotas que a veces las prostituyen en los asentamientos o intentan prostituir las. También aparecen altos niveles de indecisión, de miedo y de desconocimiento por parte de las mujeres; barreras idiomáticas y falta de información. Hay un problema en la agricultura de invernadero sobre todo, o de temporada, y es el nivel de complicidad en el secreto en ese contexto y en la dificultad para poder acceder e investigar.” (ESOMI, Universidade da Coruña)

“Hay mujeres que se pusieron en contacto con nosotras, que nos dicen que les han ofrecido hacer los papeles a cambio de “favores sexuales”. Son abusos sexuales a personas que tienen importantes necesidades. El sector agrario es uno de los más habituales cuando se trata de mujeres que no tienen formación y no hablan el idioma.” (Abogada, CCOO, Murcia)

## 6.2 manifestaciones del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral y mujeres emigradas

Las mujeres migrantes en España se enfrentan a diversas formas de acoso sexual y por razón de sexo en sus entornos laborales. Las personas entrevistadas destacan las siguientes:

### **Abuso de poder y coacción laboral**

Algunos supervisores y jefes utilizan su posición de poder para presionar a las mujeres a cambio de favores sexuales, pero también para ejercer un trato humillante. Amenazan con el despido, la no renovación del contrato, o incluso con dificultar la obtención de permisos de residencia. Este tipo de abuso se observa especialmente en sectores como la agricultura, la hostelería y los cuidados, donde la precariedad laboral es mayor.

“La ley de extranjería te obliga a estar tres años sin papeles. Durante ese tiempo, son muy vulnerables a lo que ocurra, no pueden empoderarse por miedo a perder el trabajo o que las deporten.” (FADEMUR)

“Los mayores acosadores son los supervisores. Esto no solo ejercen acoso, también es constante el abuso de poder, les chillan, les gritan, las empujan. Es que como que se ponen en un lugar en el que pueden hacerles lo que quieran, es el abuso del poder. Algunas de ellas han ido al comité de empresa y el comité les ha dicho: “Bueno, tampoco es para tanto, solo te ha dado un empujón”. Sí ¡Sí es para tanto! Porque no tiene por qué haber abuso de poder ni abuso físico. Y un empujón es abuso físico, aunque ellos digan que no, pero, claro, Hay que tener en cuenta que muchas de ellas están con contratos a tiempo parcial, con lo cual el supervisor las amenaza con que: “si tú no haces lo que yo te digo, mañana no vienes a trabajar”. Y claro, ahí está el miedo. En nuestro sector hay mucho miedo, mucho miedo.” ( Kellys)

“En el nuevo proyecto de investigación que estamos diseñando, hemos incorporado como tema central la cuestión de la violencia en la relación laboral en el empleo de hogar y en el trabajo agrícola, no solo la violencia sexual, sino todas las formas de violencia, la económica, la psicológica y la física, porque hemos observado que no se pueden separar tan fácilmente y que, junto con los insultos, a veces va también la proposición sexual, así como las humillaciones. Es decir, todo forma parte de un continuum de violencia, que si bien nos afecta a todas las mujeres y toma características singulares en la relación laboral, en esos sectores y hacia las mujeres migrantes se agrava por la indefensión.” (ESOMI; Universidad da Coruña)

Muchas mujeres migrantes trabajan en condiciones abusivas, con largas jornadas, salarios miserables y sin ningún tipo de protección. Este tipo de explotación puede ser un caldo de cultivo para el acoso sexual, ya que las mujeres se sienten más vulnerables y con menos posibilidades de defenderse.

### **Violencia verbal y psicológica**

- **Comentarios sexistas.** Las personas entrevistadas aluden a comentarios despectivos sobre el origen, la cultura o el aspecto físico de las mujeres migrantes en sus puestos de trabajo, así como a humillaciones. Estas agresiones verbales pueden tener un impacto devastador en la autoestima y la salud mental de las víctimas.

- **Intimidación.** Gestos, posturas o frases que crean un clima de miedo en el puesto de trabajo, especialmente, en sectores donde éste se desarrolla en aislamiento, como el empleo de hogar y la agricultura.

“Tenemos una compañera que entró en una casa a cuidar de un señor mayor. Éste, lo primero que hizo fue desnudarse entero y empezar a corretear por la casa así. La compañera nos contó que no sabía para dónde mirar, estaba en la cocina preparándole la merienda, y de buenas primeras, el hombre se planta delante de la puerta de la cocina así. La compañera ha pasado una angustia... Son situaciones en las que pasas mucho miedo, que casi no las puedes ni contar, nadie te cree.” (FADEMUR)

### **Violencia física**

- **Tocamientos.** Desde roces “accidentales” hasta agarrones y manoseos no deseados. Estas agresiones físicas son una clara violación de la integridad de las mujeres y pueden dejarles secuelas emocionales y físicas.
- **Agresiones sexuales.** En casos extremos, algunas mujeres migrantes son violadas por sus empleadores, compañeros de trabajo o incluso clientes. Estos actos de violencia extrema son un crimen y deben ser denunciados y castigados.

“Todas las mujeres marroquíes que hemos acompañado en el proceso judicial de denuncia por violaciones en el campo de Murcia, provenía de la fresa de Huelva. Acaba la temporada de la fresa de Huelva, se quedan sin trabajo y en situación irregular y se van a trabajar al campo de Murcia. Tenían el contacto de una mujer que las aloja en condiciones nefastas y que las pone en contacto a su vez con un hombre que las va ubicando en distintas explotaciones agrícolas. No vienen todas juntas, vienen en diferentes tiempos, pero el proceso es el mismo para todas. Coincide que están solas en España, todas tienen familia e incluso hijos en Marruecos, tienen responsabilidades familiares allí. Es en este contexto en el que ese hombre abusa de ellas y se producen las violaciones. Yo me entrevisto con cada una de ellas por separado y no doy crédito a todo lo que cuenta, pero una ve mi cara y me dice “¿Qué te sorprende? Esto es lo normal”.” (Abogada, CCOO, Murcia)

### 6.3 BARRERAS PARA COMUNICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LOS ENTORNOS LABORALES

Las mujeres migrantes enfrentan una serie de obstáculos que les impiden comunicar, notificar o denunciar el acoso sexual en el trabajo. Estos obstáculos se pueden agrupar en las siguientes categorías.

#### *Miedo a las represalias*

- **Pérdida del empleo.** Muchas mujeres migrantes dependen de su trabajo para sobrevivir y enviar dinero a sus familias en sus países de origen. Denunciar el acoso podría resultar en el despido inmediato, dejándolas en una situación de extrema vulnerabilidad económica.
- **Deportación.** Las mujeres en situación administrativa irregular temen que al denunciar el acoso se inicien procesos de expulsión. Prefieren callar y soportar el abuso antes que arriesgarse a ser deportadas y separadas de sus familias en caso de tenerlas en España.
- **Temor a tener antecedentes como “trabajadoras conflictivas” que impidan que puedan encontrar nuevos empleos.** Esta práctica, aunque ilegal, es una realidad en algunos sectores laborales.

#### *Desconfianza en las instituciones*

- **Falta de conocimiento de sus derechos.** Muchas mujeres migrantes desconocen las leyes que las protegen o los procedimientos para denunciar el acoso. La desinformación las deja en una situación de desventaja frente a sus agresores.
- **Creencia de que no se hará justicia.** Dudan de la capacidad o la voluntad del sistema judicial para investigar y sancionar el acoso sexual laboral. Esta desconfianza se basa en experiencias previas de impunidad o en la percepción de que las instituciones no están preparadas para atender sus necesidades específicas.

*“Hay mucho desconocimiento de los derechos y de los procedimientos que se deben hacer en caso de que se viva alguna situación de vulneración. La desconfianza en las propias instituciones, de presentar una denuncia y que eso signifique que se inicie un proceso de expulsión de ellas mismas cuando estén en situación administrativa irregular. La dependencia económica del puesto de trabajo que puede hacer que el poner una queja o iniciar una reclamación mínima pueda significar a la persona quedarse sin trabajo. Entonces toda esa situación hace que las compañeras no denuncien y que las compañeras se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad de sus derechos y que esto sea una situación propicia para poder abusar de ellas y de sus derechos. Todo eso tiene que ver con el abuso de poder que se ejerce sobre ellas, es un abuso por la condición de mujer, pero también parte de una mirada racista.” (Luz, MIGRESS)*

- **Barreras lingüísticas y culturales.** La dificultad para comunicarse en el idioma del país receptor y la falta de familiaridad con las normas sociales y legales pueden ser un obstáculo para comprender y navegar el sistema de justicia. La necesidad de traductores y mediadores culturales es fundamental para garantizar el acceso a la justicia para las mujeres migrantes.

