

GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“Violencia contra las mujeres.
Análisis de los aspectos laborales que
incorpora la Ley Orgánica 10/2022,
de 6 de septiembre de garantía
integral de la libertad sexual.”**

AUTORA

OLGA GARCÍA JOSÉ

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, 2022-2023**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2022-2023

TRABAJO FIN DE GRADO

“Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.”

Trabajo presentado por: García José, Olga

Tutora: Murcia Clavería, Ana M. ^a

FACULTAD DE COMERCIO
Valladolid, 2022-2023

Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado analiza la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, con un enfoque en sus disposiciones relacionadas con el trabajo. Se expone el vínculo entre el feminismo y las leyes de trabajo, el desarrollo histórico de las leyes de trabajo que regulan la igualdad de género en España, así como las diversas formas de violencia contra las mujeres, mostrando estadísticas oficiales sobre ello. De la Ley 10/2022 se analizan sus aspectos generales haciendo hincapié en los laborales, como los relativos a la prevención de accidentes laborales, los derechos laborales y de protección social, y los programas de empleo dirigidos a las víctimas de violencia de género.

Palabras clave

Ley 10/2022, garantía de la libertad sexual, violencia sexual, feminismo, derecho laboral, igualdad de género, violencia contra las mujeres, prevención, sensibilización, derechos laborales, Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores.

Abstract

This Final Degree Project analyzes the Organic Law 10/2022, of September 6, on the comprehensive guarantee of sexual freedom, with a focus on its labor-related provisions. It exposes the link between feminism and labor laws, the historical development of labor laws regulating gender equality in Spain, as well as the various forms of violence against women, showing official statistics on it. The general aspects of Law 10/2022 are analyzed, with emphasis on labor aspects, such as those related to the prevention of occupational accidents, labor and social protection rights, and employment programs aimed at victims of gender violence.

Key words

Law 10/2022, guarantee of sexual freedom, sexual violence, feminism, labor law, gender equality, violence against women, prevention, awareness, labor rights, Social Security, Workers' Statute.

Índice

Índice	3
1. Introducción	4
2. Concepto de feminismo y relación con el derecho laboral	5
3. Evolución histórica de la legislación laboral sobre igualdad de género en España	6
4. Tipos de violencia y estadísticas oficiales	10
4.1. Violencia Doméstica	12
4.2. Violencia de Género	14
4.3. Violencia Sexual.....	20
4.4. Acoso sexual y por razón de sexo.....	22
4.4.1. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo según la LOIEMH.....	28
5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	
29	
5.1. Aspectos generales.....	29
5.2. Aspectos laborales.....	34
5.2.1. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral	35
5.2.2. Espacios públicos seguros	37
5.2.3. Derechos laborales y de Seguridad Social:	37
5.2.4. Programa específico de empleo	39
5.2.5. Disposiciones finales	39
6. Valoración.....	47
Bibliografía	49
Webgrafía	50
Otros documentos	51
Anexos	52

1. Introducción

La razón de este estudio radica en la importancia de garantizar la protección de las mujeres en lo relativo a la libertad sexual, integridad física, y dignidad de la persona como mujer trabajadora en un mundo en constante cambio. Como autora, he escogido este tema motivada en ahondar mis estudios en el derecho laboral y sobre todo por mi condición de mujer en la medida en que este hecho, de acuerdo con los datos recabados, afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo.

Por ello, el presente Trabajo de Fin de Grado (en adelante TFG) tiene como objeto el estudio de los distintos tipos de violencia que sufren las mujeres y también las medidas laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, (en adelante LO 10/2022) y comúnmente conocida como la ley del “Sólo sí es sí”. Se analiza las medidas que incorpora esta ley para proteger a las mujeres víctimas de violencia sexual en el ámbito laboral y de seguridad social.

En cierta medida este TFG es un estudio multidisciplinar ya que para su realización ha sido necesario el uso de fuentes jurídicas como es la propia legislación y también, por otra parte, la utilización de estudios económicos y bases de datos. Se estructura en dos partes. La primera parte de este trabajo contextualiza la situación de violencia que sufrimos las mujeres, indicándose una breve presentación de un concepto realmente importante para este estudio, el Movimiento Feminista. A continuación, se realiza un resumen la evolución de la legislación laboral sobre igualdad de género en España y seguidamente, la definición de conceptos especialmente importantes para este estudio tales como qué es la violencia, la violencia de género en la empresa y qué es el acoso sexual abalados por los datos estadísticos de los estudios más recientes sobre violencia de género.