### Presión social y cultural

El contexto sociocultural tiene un papel importante en la configuración de roles de género, que determinan posiciones diferenciadas sobre lo masculino y lo femenino. También determina posiciones diferenciadas para las personas migrantes según procesos de racialización. Estas construcciones dan lugar a las violencias y dificultan que las mujeres migrantes puedan identificarlas y denunciarlas.

- **Hipersexualización.** Hay procesos de racialización que vienen a hipersexualizar a algunas mujeres migrantes según su origen, lo que las expone a constantes situaciones de acoso sexual, independientemente del sector laboral en el que trabajen.

*“Es importante aplicar la perspectiva racial de esta cuestión, porque el mercado laboral está estratificado por procesos de racialización y, además, dentro de estos sectores pervive el machismo y el racismo, el racimachismo. Algunos sectores dan mucha mano libre a las masculinidades blancas para poder ejercer el acoso porque están arriba en una relación de poder, que tiene lugar en un marco muy concreto de explotación de los cuerpos, como son*

los hogares, el campo, el bar, etcétera. Ellos saben que estamos en un espacio en el que nuestros cuerpos están a disposición, es para ellos un territorio que les pertenece, entonces, ejercen todo tipo de violencias. Digamos que sienten más libertad para hacerlo en esos espacios de extracción colonial, porque se extrae de los cuerpos feminizados racializados, no de los blancos. Se trata de una cuestión sistémica colonial. Yo siempre me remito a las cartas de Colón cuando describe a las mujeres que ve al llegar a lo que llamaron Las Indias, dice “son mujeres que van en taparrabo, llevan poca ropa”, o sea, con un tono de insinuación, y eso es una carga que todavía hoy pervive, que la llevamos la mayoría de las mujeres latinas y las mujeres afrodescendientes o mujeres negras. Hay una hipersexualización de nuestros cuerpos, son constructos raciales. Y en el caso de mujeres marroquíes, como ha pasado en la agricultura, que hay casos en los que son hombres marroquíes los que abusan de ellas, creo que también ahí hay una cuestión que tiene que ver con el hecho de que no son consideradas mujeres las que han venido solas a España y se manejan solas, no lo son desde el punto de vista patriarcal. O sea, son mujeres a las que esos hombres se creen con poder para acceder porque no son las mujeres buenas que tienen que quedarse en su casa. Es una cuestión machista. Yo diría esto, hay machismo y hay racismo y cuando ambos se unen, hay un marco de colonización de los cuerpos feminizados racializados.” (Consultora en temas de migración y género).

- **Normalización de la violencia.** En algunos contextos culturales, la violencia contra las mujeres, incluido el acoso sexual, se normaliza por su propia integración en el tejido social. Esta normalización puede llevar a las mujeres a minimizar o justificar el abuso que sufren, impidiéndoles reconocerlo como un delito.

“Son expresiones verbales que no son tan explícitas. Ellos lo hacen en plan gracioso, lo toman como una broma, pero en realidad van de chulos por la vida. Cuando las mujeres logran reconocer esas señales de acoso sexual, no lo permiten, pero no siempre las reconocen, porque han naturalizado esa violencia verbal. Habría que señalar que, dependiendo del contexto o el país del que se provenga, es más fácil o más difícil identificarla y también eso depende del nivel de conciencia que se tenga en relación a situaciones de violencia, porque si ya venimos de un país o contexto en el que se ha sufrido la violencia y se ha naturalizado, es mucho más difícil enfrentarla y denunciarla.” (MIGRESS)

“En el empleo de hogar detectamos casos en los que hay una cuestión muy entreverada respecto a lo que tienen que hacer, apareciendo ciertos intercambios sexuales, que no se ven como un abuso de poder o un delito, sino que se asumen como parte del trabajo. Claro, en un contexto en el que muchas mujeres están en una posición de extrema vulnerabilidad, y en un espacio que está en la intersección entre lo público y lo privado; es un espacio de

*profunda indefensión en el que no puede entrar la inspección laboral. Además, estamos hablando de dos sectores laborales en los que hay muy baja sindicación y donde los sindicatos tienen más dificultades para llegar.” (ESOMI, Universidad da Coruña)*

*“Nosotras hemos trabajado con mujeres que están en asentamientos rurales y hemos detectado que algunas no pueden distinguir lo que es violencia de lo que no lo es, o no pueden definir lo que es el acoso. Ellas se preguntan si han hecho algo mal para que sus empleadores las traten así. Hay dificultad para identificarlo o incluso nombrarlo como tal.” (Consultora en temas de migración y género)*

- **Miedo al estigma.** Las mujeres migrantes pueden temer ser estigmatizadas o rechazadas por su comunidad si denuncian el acoso. La presión social y el miedo al “qué dirán” las silencia y las mantiene atrapadas en un círculo de abuso.

*“Hemos visto que es muy difícil abordar estas cuestiones, porque algunas mujeres tienen dificultad para expresar lo que les pasa, hay trauma, hay miedo. Nosotras hemos decidido abordarlo con técnicas cualitativas, recogiendo los testimonios.” (ESOMI, Universidade da Coruña)*

### Falta de apoyo y recursos

- **Escaso acompañamiento institucional.** La falta de recursos y servicios especializados para atender las necesidades específicas de las mujeres migrantes víctimas de acoso sexual y por razón de sexo agrava su situación de vulnerabilidad.

*“Yo escucho frecuentemente a mujeres que deciden denunciar, porque todo el mundo las anima: “denuncia, denuncia, llama, denuncia, llama, denuncia”, pero luego están solas, las dejamos solas. Entonces, hay un desafío muy grande para las organizaciones que nos dedicamos a esto.” (La COMALA, Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe)*

*“Nosotras les explicamos que ellas trabajan por horas y que tienen que hacer lo que les dé tiempo, pero ellas insisten que tienen que hacer 26 habitaciones, que el ranking, que no se van hasta que terminen todo. Y ¿Quién les paga esas horas? Dicen: “Es que la empresa me ha dicho eso”. Nosotras les*

decimos: “tu contrato es por horas, no por habitaciones”. Al final, cuando hay problemas, acuden a nosotras, en la mayoría de los casos. Claro, en el momento que van a algunos de los sindicatos y se dan cuenta que hay personas machistas, vienen a nosotras. Nosotras tenemos un protocolo, que lo hacemos circular en todos los territorios. Hacemos reuniones online con toda la coordinadora nacional y marcamos las pautas a seguir e intentamos hacer lo mismo en todas las comunidades.” Kellys)

“Bastante triste venirte de tu país y desarraigarte para vivir en un país que no te quiere salvo para que trabajes. Y muchas son madres, tienen responsabilidades son madres, encabezan familias monoparentales, son situaciones que requieren poder ser atendidas a lo largo de todo el proceso en caso de que ellas llegaran a decir algo, llegaran a pedir ayuda o llegaran a denunciar. Y toda esa cobertura que va desde el momento en que lo plantean primero en la empresa y luego interponen una denuncia, que se pueden quedar en la calle, no hay una cobertura durante todo ese procedimiento que además si se hacen procedimientos judiciales pueden llegar a más de 2 años en los cuales necesitan esa cobertura. Esa cobertura social es inexistente. No hay servicios específicos para el acoso sexual laboral. Hay recursos, por ejemplo, de violencia de género, en los cuales ahora entrarían, con la ley de garantía de la libertad sexual, entrarían por ahí. Pero si nos ponemos a pensar, la mayoría de las entidades que atienden temas de violencia de género trabajan el tema de la violencia de género en el ámbito de la pareja. Hay una falta importante de recursos que atiendan específicamente las violencias sexuales fuera del ámbito de la pareja. No hay traductores, sí lo hay en el ámbito judicial, porque es obligatorio, pero luego a lo largo de todo el procedimiento, por ejemplo, en la atención psicológica o social, no hay. Tampoco hay una cobertura social y económica en todo momento. También hay una ausencia de coordinación entre todos los agentes que deberían estar presentes, porque aquí ya no es solo que sea una violencia sexual, es que es una violencia sexual en el ámbito del trabajo. Entonces, tiene que estar más implicada inspección laboral y los sindicatos, y tiene que haber una coordinación entre todos los agentes, el Fiscal, el ámbito judicial y penal, con el social. (La Comala, Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe)

- **Insuficiente sensibilización de los empleadores.** Muchos empleadores no están sensibilizados sobre la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, o no cuentan con protocolos adecuados para prevenirlo y sancionarlo. Todas las empresas deben contar con protocolos independientemente de su tamaño, pero se estima que solo un tercio los tiene y estos están totalmente ausentes en sectores informales.

“Nosotras desde la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos hemos realizado varios proyectos formativos, algunos con la Federación de Mujeres, porque entendíamos que la formación de las mujeres que trabajan en la

*agricultura es importante, pero luego nos faltaba el segundo paso, que era la concienciación de los empresarios. Al principio, cuando empezamos a hablar de micromachismo en agricultura y ganadería familiar, la gente nos miraba raro, pero poco a poco lo van interiorizando, pero falta mucho. Hemos conseguido que las mujeres verbalicen las situaciones, digan: “eso me molesta, no me digas esto, dímelo de otra manera” y eso es importante, pero falta la otra parte, que las empresas sean más conscientes.” (FEDEMUR)*

- **Dificultades para acceder a la justicia, Los procesos judiciales pueden ser largos, costosos y traumáticos, lo que desanima a muchas mujeres a denunciar.**

*“Te pasa cualquier cosa y eres tú la que tiene que demostrarlo. No lo puedes denunciar si no tienes pruebas. Nuestros abogados están hartos de ver casos que no llegan a nada por falta de pruebas, pero tener pruebas es muy complicado porque no pueden grabarlos. También habría que preguntarse cómo se está legislando en términos de protección de la prevención de riesgos laborales en ciertos sectores, como el empleo de hogar. Nosotras estamos contentas de los avances legislativos en estas cuestiones, pero nos ha dejado un poquito ese mal sabor de boca de que no está bien claro cómo se va a controlar el tema de los riesgos laborales en el empleo de hogar o cómo se va a prevenir el acoso en el ámbito doméstico. Ahora mismo, la ley el papel mojado en este sentido. Nosotras tenemos un 40% de trabajadoras internas.” (FEDEMUR)*

*“Como es una situación en la que normalmente están solo dos personas, es bastante difícil de demostrar, debido a que muchas veces no hay pruebas, salvo por el daño psicológico que deja, que es bastante importante. Es que es una tortura, estar todo el día trabajando en ese ambiente hostil, violento.” (Abogada Sociedad Cooperativa Andaluza)*

**En resumen, la combinación de estos factores crea un contexto de impunidad que permite que el acoso sexual y por razón de sexo contra las mujeres migrantes se perpetúe. Es necesario un enfoque integral que aborde las causas estructurales de la vulnerabilidad de estas mujeres y garantice su acceso a la justicia, la protección y el apoyo necesarios para romper el silencio y poner fin al abuso.**

## 6.4 EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos desempeñamos un papel crucial en la protección de las mujeres migrantes frente al acoso sexual y por razón de sexo en el mundo del trabajo. En un contexto en el que estas mujeres enfrentan múltiples barreras para denunciar el abuso, los sindicatos debemos actuar como un actor clave para romper el silencio y garantizar sus derechos.

Las personas entrevistadas enumeran las diversas acciones que se deben hacer por parte de los sindicatos:

- **Brindar información y formación sobre los derechos laborales.** Muchas mujeres migrantes desconocen sus derechos o los procedimientos para denunciar el acoso. Los sindicatos pueden informarlas y asesorarlas sobre la legislación vigente, los protocolos de actuación en caso de acoso y los recursos disponibles. Esta labor de información es fundamental para empoderar a las mujeres y ayudarlas a identificar y comprender las situaciones de abuso.

*“Lo primero que tiene que haber es una mesa de diálogo social donde estemos los diferentes actores y digamos: “Aquí hay un problema de violencia en el campo, esto está ocurriendo, es una realidad que hay y vamos a articular cómo hacemos”. Antes, habría que ir a las fincas, informar a las personas sobre qué se debe hacer en los casos de acoso, de que hay unas garantías. Luego, hay otra parte, que es la responsabilidad de la administración o de las diferentes administraciones, porque lo que no puede ser es que haya gente que vende las citas de la Oficina de Extranjería y que no hagan nada, porque si pasara conmigo, que tengo que pagar 200€ por una cita para renovar el DNI, eso sí sería un escándalo.” (Abogada, CCOO, Murcia)*

- **Activar el protocolo contra el acoso sexual e informar y acompañar a las víctimas en el proceso interno con la empresa.**
- **Facilitar la denuncia y el acceso a la justicia.** Los sindicatos pueden acompañar a las víctimas durante el proceso de denuncia, proporcionándoles apoyo legal y emocional. Pueden actuar como intermediarios entre las trabajadoras y las autoridades, facilitando la comunicación y superando las barreras lingüísticas y culturales.

- **Negociar con las empresas la implementación de protocolos antiacoso.** Los sindicatos tienen la capacidad de presionar a los empleadores para que adopten medidas efectivas de prevención y sanción del acoso sexual laboral y por razón de sexo. Deben participar en la elaboración de protocolos que garanticen la protección de las trabajadoras migrantes, establezcan procedimientos claros para la denuncia y la investigación de los casos, y promuevan un ambiente laboral seguro y respetuoso.

*“El protocolo no garantiza que haya una protección total de las trabajadoras y, sobre todo, que se lleve a cabo con total garantía. Ciertos pasos de esos protocolos se dejan al criterio de determinadas personas para son las personas que no son jueces, sino de personas de la misma empresa. El protocolo tampoco llega a ciertos grupos, como las mujeres que no saben leer o que no hablan el idioma.” (Abogada, CCOO, Murcia)*

- **Ofrecer apoyo y acompañamiento a las víctimas.** Los sindicatos pueden brindar asesoramiento legal, psicológico y social a las mujeres que han sufrido acoso sexual y por razón de sexo. Pueden ayudarlas a superar el trauma y a reconstruir sus vidas. Este apoyo integral es fundamental para que las mujeres se sientan seguras y protegidas para denunciar el abuso y para que no sufran represalias por hacerlo.

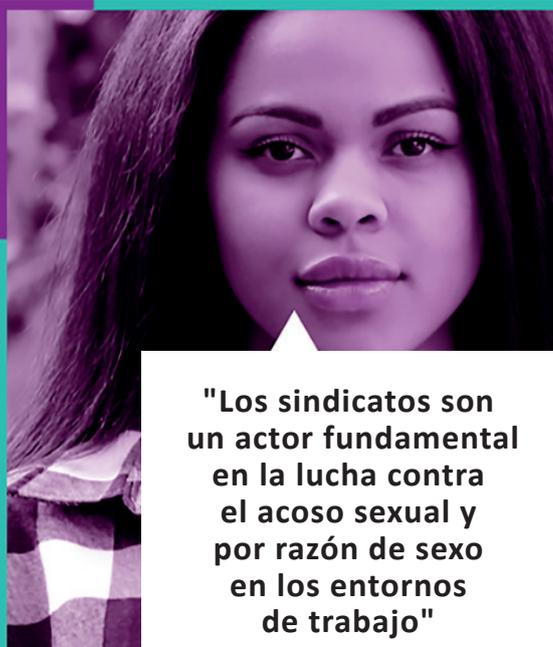
- **Seguir visibilizando la problemática y sensibilizar a la sociedad.** Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en la denuncia pública del acoso sexual y por razón de sexo que sufren las mujeres en general y las migrantes en particular. Pueden organizar campañas de sensibilización, difundir información sobre la problemática y promover un debate social que contribuya a romper el silencio y la impunidad.

Sin embargo, las personas entrevistadas también señalan limitaciones en la actuación de los sindicatos:

- **Falta de recursos y personal especializado.** Algunos sindicatos no cuentan con los recursos suficientes para atender adecuadamente la problemática del acoso sexual y por razón de sexo a mujeres migrantes. La falta de personal especializado en interculturalidad, traductores/as y atención a víctimas de trauma puede dificultar el apoyo y el acompañamiento a estas mujeres.

- **Burocratización y falta de agilidad en los procesos.** Las estructuras burocráticas y los procedimientos internos pueden ralentizar la respuesta ante los casos de acoso sexual. La falta de agilidad puede desalentar a las mujeres a buscar apoyo y protección.
- **Algunos testimonios denuncian que se han encontrado la existencia de machismo y racismo dentro de las propias estructuras consultadas, lo que dificulta la defensa de los derechos de las mujeres migrantes.** Es necesario un cambio cultural profundo de todas las organizaciones implicadas para garantizar que sean espacios seguros e inclusivos para todas las trabajadoras.

Es necesario seguir fortaleciendo la capacidad de acción de los sindicatos, en el abordaje del acoso sexual con perspectiva interseccional, dotarlos de los recursos necesarios y promover una cultura de respeto e igualdad dentro de sus propias estructuras para que se pueda cumplir siempre con su misión de proteger a las trabajadoras más vulnerables.