La segunda parte de este trabajo presenta la LO 10/2022 estudiando primero los aspectos generales de norma y a continuación se profundiza en los aspectos laborales.

Para finalizar con el TFG se realiza una valoración final de la Ley teniendo en cuenta opiniones de laboralistas y la propia de acuerdo con lo aprendido durante el estudio.

2. Concepto de feminismo y relación con el derecho laboral

El feminismo es un movimiento social, político e intelectual que busca la igualdad de género, así como el reconocimiento y la valoración de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Su objetivo fundamental es eliminar las desigualdades y las discriminaciones basadas en el género y sostenidas por el patriarcado, promoviendo la equidad y la justicia.

El patriarcado es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en general.¹ Para entender las desigualdades sobre las que se construye el patriarcado primero es necesario definir qué es el género. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud el género es un concepto complejo que se refiere a las características, roles, expectativas y comportamientos que una sociedad atribuye a las personas con base en su sexo biológico. A diferencia del sexo, que se refiere a las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres, el género es una construcción social y cultural que varía en diferentes sociedades y épocas.

Es importante tener en cuenta que el género no es algo implícito, binario o permanente en el ser humano. A lo largo de la historia y en diferentes culturas, se han reconocido y aceptado identidades de género que no se ajustan a los roles tradicionalmente y más comúnmente conocidos de hombre y mujer. Además, el género es una vivencia personal y subjetiva, y muchas personas pueden identificarse con géneros distintos al que se les asigna al nacer, y esto es conocido como identidad de género.

El género está arraigado en las normas, creencias y valores de una sociedad y es una forma de organizar y entender las identidades y expresiones de las personas. Estas creencias y normas de género pueden afectar a muchos aspectos de la vida de las personas como su participación en la familia, la educación, el trabajo, la política y la cultura.

Es importante destacar que el género no debe ser utilizado como una forma de discriminación o de limitar las oportunidades y derechos de las personas. Sin embargo, las mujeres, por el mero hecho de serlo, llevan consigo un rol que se limita a estar subordinada al hombre y delimitar sus actos al área de los cuidados, a ser sensibles, delicadas y sumisas. Esto es evidentemente una construcción social con la que nos hemos ido educando y arrastrando durante muchos años. Por suerte, esta concepción ha ido evolucionando, aunque aún queda camino por recorrer.

¹ Gerda Lener, Historiadora (1986).

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

Gracias al movimiento feminista surgido en el siglo XIX y que ha ido evolucionando con el paso de los años, así como la creación de la Teoría Feminista del Derecho, las mujeres hemos conseguido romper con las barreras que impone el patriarcado a través de la elaboración de normas que tienen una perspectiva de género², como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995³ que pretende progresar en la igualdad en todos los ámbitos de la vida.

El feminismo ha supuesto un gran impacto en el derecho laboral porque ha sido un motivo clave para avanzar en la consecución de la igualdad de la mujer en el trabajo. A lo largo de la historia, las mujeres han sido continuamente discriminadas en el campo laboral, relegadas a roles subordinados a los hombres, recibiendo salarios inferiores por los mismos trabajos que hace el género masculino y enfrentando los obstáculos que impone el patriarcado para avanzar en su carrera.

Gracias a ello, el feminismo ha impulsado cambios en el marco legal para garantizar la igualdad de oportunidades laborales, la no discriminación por motivos de género y la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en el trabajo. Esto ha implicado que se adopten medidas como la igualdad salarial, la conciliación de la vida laboral y familiar, la prevención y sanción del acoso sexual y laboral, la promoción de la participación igualitaria en puestos directivos y la protección de la maternidad.

3. Evolución histórica de la legislación laboral sobre igualdad de género en España

Que se reconozcan los mismos derechos y oportunidades a las mujeres que a los hombres para la educación, el trabajo, la familia y la participación en decisiones políticas y económicas es un hecho que se ha ido conquistando principalmente durante el siglo XX y lo que transcurre del siglo XXI.