"Los sindicatos son un actor fundamental en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo en los entornos de trabajo"

# C conclusiones



El acoso sexual y por razón de sexo es un problema estructural que responde a las desigualdades de género. Su emergencia en el marco de una relación laboral pone de manifiesto las violencias machistas enraizadas en la cultura de trabajo. No se trata de un problema individual, sino sistémico. Además, es importante señalar que el género y el sexo no son los únicos factores de vulnerabilidad que atraviesan a las mujeres trabajadoras.

Esta desigualdad histórica se enraíza con otras como el racismo y la nacionalidad. Las mujeres migrantes experimentan diversos tipos de discriminación, derivados de su estatus migratorio, que las coloca en posiciones de infraciudadanía, y las expone a riesgos, entre ellos, las violencias sexuales.

Cuando estas violencias tienen lugar en el ámbito laboral, se pone en juego no solo su afectación física y mental, sino también su sustento económico y, en muchos casos, el de sus familias, configurando un estado de extrema fragilidad.

El impacto del acoso sexual y por razón de sexo en la vida de estas mujeres debe ser analizado desde la perspectiva de la interseccionalidad, para comprender los factores que llevan a que no comuniquen o denuncien los hechos, a que permanezcan en el trabajo pese a la violencia o a que no puedan identificarla o percibir su gravedad.

La perspectiva de la interseccionalidad no solo ayuda a comprender la situación actual de las mujeres migrantes, también proporciona un marco para la acción, para la transformación social y para la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

**A continuación, se presentan los principales hallazgos de este estudio exploratorio sobre acoso sexual y por razón de sexo en mujeres migrantes, desde una mirada interseccional y antirracista.**

### **RECONOCIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO COMO VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES MIGRANTES**

Es importante destacar que cualquier conducta no deseada de índole sexual, que cree un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio puede ser considerada acoso sexual, independientemente de la gravedad de la misma, según convenio de la OIT 190. No es necesario que exista una relación laboral directa entre la víctima y la persona acosadora. El acoso puede producirse entre compañeros de trabajo, superiores y subordinados, o incluso entre personas vinculadas indirectamente. Tampoco es necesario que la relación laboral sea formal. Desde el punto de vista del Convenio 190 OIT, el acoso sexual y por razón de sexo es perseguible también en entornos laborales informales o de economía sumergida. Aunque cabe matizar que, en éste contexto, es más difícil de probar.

La normativa internacional expresa un posicionamiento claro respecto al acoso sexual laboral por razón de sexo como manifestación de violencia hacia las mujeres y una violación de derechos. No obstante, este reconocimiento ha sido explicitado por la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas solo a partir del año 2019. Esto evidencia que el acoso sexual y por razón de sexo ha sido puesto en la agenda política internacional como prioridad.

Un análisis detallado de la normativa internacional, europea y nacional concluye que existe una malla jurídica amplia que define el acoso sexual y por razón de sexo como formas de violencia hacia las mujeres, como violencias sexuales y como discriminación. Además, es importante señalar, que la normativa europea explicita que su alcance preventivo y de protección se dirige a todas las mujeres sin discriminación alguna, lo que permite garantizar el acceso a derechos por parte de las mujeres migrantes. En el caso de la normativa española, se menciona su carácter antidiscriminatorio y su especial alcance a las víctimas que están en situación de vulnerabilidad, pero no contemplan medidas específicas dirigidas a la protección de las mujeres migrantes.

Sin embargo, en sentido contrario, el estatuto migratorio, de la Ley de Extranjería, conduce a la precariedad administrativa, laboral y social de las personas migrantes en general y de las mujeres en particular, que no protege debidamente, en algunas ocasiones de explotación laboral, abusos y violencias sexuales. Muchas mujeres migrantes experimentan barreras administrativas, desconocimiento de sus derechos, barreras idiomáticas, choques culturales, prejuicios y estigmas, precariedad laboral, dependencia económica y debilidad de las redes sociales y familiares de apoyo.

### **RESPUESTAS INSTITUCIONALES, SINDICALES Y EMPRESARIALES FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**El análisis de los instrumentos operativos de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, tal como protocolos, guías o folletos informativos, concluye en que contienen elementos que pueden considerarse bajo la perspectiva interseccional al reconocer la vulnerabilidad de algunas mujeres y al desarrollar medidas antidiscriminatorias.** No obstante, la perspectiva interseccional y las medidas derivadas se colocan como un añadido a las acciones y no como una cuestión central. Es decir, no reconocen que las violencias sexuales en el ámbito del trabajo son constitutivas de sistemas patriarcales y coloniales de opresión, que tienen su base en la explotación de los cuerpos de las mujeres, y especialmente en algunos cuerpos racializados.

Cabe destacar, además, que la mayoría de estos instrumentos no están traducidos en diferentes lenguas y solo en un caso lo está en el idioma ucraniano, produciendo una discriminación directa hacia mujeres de otras nacionalidades. Por último, estos instrumentos aluden enteramente a escenarios de trabajo formales, invisibilizando los espacios informales de trabajo o en la economía sumergida, en la que se inserta una parte importante de las mujeres migrantes. No mencionan, en absoluto, el sector del empleo de hogar y de los cuidados particulares como espacios tanto formal o informal de riesgo, dada su privacidad. En este sentido, dichos instrumentos operan en contextos de “empresarialización” de las relaciones laborales.

En el ámbito de la atención, los instrumentos analizados desarrollan detalladamente los pasos a seguir para comunicar o denunciar los hechos por parte de las víctimas, así como para actuar acorde a la legalidad vigente, por parte de los representantes de las empresas afectadas. En este sentido, la atención que brindan está básicamente centrada en el hecho de acoso en sí y no tanto en una intervención integral, que aborde principalmente el acompañamiento psico-social de las víctimas, así como la posible situación de desamparo, despido laboral, falta de ingresos y problemas económi-

cos en la que estas puedan quedar después de poner en conocimiento los hechos o denunciar. En este sentido, dejan de lado cuestiones fundamentales para las mujeres migrantes, como son su estatuto migratorio (regularización que depende del contrato laboral), visibilización de la situación administrativa irregular de algunas (que puede conducir las a la apertura de un expediente de expulsión), impago de alquileres o sostenimiento de familias en origen o en destino; cuestiones todas que preocupan sobremanera a las mujeres migrantes.

Cabe poner de manifiesto, que algunas guías de información y orientación en la materia recomiendan que las mujeres migrantes pongan en conocimiento del Ministerio del Interior o de la Oficina de Atención a los Refugiados si están siendo víctimas de acoso, pero estos organismos son lo que, precisamente, deciden sobre su estatuto migratorio, actuando como agentes de control. El trato que reciben de los y las funcionarias en estos organismos y la función de control que ejercen no inspiran la confianza de las mujeres migrantes para denunciar los hechos.

En cuanto a la reparación de las víctimas por el impacto y las consecuencias del acoso, los instrumentos de información y orientación solo la mencionan, pero no desarrollan su contenido, pasando a estar en un segundo o tercer plano. Cabe señalar, que la reparación es fundamental para que las víctimas puedan hacer una recuperación integral de las consecuencias del acoso.

## **INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES MIGRANTES EN ESPAÑA: SEGREGACIÓN, PRECARIEDAD Y RIESGOS**

La segregación ocupacional es el principal fenómeno que afecta a las mujeres migrantes. Éstas están sobrerrepresentadas en sectores de baja cualificación y con peores condiciones laborales, como el servicio doméstico, de los cuidados y la hostelería. Esta segregación ocupacional limita sus oportunidades de desarrollo profesional y perpetúa las desigualdades sociales. Además, las mujeres migrantes presentan las tasas más altas de desempleo, particularmente entre las mujeres casadas, lo que indica serios problemas para conciliar la vida laboral y familiar; cuando trabajan reciben un salario promedio que es entre un 15% y un 35% más bajo que el de los y las españolas y reportan un mayor sentimiento de discriminación que cualquier otro grupo.

Esta situación deriva, en gran medida, de la convergencia de las dimensiones sociales interactuantes del género, nacionalidad, estatuto migratorio, clase social, edad, nivel formativo y racialización. Los empleadores pueden tener prejuicios y estereotipos

sobre las mujeres migrantes, lo que puede llevar a su exclusión de los procesos de selección. Además, las mujeres migrantes tienen dificultades para convalidar sus títulos y cualificaciones, lo que limita sus oportunidades laborales y las relega a empleos de baja remuneración. Esta discriminación se ve agravada por la concentración de mujeres migrantes en ocupaciones con alta informalidad laboral, y de baja remuneración.

La presencia importante de mujeres migrantes en la economía sumergida impide a estas el acceso a derechos laborales, como el de conciliación de la vida laboral y familiar, la protección ante contingencias, el subsidio por desempleo o la protección frente a violencias en el trabajo, como el acoso sexual laboral y por razón de sexo. Las investigaciones consultadas indican que las mujeres migrantes enfrentan, en ocasiones, diversas formas de violencia en el ámbito laboral, incluyendo el acoso laboral (tienen que aceptar comentarios y opiniones sobre su origen, clase social, sexuales o sobre su vida privada por miedo a ser despedidas); explotación sexual (se les ofrece oportunidades de trabajo que resultan estar relacionadas con la prostitución); presión para usar ropa ajustada o despidos por orientación sexual.

Una cuestión a mencionar, que es de suma importancia respecto al tema del acoso sexual y por razón de sexo es que, en gran parte de los casos, éste ocurre durante el proceso de búsqueda de empleo, lo que lo sitúa por fuera de las relaciones laborales formales y de las posibilidades de utilizar los canales formales para comunicarlo o denunciarlo. En este sentido, los Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo no son efectivos al estar centrados en las relaciones laborales formales.

Además, las mujeres migrantes en situación de irregularidad administrativa que trabajan en la economía sumergida tienen miedo de denunciar situaciones de acoso laboral o de acoso sexual, porque corren el riesgo de que sobre ellas recaiga una orden de expulsión.

## **IMPACTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS MUJERES MIGRANTES**

De la encuesta realizada se desprende que las formas más comunes de acoso sexual laboral y por razón de sexo experimentadas por las mujeres migrantes son los comentarios inapropiados, como piropos, chistes, bromas de contenido sexual y miradas y gestos inapropiados. Sin embargo, un tercio de las situaciones reportadas involucran contacto físico no deseado o intimidación, como tocamientos y acorralamientos, lo que implica un nivel mayor de gravedad, con mayor impacto para las víctimas.

En las entrevistas realizadas a agentes clave en la materia, aparece también el abuso

de poder y la coacción o intimidación laboral. Muchas mujeres migrantes trabajan en condiciones abusivas, con largas jornadas, salarios miserables y sin ningún tipo de protección. Este tipo de explotación laboral puede ser un caldo de cultivo para el acoso sexual. La violencia física adquiere diversas formas, desde tocamientos hasta la agresión sexual.

Abogadas de CCOO han reportado estas agresiones en la agricultura, donde tiene lugar la temporalidad, la subcontratación, la intermediación y la desregulación. El aislamiento geográfico de las fincas y la falta de testigos contribuye a la impunidad de los agresores. Otro sector de riesgo es el empleo de hogar y de los cuidados domésticos, donde también tiene lugar el aislamiento de las trabajadoras y la informalidad.

De igual modo, la hostelería es un sector de riesgo en el que se inserta una parte importante de las mujeres migrantes en puestos como camareras de piso, personal de limpieza, camareras o en la cocina. En este sector tiene lugar una alta rotación de personal, horarios irregulares y la interacción con los clientes. Existe una relación entre la informalidad y temporalidad laboral y el riesgo de sufrir acoso sexual, siendo más vulnerables las mujeres migrantes que trabajan sin contrato formal o con contratos temporales.

Aparece un alto porcentaje de situaciones en las que las mujeres migradas se ven expuestas a una prolongación de su experiencia de acoso (un 28% más de un año y un 22% entre 3 y 12 meses), lo que puede ser indicativo de la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran, con dificultades para dejar el trabajo o para denunciar los hechos en la empresa.

Cabe mencionar que el contexto sociocultural juega un papel importante en la configuración de roles de género, que determinan posiciones diferenciadas sobre lo masculino y lo femenino. También determina posiciones diferenciadas para las personas migrantes según procesos de racialización. Estas construcciones dan lugar a las violencias y dificultan que las mujeres migrantes puedan identificarlas y denunciarlas. Ejemplos de cómo influye este contexto son la hipersexualización de algunas mujeres migrantes según su origen, lo que las expone a constantes situaciones de acoso sexual, independientemente del sector laboral en el que trabajen.

También se pone de manifiesto una naturalización de la violencia por parte de algunas mujeres, debido a una socialización en contextos en los que ésta forma parte del entramado social o político. La discriminación y los abusos en el ámbito laboral también generan un clima de opresión que influye en dicha naturalización de la violencia. Los resultados de la encuesta indican que el 59% de las mujeres migrantes que sufrieron acoso sexual en el ámbito laboral fueron amenazadas para que cedieran. De entre las amenazas que recibieron, la más común fue la de ser despedidas, mencionada por

el 28% de las encuestadas. Esto coincide con el hecho de que un porcentaje alto de mujeres migrantes víctimas dice haber soportado el acoso durante varios meses.

Como algo específico que afecta solo a las mujeres migrantes, también se reportan casos en los que se las amenaza con denunciarlas a ellas ante las autoridades migratorias por situación irregular. A algunas les han ofrecido ayudarlas a tramitar la autorización de residencia, o bien, a reagrupar a sus hijos o hijas en España. Las personas entrevistadas para este estudio confirman estos supuestos y agregan que el riesgo de perder el empleo es alto para las mujeres migrantes, así como el miedo a ser deportadas. Algunas tienen temor también a tener antecedentes como “trabajadoras conflictivas”, que les impida poder encontrar nuevos empleos.

La mayoría de las mujeres migrantes que sufre acoso sexual no lo reporta a la empresa. Entre las mujeres migrantes que sí reportaron el acoso sexual laboral en la empresa, más de la mitad no recibió respuesta por parte de sus empleadores, y solo un 10% de los casos resulta en medidas efectivas para detener el problema. En un porcentaje significativo de casos (22%), las empresas reaccionan de forma negativa o punitiva hacia las mujeres que reportan el acoso. La activación de protocolos contra el acoso laboral es mínima (5% de los casos) según la encuesta. Especial atención debe prestarse a sectores laborales, como la hostelería y precarios como el empleo de hogar y de los cuidados, en los que se evidencian altos niveles de desconocimiento de los protocolos y ausencia de medidas claras frente al acoso sexual, siendo los sectores en los que hay sobrerrepresentación de mujeres migrantes.

Fuera del ámbito de la empresa, una parte importante de las mujeres migrantes ha comentado en su entorno social o familiar estar sufriendo acoso sexual en el trabajo y el 36% dice haber sentido comprensión. Sin embargo, un grupo no menos importante (en torno a un 45%) se ha sentido juzgada o directamente ha decidido no contarlo por temor a ser juzgadas, indicando una circunstancia de soledad o falta de apoyos, que estas mujeres viven en España.

La gran mayoría de las mujeres migrantes tampoco denuncia el acoso sexual y por razón de sexo a las fuerzas de seguridad o en el sistema judicial. Entre las razones se encuentran la situación administrativa irregular, el miedo a represalias y la falta de confianza en el sistema judicial. De las pocas denuncias que se presentan (6%), la mitad termina con la absolución del acosador. La falta de confianza en las instituciones es alta, según las personas entrevistadas. Se pone de manifiesto que esta desconfianza tiene que ver con experiencias pasadas, en el país de origen o en España; también son conscientes de que muchas veces no cuentan con las pruebas necesarias para iniciar los procedimientos de comunicación o denuncia.

Asimismo, se detecta falta de información sobre dichos procedimientos y barreras lingüísticas y culturales importantes, que llevan a que desconozcan qué deben hacer en casos de acoso.

Las mujeres migrantes que han sufrido acoso sexual en el trabajo reportan afectación laboral, económica y psicológica. Entre las consecuencias más comunes se encuentran: la afectación en las relaciones laborales, con bajas o despidos, lo cual impacta de manera grave en el sostén económico de estas mujeres y sus familias; también se reportan altos niveles de estrés postraumático y sintomatología depresiva; esta situación tiene consecuencias negativas en la búsqueda activa de otro empleo, debido a la baja autoestima y el miedo.

Las personas entrevistadas enumeran las limitaciones que existen en materia de prevención, atención y reparación del acoso sexual y por razón de sexo. Entre estas limitaciones están: el escaso acompañamiento institucional; la insuficiente sensibilización de los empleadores; la escasa accesibilidad de la justicia; la excesiva burocratización de las instituciones; y el machismo todavía existente en algunas organizaciones.

El acoso sexual y por razón de sexo es un problema grave que afecta a un número significativo de mujeres migrantes en España. Estas mujeres experimentan una serie de vulnerabilidades que las hacen más susceptibles al acoso, y a menudo no encuentran apoyo ni protección por parte de las empresas, y/o del sistema judicial. Los sindicatos tienen un papel crucial en la protección de las mujeres migrantes frente al acoso sexual. Deben brindar información y formación sobre derechos laborales, facilitar la denuncia y el acceso a la justicia, negociar con las empresas la implementación de protocolos anticoso, ofrecer apoyo y acompañamiento a las víctimas, y visibilizar la problemática.

## RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Del estudio exploratorio llevado a cabo, se pueden desprender las siguientes recomendaciones, organizadas en función de los agentes a los cuales van dirigidas.

### 1 FORTALECER LA PROTECCIÓN LEGAL Y SOCIAL DE LAS MUJERES MIGRANTES

- ▶ **Reformas normativas en materia de extranjería** para garantizar que las mujeres migrantes víctimas de acoso sexual y por razón de sexo puedan denunciar sin que se inicien procedimientos de expulsión. Que se tramiten autorizaciones de residencia y trabajo inmediatos para las mujeres migrantes víctimas de acoso. Esto facilitaría el acceso a la protección y a la justicia para las mujeres migrantes que sufren este tipo de abuso.
- ▶ **Respecto a la violencia sexual fuera de la pareja, se insta a implementar la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LOGILS)** incidiendo de manera especial en la Ley de Extranjería para que no se condicione la autorización de residencia y trabajo a una sentencia favorable.
- ▶ **Incorporar las singularidades en los protocolos para el acoso sexual y por razón de sexo en la agricultura y en el empleo de hogar y de los cuidados do-**

mésticos, al ser sectores que presentan especificidades, como el aislamiento y la alta informalidad; así como la dispersión geográfica y la subcontratación en el caso de la agricultura.

- ▶ **Garantizar la presencia de traductores e intérpretes a lo largo de todo el procedimiento administrativo o judicial** en los que se ponga de manifiesto el acoso, incluyendo estos servicios en el acompañamiento psicológico y social.
- ▶ **Facilitar el acceso a la justicia.** Se propone simplificar los procedimientos judiciales para que sean más accesibles y menos traumáticos para las mujeres migrantes.
- ▶ **Que todas las empresas, en especial atención a las que cuentan con más trabajadoras migrantes, cumplan con su obligación de disponer de Protocolos de actuación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo,** negociando y acordados con la representación de las personas trabajadoras.

## 2 **EMPODERAR A LAS MUJERES MIGRANTES MEDIANTE:**

- ▶ **Campañas de información y sensibilización.** Es fundamental informar a las mujeres migrantes sobre sus derechos laborales y los recursos disponibles en caso de acoso sexual. Estas campañas deben ser adaptadas a las diferentes culturas e idiomas, utilizando canales de comunicación accesibles para estas.
- ▶ **Formación en prevención del acoso.** Se propone implementar programas de formación dirigidos a las mujeres migrantes para que conozcan los riesgos que entraña su trabajo, identifiquen las situaciones de acoso y sepan cómo actuar ante ellas.
- ▶ **Fomentar la creación de redes de apoyo entre mujeres migrantes.** Las redes de apoyo pueden brindar acompañamiento emocional, práctico y legal a las víctimas de acoso sexual. Se pueden implementar programas de educación de pares o de madrinaje, especialmente en sectores laborales informales.
- ▶ **Promover, en primer lugar, la afiliación de las mujeres migrantes para aumentar la representación en los sindicatos** para que sus voces y necesidades sean escuchadas y atendidas de manera más directa.

3

**SENSIBILIZAR A LOS EMPLEADORES Y A LA SOCIEDAD MEDIANTE:**

- ▶ **Formación a empleadores sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales**, contando con metodologías de evaluación de los contenidos.
- ▶ **Exigir la aplicación de los protocolos de prevención del acoso** en todas las empresas.
- ▶ **Exigir la existencia y la aplicación de los protocolos de prevención** en todas las empresas.
- ▶ **Crear servicios de evaluación de las acciones implementadas por las empresas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo**, por parte de agentes externos (sindicatos, inspección laboral).
- ▶ **Sancionar a las empresas que no cumplan con la normativa**. Se propone establecer sanciones para las empresas que no implementen protocolos antiacoso o que no actúen de forma diligente ante las denuncias de acoso sexual laboral.
- ▶ **Campañas de sensibilización social contra el machismo y el racismo**. Se propone lanzar campañas de sensibilización social para combatir los estereotipos y los prejuicios que alimentan la violencia contra las mujeres migrantes.

4

**MEJORAR LA COORDINACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES:**

- ▶ **Crear espacios de participación**. Se propone establecer estructuras de participación con sindicatos, ONG, instituciones públicas y otros actores relevantes que conozcan la problemática y ofrezcan respuestas adecuadas
- ▶ **Reforzar la inspección de trabajo**. Aumentar la vigilancia de la inspección de trabajo en los sectores con mayor presencia de mujeres migrantes para detectar y sancionar las situaciones de explotación laboral y acoso sexual. Especial relevancia tiene esta inspección en el sector del empleo de hogar.

- ▶ **Facilitar la colaboración entre los servicios sociales, la policía y la justicia.** Se propone mejorar la coordinación entre los diferentes servicios para garantizar una respuesta integral y eficaz a las denuncias de acoso sexual laboral.

## **5** EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

- ▶ **Profundizar la investigación social sobre acoso sexual laboral por razón de sexo en mujeres migrantes en España** que permita identificar los riesgos, mecanismos de protección y necesidades territoriales o locales para su debida atención.
- ▶ **Adoptar un cuestionario de recogida de datos sobre acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral**, que sea unificado y que pueda administrarse cada cierto período, con el objetivo de tener una perspectiva diacrónica de esta problemática. Este cuestionario debe contener preguntas específicas sobre las experiencias de las mujeres migrantes.
- ▶ **Recoger historias de vida laboral de mujeres migrantes que hayan sufrido acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral**, mediante metodologías cualitativas, que permitan conocer las experiencias personales.
- ▶ **Evaluar las políticas públicas y las normativas en la materia**, a la luz de los resultados de las investigaciones.
- ▶ **Incluir preguntas específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo en la Macroencuesta sobre Violencia de Género** promovida por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.
- ▶ **Incluir la perspectiva interseccional en todas las investigaciones** que se realicen en la materia.

## 6 RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A LA ACCIÓN SINDICAL

Para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en mujeres migrantes, los sindicatos debemos tomar medidas concretas que aborden las necesidades específicas de este grupo vulnerable. Se proponen las siguientes acciones dirigidas a los sindicatos:

### ■ INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

- ▶ **Desarrollar materiales informativos en varios idiomas:** crear folletos, carteles y videos en los idiomas más hablados por las mujeres migrantes, explicando sus derechos laborales, los tipos de acoso sexual, cómo identificarlo y dónde buscar ayuda.
- ▶ **Organizar talleres y charlas informativas en lugares accesibles para las mujeres migrantes,** como centros comunitarios, iglesias o asociaciones de migrantes, donde se pueda brindar información detallada sobre el acoso sexual y por razón de sexo, los protocolos de denuncia y los recursos disponibles.
- ▶ **Capacitar a las delegadas sindicales en interculturalidad y atención a víctimas de trauma:** es fundamental que las delegadas sindicales que atienden a mujeres migrantes tengan la sensibilidad cultural, perspectiva interseccional y la formación adecuada para comprender sus necesidades y brindarles un apoyo efectivo.
- ▶ **Crear un servicio especializado e interdisciplinario en CCOO de alcance nacional** que sea asesor y articulador territorial en los primeros pasos a dar frente a la detección de un caso.

### ■ FACILITAR LA DENUNCIA Y EL ACCESO A LA JUSTICIA

- ▶ **Establecer canales de denuncia confidencial y accesible:** crear mecanismos, dentro de las empresas y dentro de la organización sindical que garanticen la confidencialidad y la seguridad de las mujeres migrantes. Esto puede incluir líneas telefónicas gratuitas, buzones de sugerencias, plataforma digital, etc.)

- ▶ **Asesorar y/o acompañar a las víctimas durante todo el proceso de denuncia:** proporcionar apoyo legal y emocional a las mujeres migrantes que deciden denunciar el acoso sexual o por razón de sexo. Esto incluye ayudarlas a redactar la denuncia, representarlas ante las autoridades y acompañarlas durante las audiencias judiciales como viene siendo habitual con las afiliadas.
- ▶ **Seguir presionando a las empresas para que implementen protocolos antiacoso efectivos:** negociar con las empresas para que se establezcan protocolos claros y específicos para la prevención, detección, investigación y sanción del acoso sexual laboral.
- ▶ **Garantizar la asistencia de traductores e intérpretes en los casos de mujeres que han sufrido acoso y tienen una barrera idiomática:** garantizar que las mujeres migrantes tengan acceso a traductores e intérpretes cualificados durante todo el proceso de denuncia y en las audiencias

#### ■ CREAR REDES DE APOYO Y SOLIDARIDAD:

- ▶ **Fomentar la creación de grupos de apoyo entre mujeres migrantes:** facilitar la creación de espacios donde las mujeres migrantes puedan compartir sus experiencias, brindarse apoyo mutuo y fortalecer sus redes de solidaridad.
- ▶ **Colaborar con ONG y otras organizaciones que trabajan con mujeres migrantes:** establecer alianzas estratégicas con ONGs y otras organizaciones que brindan apoyo a mujeres migrantes, para ofrecer una respuesta integral a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo en el mundo del trabajo.