En España, la evolución de la legislación laboral sobre igualdad de género ha sido notable en las últimas décadas. En España, no fue hasta que las mujeres tuvieron cabida en el espacio político durante la Segunda República en 1931, cuando la equidad entre hombres y mujeres encontró cierta voz. Aunque venían muy favorecidos por los

² La perspectiva de género es un enfoque que permite estudiar y entender acciones, conexiones, actividades, procesos y sistemas sociales relacionados con el sistema sexo-género. Se trata de un enfoque que ha sido desarrollado desde los primeros movimientos feministas que cuestionaron las relaciones de subordinación en las cuales muchas personas se salen de los esquemas de normatividad de dicho sistema.

³ Se trata de un acuerdo adoptado por los estados miembros de la ONU en el que se comprometen a aumentar los derechos de las mujeres. Ha sido sometido a revisiones cada cinco años en los que se comprueban la evolución y evaluación de este progreso en derechos.

movimientos europeos de los años 20 que habían logrado el sufragio femenino y su aproximación en derechos con los hombres.

Durante el periodo franquista (1939-1975), las mujeres sufrieron una fuerte opresión y discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral. Así, por ejemplo, el Fuero del Trabajo de 1939 en el que las mujeres cobraban sus retribuciones directamente si lo autorizaba el marido. Durante el periodo dictatorial las mujeres tenían un acceso limitado al empleo (muchas profesiones no podían acceder), se les negaba la igualdad salarial y se les prohibía realizar ciertos trabajos.

Tras la muerte de Franco y el inicio de la Transición Democrática, se lograron importantes avances en materia de igualdad de género y en los derechos laborales para las mujeres. Sobre todo, tras la promulgación de la Constitución Española, el 6 de diciembre de 1978, (en adelante CE) la cual estableció en su artículo 14 que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Precepto que se reproduce en la primera ley laboral de relevancia, el Estatuto de los Trabajadores promulgado en 1980 (art.4 y art.17 ET) en desarrollo del mandato constitucional contenido en el art.35-2 CE.

En octubre de 1983 queda publicada la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo de la Mujer, que tiene la función de cumplir los artículos 9.2 – "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"- y el ya mencionado artículo 14 de la CE. A través de ellos el Instituto de la Mujer se encarga de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos性 y la participación de las mujeres en todas las áreas de la política, la cultura, la economía y la sociedad.

En 1988 y hasta 1990, se promulgó el Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, comenzó a promover la igualdad en el ámbito laboral. Este Plan estableció, en rasgos generales, medidas para fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la promoción profesional, para conciliar la vida laboral, familiar y personal, prevenir y eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Además, se fomentaron acciones positivas⁴ para garantizar la participación equilibrada de mujeres y

⁴ Es una estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

hombres en el ámbito laboral y se estableció la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas sensibilizando a los empresarios sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, en el año 1999, se aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la cual estableció medidas para facilitar la compatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Esta ley, entre otras cosas, reconoció el derecho de las personas trabajadoras a solicitar ajustes de su jornada laboral y estableció permisos y reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas, entre otras medidas. Esta legislación, reconoció las necesidades particulares de las mujeres trabajadoras y fue un avance significativo en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Después se dicta la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que crea medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela o custodia que son víctimas de esta violencia. Además, se garantiza la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas que lo soliciten. En cuanto a protección dentro del trabajo esta ley estipula, como medidas de protección a las víctimas, la justificación de las ausencias del puesto de trabajo, la posibilidad de movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato. Al mismo tiempo modifica la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, garantizando medidas para aquellas funcionarias que sufren formas de violencia.

En 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), que supuso un gran cambio en la legislación laboral feminista en España. Esta ley estableció el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la eliminación de la discriminación por razón de género. Se reconocieron los derechos de las mujeres a la igualdad salarial, a la promoción profesional, a la no discriminación en el acceso al empleo, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y se establecieron medidas específicas para prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral.

En años más recientes, se han promulgado leyes y se han desarrollado políticas específicas para combatir la brecha salarial, prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral, fomentar la presencia de mujeres en puestos directivos y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. En 2019, se aprobó el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que estableció medidas para promover la igualdad efectiva en el ámbito laboral y reforzar la lucha contra la discriminación.

El pasado 2022 fue un año en el que se aprobaron dos leyes de gran importancia, la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante Ley 15/2022) y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante LO 10/2022) – comúnmente conocida como la Ley del “Sólo sí es sí”-.

La primera de ellas tiene como objetivo principal prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, proteger a las víctimas y combinar prevención con la reparación, que también tiene un enfoque formativo. La ley se caracteriza por ser una ley integral. Esto quiere decir que aborda el tema desde una consideración múltiple y transversal⁵. Busca proporcionar una regulación completa y coherente en relación con la problemática específica que aborda. Pero centrándonos en los aspectos laborales, la Ley 15/2022 establece que a través de la negociación colectiva se podrán imponer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas dentro de esta ley.

En cuanto a la protagonista de este trabajo, la LO 10/2022, el objeto de esta ley es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. A pesar del gran debate que ha conllevado con respecto a la modificación del Código Penal, introduce novedades laborales en varios artículos, así como modifica leyes anteriores. A todo ello le dedicaremos un apartado al respecto más adelante.

En conclusión, la evolución de la legislación laboral sobre igualdad de género España ha sido fundamental para avanzar y conseguir la igualdad de género en el ámbito laboral.

Los datos sobre violencia doméstica, violencia de género, violencia y acoso sexuales o por razón de sexo mostrados en el apartado siguiente demuestran que aún existen desafíos pendientes a pesar de que se han logrado importantes avances en materia de igualdad.

⁵ Una Ley con carácter transversal es aquella que aborda un tema de manera coordinada y coherente, considerando aspectos relacionados que puedan afectar o estar relacionados con dicho tema.

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

4. Tipos de violencia y estadísticas oficiales

El término violencia presenta cierta complejidad ya que se trata de un concepto polisémico que abarca una amplia variedad de fenómenos y manifestaciones que han sido utilizadas históricamente como herramientas de poder y dominación.

Según la Real Academia de Española tiene distintas acepciones y estas son: Aquello que tiene cualidad de violento; Acción y efecto de violentar o violentarse; Acción violenta o contra el natural modo de proceder, y, por último, acción de violar a una persona. Este último es especialmente importante ya que lo encontramos presente dentro de la LO 10/2022 en varias ocasiones. El acto de violar, por tanto, es entendido como la acción de *"tener acceso carnal con alguien en contra de su voluntad o cuando se halla privado de sentido o discernimiento"*.

Por otro lado, la organización Mundial de la Salud, en adelante OMS, define la violencia como *"el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones"*. Además, el Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud publicado en 2002 afirma que los actos violentos invaden desde las calles y hogares hasta los lugares de trabajo y otros centros. También hay que mencionar que la violencia no solo produce problemas físicos como podemos llegar a pensar, sino que también tiene secuelas sexuales, reproductivas y mentales.

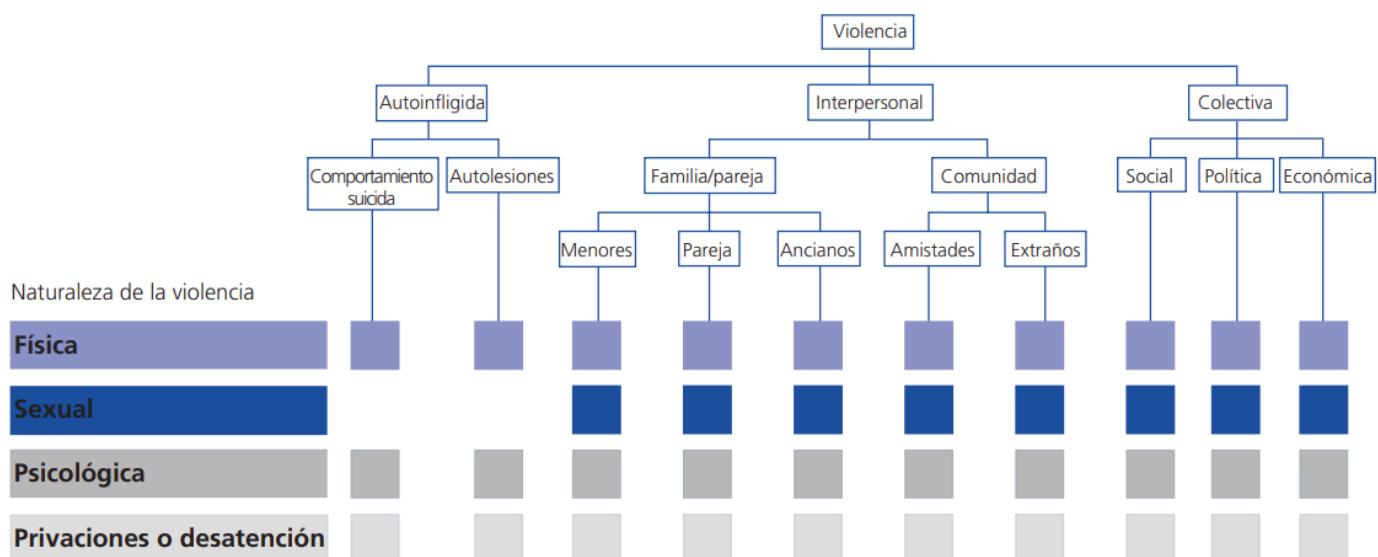
Hasta hace poco la violencia solamente se combatía tratando las consecuencias de esta. Sin embargo, estos supuestos han cambiado y se hace más hincapié en prevenir y combatir las raíces de la violencia. Y es por esto por lo que la OMS define la violencia como un problema de Salud Pública, y, por tanto, se puede prevenir y evitar.

El sector de la salud tiene un papel clave en este asunto, en parte, por los altos costos para las instituciones sanitarias y que repercuten en la salud de las víctimas.

Por ello en 1996 en Ginebra, en la 49^a Asamblea Mundial de la Salud, se aprobaba la resolución de la Prevención de la violencia. En ella destaca el reforzar la colaboración de la Organización con gobiernos, autoridades locales y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en la planificación, aplicación y seguimiento de programas sobre la prevención y la mitigación de la violencia. Es importante recalcar esto ya que es algo que se ha tenido y se tiene en cuenta a la hora de abordar la violencia a través de la legislación.

También se clasificaban distintos tipos de violencias, tal y como se observa en el esquema siguiente.

Gráfico 1 Tipos de violencia



Fuente: Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud (2002)

Esta figura representa los rasgos comunes y las relaciones que se prestan entre distintos tipos de violencia. Al mismo tiempo, surgen tres tipos de violencia según el autor de esta: la violencia auto infligida, la interpersonal y la violencia colectiva. Esta primera categorización diferencia, respectivamente, aquel acto violento que una persona se infinge a sí misma, aquella que produce un individuo o un grupo reducido de ellos y la causada por grupos mayores de personas como podrían ser los grupos políticos organizados, milicias etc.

A la vez, este cuadro se reparte en otras categorías más amplias que muestran tipos de violencia más específicos, como pueden ser la violencia hacia los menores, la producida dentro de la pareja, la social, la política etc.

La naturaleza de los actos violentos a los que se refiere este cuadro son las formas en las que esta violencia se lleva a cabo y los efectos que produce en las personas involucradas. De esto sacamos cuatro naturalezas distintas y los tipos que hay dentro de cada una de ellas. Todas ellas pueden ser de los cuatro tipos principales, excepto la violencia de carácter sexual que es la única que no puede ser realizada sobre uno mismo.

Centrándonos en esta última, la violencia sexual, es aquella que abarca actos que van desde el acoso verbal hasta la penetración forzada y una amplia variedad de tipos de coacción, como puede ser la presión social y la intimidación mediante fuerza física.

Es importante mostrar especial atención al concepto de violencia sexual, violencia de género y violencia doméstica –explicadas a continuación- ya que serán de gran relevancia durante la consecución de este trabajo.

4.1. Violencia Doméstica

Este tipo de violencia puede ser de las 4 naturalezas explicadas, pero solamente de carácter interpersonal, por tanto, la violencia doméstica es definida como todo acto de violencia física o psicológica que puede ser perpetrado tanto por hombres como por mujeres, en contra de cualquier persona mencionada en el artículo 173.2 del Código Penal que incluye a descendientes, ascendientes, cónyuges, hermanos y otras personas que mantienen una relación de convivencia en el ámbito del hogar.

Los datos sobre violencia doméstica proporcionados por las notas de prensa del INE para el año 2021 nos indican lo siguiente tal y como se muestra en la próxima tabla.

Tabla 1: Víctimas de violencia sexual por sexo y edad

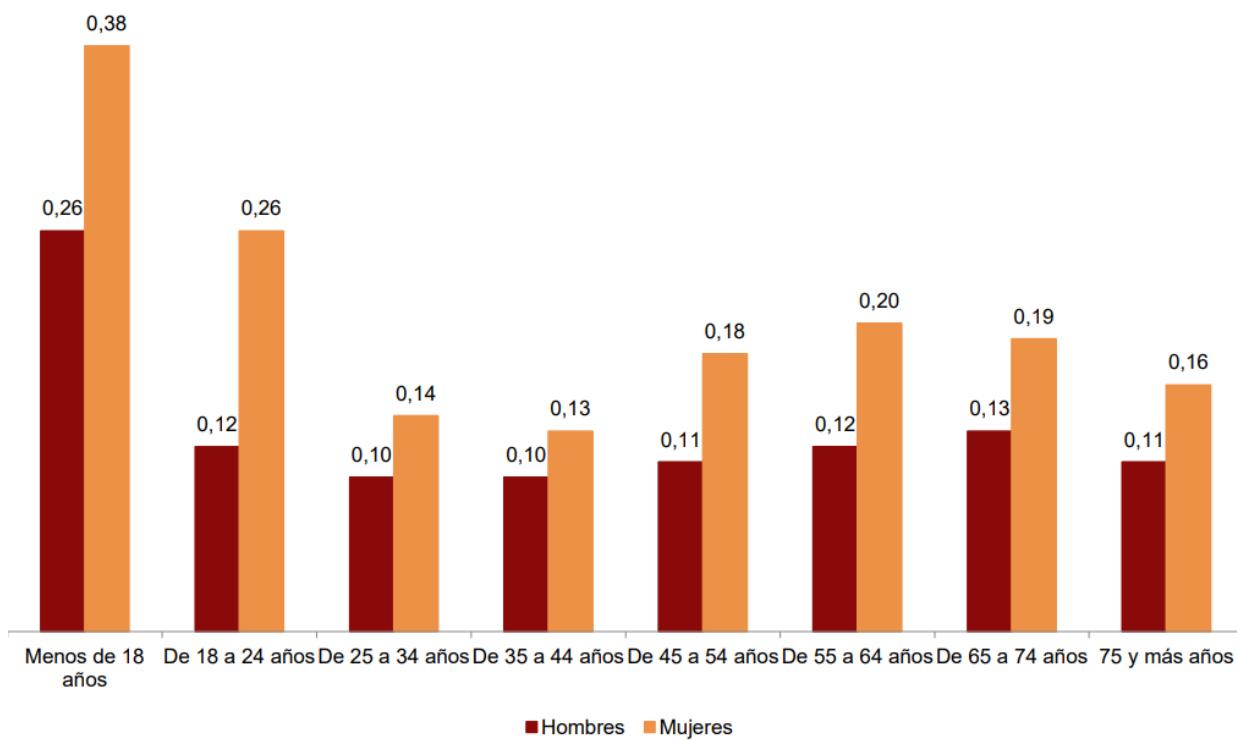
	Año 2020		Año 2021		Tasa de variación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL	3.197	5.082	3.182	5.058	-0,5	-0,5
Menos de 18 años	939	1.217	1.097	1.507	16,8	23,8
De 18 a 19 años	77	145	75	147	-2,6	1,4
De 20 a 24 años	158	261	127	269	-19,6	3,1
De 25 a 29 años	134	160	125	183	-6,7	14,4
De 30 a 34 años	126	162	137	176	8,7	8,6
De 35 a 39 años	156	226	176	200	12,8	-11,5
De 40 a 44 años	203	354	159	267	-21,7	-24,6
De 45 a 49 años	199	364	189	314	-5,0	-13,7
De 50 a 54 años	255	392	215	380	-15,7	-3,1
De 55 a 59 años	221	417	201	348	-9,0	-16,5
De 60 a 64 años	216	349	187	318	-13,4	-8,9
De 65 a 69 años	151	250	156	254	3,3	1,6
De 70 a 74 años	145	285	140	232	-3,4	-18,6
75 y más años	217	500	198	463	-8,8	-7,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Respecto al año 2020 se registraron un 0,5% menos de denuncias en las que el 61,4% fueron mujeres y el 38,6% hombres. Debido en gran parte a la situación de alarma sanitaria por la enfermedad Covid-19.

Como veremos a continuación, a diferencia de la violencia de género, la violencia doméstica afectó de manera más uniforme a todas edades, aunque la mayor incidencia se da en el grupo de los menores de edad tal y como se muestra en la tabla anterior en valores absolutos y tasas de variación expresadas en porcentajes.

Gráfico 2: Víctimas de violencia doméstica según sexo y edad. Año 2021



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si nos fijamos en el anterior gráfico, nos damos cuenta de que incluso dentro de la violencia doméstica, que incluye hombres y mujeres, la mayoría de las víctimas siguen siendo las mujeres.

De las 5.288 personas denunciadas por violencia doméstica en 2021, 3.834 fueron hombres frente a 1.454 mujeres. Entre ellas las tasas por edad más frecuentes fueron de 18 y 24 años en los hombres y las mujeres entre 25 y 34 años y en ambos casos la mayoría de los y las denunciadas eran nacidos/as en España.

4.2. Violencia de Género

Por otro lado, la violencia de género es todo acto de violencia física, psicológica, sexual o de privación que se ejerza contra una mujer por el mero hecho de serlo. Algunas leyes contemplan la violencia de género como aquella que se ejerce por parte del hombre que sea o haya sido su cónyuge o esté o haya estado ligado a ella por una relación similar a la afectividad incluso sin convivencia.

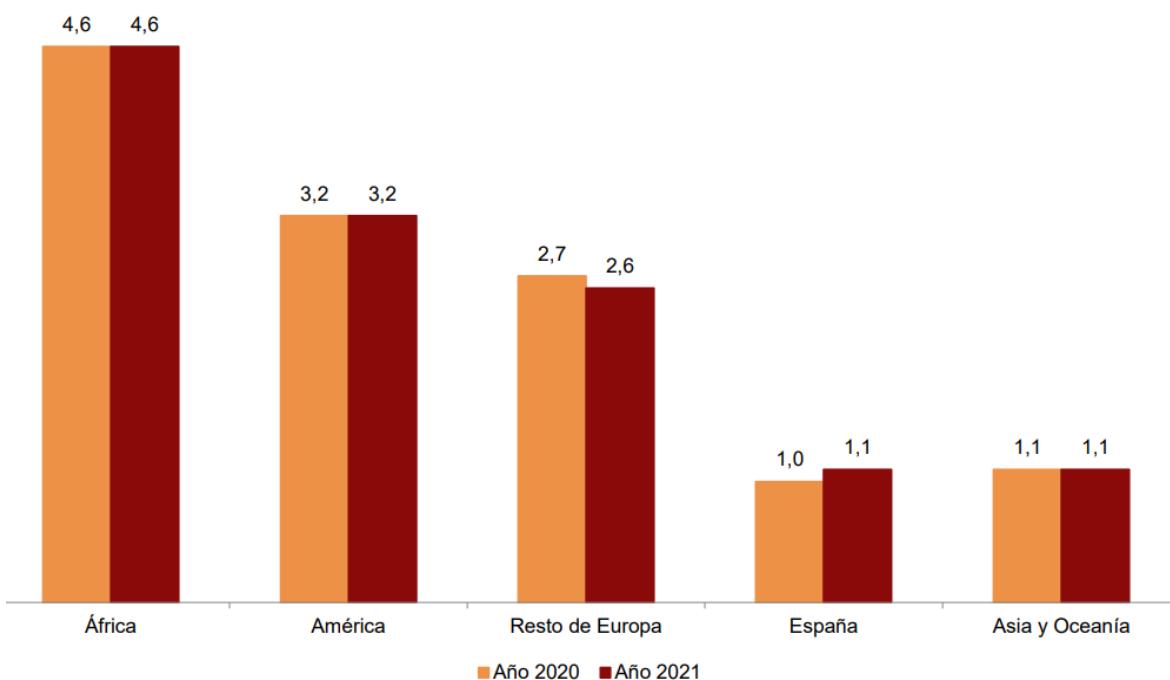
La Organización de las Naciones Unidas, en adelante ONU, define la Violencia de Género en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en 1993 como *“Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación*

arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada” y “los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.”

También la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en su artículo primero que la violencia de género es entendida como aquella que *“como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”* y *“comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.”*

Los datos de los últimos años sobre violencia de género reflejan que, en 2021, 30.141 mujeres fueron víctimas y que el mayor aumento de víctimas en dicho año se dio entre mujeres menores de edad y que casi dos de cada tres víctimas habían nacido en España. (INE 2022).