#### ■ SENSIBILIZAR Y FORMAR A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

- ▶ **Seguir Incluyendo la prevención del acoso sexual en los programas de formación sindical:** continuar integrando la temática del acoso sexual en sus cursos de formación para que llegue a todos los delegados y delegadas sindicales y trabajadores y trabajadoras en general.

- ▶ **Seguir desarrollando campañas de sensibilización dentro de las empresas:** se deben seguir realizando campañas de sensibilización en los lugares de trabajo para concienciar a todos los trabajadores sobre el acoso sexual y promover una cultura de respeto e igualdad.
- ▶ **Promover la participación de los hombres en la lucha contra el acoso sexual en el ámbito laboral:** involucrar a los hombres para que se conviertan en aliados en la lucha por la igualdad y el respeto a las mujeres.

#### ■ EXIGIR UNA MAYOR IMPLICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES:

- ▶ **Denunciar públicamente la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en mujeres migrantes:** visibilizar la problemática y presionar a las instituciones para que se tomen medidas efectivas para proteger a las mujeres migrantes.
- ▶ **Demandar un aumento de los recursos para la inspección de trabajo:** exigir que se destinen más recursos a la inspección de trabajo para que puedan realizar un control efectivo del cumplimiento de la normativa laboral y detectar las situaciones de explotación laboral y acoso sexual.
- ▶ **Promover políticas públicas que aborden las causas estructurales de la vulnerabilidad de las mujeres migrantes:** incidir en la elaboración de políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la protección de los derechos de las mujeres migrantes

## 1. CUESTIONARIO APLICADO A MUJERES QUE HAN VIVIDO ACOSO

## ANEXOS

### SEXUAL EN EL TRABAJO

Para garantizar la confidencialidad, la empresa se compromete por escrito a asegurar que la encuesta será completamente anónima, sin posibilidad de rastrear o identificar las direcciones de correo electrónico de las personas participantes. Los resultados del estudio serán anónimos y no podrán ser revertidos en ningún caso, de manera que nunca se podrá conocer qué dirección de correo ha completado la encuesta.

- **CUESTIONARIO DE SONDEO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Este cuestionario tiene como objetivo indagar y profundizar en situaciones de acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral, que hayan experimentado mujeres migrantes trabajadoras en España, en cualquier sector y ocupación laboral. Debe ser completado exclusivamente por mujeres migradas que perciban, sospechen o tengan la certeza de haber vivido una situación de acoso sexual laboral. Consta de 31 preguntas, la mayoría con respuestas cerradas y alguna permite que se puedan marcar múltiples respuestas. Rellenar el cuestionario lleva aproximadamente 15 minutos. Agradecemos su colaboración.

#### **DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

##### **2. ¿Cuál es su nivel de estudios? (Elija el más alto realizado)**

##### **1. ¿Cuál es su edad?**

- Menos de 25 años
- De 26 a 35 años
- De 36 a 44 años
- De 45 a 54 años

- Primaria no finalizada
- Primaria finalizada
- Secundaria no finalizada
- Secundaria finalizada
- Bachillerato finalizado
- Bachillerato no finalizado
- Formación profesional oficial
- Universitario no finalizado
- Universitario finalizado

### **3. ¿En qué país ha nacido?**

- Marruecos
- Argelia
- Senegal
- Mali
- Colombia
- Venezuela
- Ecuador
- Honduras
- Perú
- Paraguay
- El Salvador
- Guatemala
- México
- Ucrania
- Rumanía
- Polonia
- Siria
- Palestina
- Pakistán
- Otro (indicar cuál)

### **4. ¿Cuál es su nacionalidad actual?**

- Solo la del país de procedencia (que ha señalado en la pregunta 3)
- Exclusivamente española por pérdida de nacionalidad de origen
- Doble nacionalidad (del país de procedencia y española)
- Apátrida
- Otros

### **5. ¿Cuántos años lleva residiendo en España?**

- Menos de 3 años
- De 3 años y un mes a 5 años
- De 5 años y un mes a 10 años
- De 10 años y un mes a 15 años
- Más de 15 años

#### **6. (Para quienes no tienen la nacionalidad española) ¿Cuál es su situación administrativa?**

- Situación administrativa irregular (sin autorización de residencia)
- Autorización de residencia temporal solamente
- Autorización de residencia y trabajo temporal
- Autorización de estancia por estudios
- Autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales o humanitaria
- Solicitante de protección internacional (tarjeta roja)
- Tramitando la nacionalidad

#### **7. ¿Cuál es su estado civil?**

- Soltera
- Casada /pareja de hecho registrada
- Viuda
- Separada
- Divorciada

#### **8. Tiene usted alguna de estas circunstancias (respuesta múltiple)**

- Una discapacidad reconocida formalmente por la administración pública
- Una discapacidad no reconocida formalmente
- Es familia monomarental
- Tiene un título habilitante de víctima de violencia de género
- Reconoce haber vivido alguna situación de discriminación por ser migrante

#### **9. Si tiene un problema en España ¿A quiénes acudiría?**

- A la familia que reside en España
- A amistades del país de origen en España
- A amistades españolas

- A vecinos o vecinas
- A alguien de fuera de España
- A alguien del ámbito laboral
- A asociaciones u ONG
- A los servicios o recursos públicos

#### **10. ¿En qué comunidad autónoma reside?**

- Andalucía
- Aragón
- Principado de Asturias
- Illes Balears
- Canarias
- Cantabria
- Castilla y León
- Castilla-La Mancha
- Cataluña
- Comunitat Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- Comunidad de Madrid
- Región de Murcia
- Comunidad Foral de Navarra
- País Vasco
- La Rioja
- Ciudad Autónoma de Ceuta
- Ciudad Autónoma de Melilla

### **CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA Y PERCEPCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

#### **11. ¿Ha experimentado acoso sexual en el ámbito laboral en España?**

- No
- Sí

*(En caso de haber contestado No, aquí finaliza el cuestionario. Muchas gracias por su colaboración)*

#### **12. ¿En qué tipo de sector de actividad trabajaba cuando fue**

### **víctima de acoso sexual?**

- Agricultura
- Pesca
- Ganadería
- Industria agrícola
- Construcción
- Servicios

### **13. Si trabajaba en el sector servicios ¿Podría especificar en cuál subsector?**

- Servicios de hostelería (bares, restaurantes)
- Servicios de hostelería (hoteles)
- Servicios de limpieza en hogares (empleo de hogar)
- Servicios de limpieza en empresas privadas
- Servicios de cuidado de personas en el hogar (niños/as, mayores, discapacidad)
- Servicios de cuidado de personas en instituciones (residencias)
- Administración pública (ej. ayuntamientos, servicios públicos, hospitales públicos)
- Servicios de salud
- Servicios de educación
- Organización sin fines de lucro (ONG, asociaciones)
- Otro (especificar)

### **14. ¿Cuál fue el tipo de contrato laboral que tenía en ese momento?**

- Sin contrato
- Contrato indefinido
- Contrato temporal

### **15. ¿Cuál fue el género de la persona acosadora?**

- Hombre
- Mujer
- Persona no binaria

**A PARTIR DE AHORA, VAMOS A HACERLE UNAS PREGUNTAS PARA CONOCER MEJOR CÓMO HA SIDO LA EXPERIENCIA DE ACOSO SEXUAL LABORAL DE LA QUE HA SIDO VÍCTIMA**

**16. ¿Por cuánto tiempo se ha sostenido la situación de acoso sexual en el trabajo? Lo estoy viviendo actualmente**

- Ha ocurrido hace menos de 3 meses
- Ha ocurrido entre 3 y 6 meses
- Ha ocurrido entre 6 meses y 1 año
- Hace más de un año de la situación

**17. ¿Cuántos incidentes de acoso sexual en el ámbito laboral ha vivido? Un único incidente**

- Varios incidentes durante menos de 3 meses
- Varios incidentes durante 3 a 12 meses
- Varios incidentes durante más de un año

**18. ¿Qué persona del ámbito del trabajo ha sido el acosador sexual?**

- Un compañero de trabajo
- Un jefe, supervisor o capataz directo
- Un directivo (no supervisor directo)
- Un cliente
- Un usuario de un servicio de cuidado
- Un familiar de un servicio de cuidado
- Una persona desconocida que estaba en el entorno laboral
- Otras

**19. ¿Cómo ha sido el acoso sexual en el trabajo?**  
*(marcar más de una opción si fuera necesario)*

- Piropos, chistes y comentarios sexuales
- Peticiones reiteradas de citas
- Preguntas insistentes sobre su vida sexual
- Envío de mensajes o llamadas al móvil de contenido sexual (acoso por redes sociales o medios digitales)
- Gestos y miradas obscenas e insinuantes
- La observan clandestinamente mientras se cambia de ropa o se ducha

- Le han propuesto abiertamente e insistentemente relaciones sexuales
- Le han pedido que les acaricie los genitales
- Le han ofrecido matrimonio contra su voluntad a cambio de papeles o similar
- Le dan abrazos y besos no consentidos
- La han tocado, pellizcado o rozado innecesariamente o la han acorralado
- La han presionado para obtener sexo a cambio de mejoras en el trabajo o amenazas
- La han presionado para obtener sexo con intimidación
- ¿Le han enviado mensajes o mantenido llamadas telefónicas con contenido o propuestas sexuales o no correspondientes a la relación de trabajo?
- ¿Alguna persona del trabajo la ha acosado por redes sociales?
- ¿Le realizan chistes o bromas recurrentes de carácter sexual que usted siente como inapropiados?

## **20. A cambio de ceder a las acciones anteriores**

**¿Le han ofrecido algo?** (marcar más de una opción si fuera necesario)

- Nada
- Un ascenso en el trabajo
- Un mejor salario
- Hacerle los papeles
- Mantenerle el contrato de trabajo
- Dinero
- Prometerle dejarle una herencia
- Una vivienda
- Ayudarla a traer a sus hijos o hijas
- Empadronamiento
- Otros ¿Cuáles?

## **21. Como modo de presionarla a realizar alguna de las acciones de la pregunta 17 ¿Ha recibido algún tipo de amenaza como las siguientes?** (marcar más de una opción si fuera necesario)

- Despedirla del trabajo
- Denunciarla a usted por robo o similar en el trabajo
- Denunciarla a la policía por estar en situación irregular en España
- No hacerle el contrato de trabajo
- Injuriarla o difamarla con información falsa por redes sociales
- Matarla
- Otros ¿Cuáles?

**22. ¿Ha puesto en conocimiento de la empresa la situación que vivió?**

- Sí
- No (pasar a la pregunta número 26)

**23. ¿A quién se dirigió si lo hizo?**

- Recursos humanos o a la dirección de la empresa
- A representantes legales de los y las trabajadoras.
- A compañeros y compañeras de trabajo

**24. ¿Qué respuesta ha obtenido por parte de la empresa o el empleador? (marcar más de una opción si fuera necesario)**

- No lo puse en conocimiento
- Han atendido a mi relato y han puesto las medidas necesarias para parar el acoso
- Han atendido a mi relato pero no han hecho nada por pararlo, dejándome en situación de desprotección
- No me han creído
- Me han juzgado a mí de los hechos o culpabilizado
- Me han despedido
- Me han cambiado de sitio

**25. En caso de que la empresa haya tomado medidas para parar el acoso sexual ¿De cuáles se ha tratado?**

- Ha sido puesto en conocimiento del Comité de Empresa
- Se ha activado un protocolo contra el acoso laboral
- Se ha tomado alguna medida cautelar (cambios en las condiciones laborales del acosador)
- Se ha sancionado o despedido al acosador

**26. ¿Conoce si existía algún protocolo de actuación en la empresa contra el acoso sexual?**

- Sí existe
- No existe
- No lo sé

**27. ¿Denunció el acoso sexual que experimentó ante las fuerzas de seguridad (Policía o Guardia Civil) o los Juzgados?**

- Sí
- No (no completar la 28)
- No, pero lo consideré (no completar la 28)

**28. ¿Cuál fue el resultado de dicha denuncia?**

- No denuncié
- La causa judicial sigue en curso
- La causa ha finalizado y han condenado al acosador
- La causa ha finalizado y han sobreseído al acosador (no se ha llegado a una resolución de fondo)
- La causa ha finalizado y han absuelto al acosador

**29. ¿Qué otros servicios o recursos ha utilizado para recibir apoyo o atención para tratar la situación? (marcar más de una opción si fuera necesario)**

- Servicios jurídicos sindicales
- Servicios Sociales
- Servicios especializados en violencias sexuales
- Servicios de atención a personas migrantes
- Servicios de salud mental
- Ninguno

**30. En caso de que hubiera acudido a su entorno para pedir ayuda o ser escuchada ¿Cómo se ha sentido?**

- Comprendida y apoyada
- Incomprendida y sola
- Han minimizado el problema
- Culpabilizada
- Se han abstenido

**31. ¿Qué consecuencias ha tenido para usted el acoso sexual en el trabajo, diferentes de las laborales?**

(Puede responder varias opciones)

- He experimentado trastorno por estrés postraumático (ansiedad, insomnio, miedo constante, dificultad para respirar, nerviosismo...)
- He experimentado depresión (apatía, miedo a relacionarme con la gente, desganancia que afectó al desempeño en mi trabajo)
- He experimentado síntomas físicos (taquicardia, dolor generalizado, caída del pelo, problemas de estómago o intestinales...)
- He tenido pérdidas económicas importantes que afectaron otras áreas en mi vida
- He tenido dificultad para volver a encontrar empleo
- Me ha afectado en la relación con otros/as compañeros/as
- Otras (describir muy brevemente)

Muchas gracias por su tiempo.

## 2. LISTADO DE PARTICIPANTES: PERSONAS INVITADAS

CIUDAD	ENTIDAD	FECHA
MADRID	FEDEMUR	14 nov
MURCIA	CCOO, MURCIA	21 nov.
MADRID	LAS KELLY'S MADRID	13 nov.
MADRID	SINTRAHOCU	12 nov.
BARCELONA	COOP. MIGRESS	20 nov.
SEVILLA	ABOGADA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	26 nov.
MURCIA	CCOO MURCIA	27 nov.

## 3. PARTICIPANTES GRUPO FOCAL

GRUPO FOCAL LLEVADO A CABO EL 26 DE NOVIEMBRE, A LAS 17 H. DOS HORAS DE DURACIÓN

ENTIDAD / PROFESIÓN
AMALGAMA
AMALGAMA
LA COMALA SCM
MMAEE COOPERATIVA
ASOC. MUJERES PALANTE
BRUJAS MIGRANTES
RED DE MUJERES HONDUREÑAS
PROFESORA SOCIOLOGÍA – ESOMI, UNIVERSIDAD DA CORUÑA
ASESORA EN MIGRACIONES Y GÉNERO

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Por Ti Mujer (2024). Violencias sexuales en las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados Acciones de incidencia y prevención. Edición propia. <https://asociacionportimujer.org/wp-content/uploads/2024/05/Informe- Violencias-Sexuales-2024.pdf>

Bofill Poch, S. y Véliz Torresano, N. (2021). Encuesta sobre acoso sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña. Departamento de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya.

Buraschi, D. & Aguilar Idáñez, M.J. (2019). Racismo y antirracismo. Comprender para transformar. Ediciones de la Universidad Castilla-La Mancha.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Ministerio de Igualdad.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021a). Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Igualdad.

Fitzgerald, L.F., & Cortina, L.M. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Frías, F. (2022). La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género.

Proyecto “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género” <https://vivre-ensemble.ma/>

Instituto de las Mujeres (2023). Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Edición propia.

Movimiento por la Paz (2024) Informe Migradas: mujeres migrantes ante la violencia de género. Edición propia, disponible en: <https://www.mpd.org/noticias/informe-migradas-mujeres-migrantes-ante-violencia-genero#sthash.diZOATOL.dpbs>

Segato, R. (2016). La guerra contra las mujeres. Ed. Traficantes de Sueños. Madrid.

En el marco del Proyecto “Sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales desde una mirada interseccional, antiedadista y antirracista” subvencionado por el Ministerio de Igualdad dentro de las subvenciones públicas del año 2024.N.º Exp.Sede-e 01799- 0184424.

**MUJERES MIGRANTES** *ante el acoso sexual  
y por razón de sexo en los entornos laborales,  
desde una MIRADA INTERSECCIONAL  
Y ANTIRRACISTA*



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES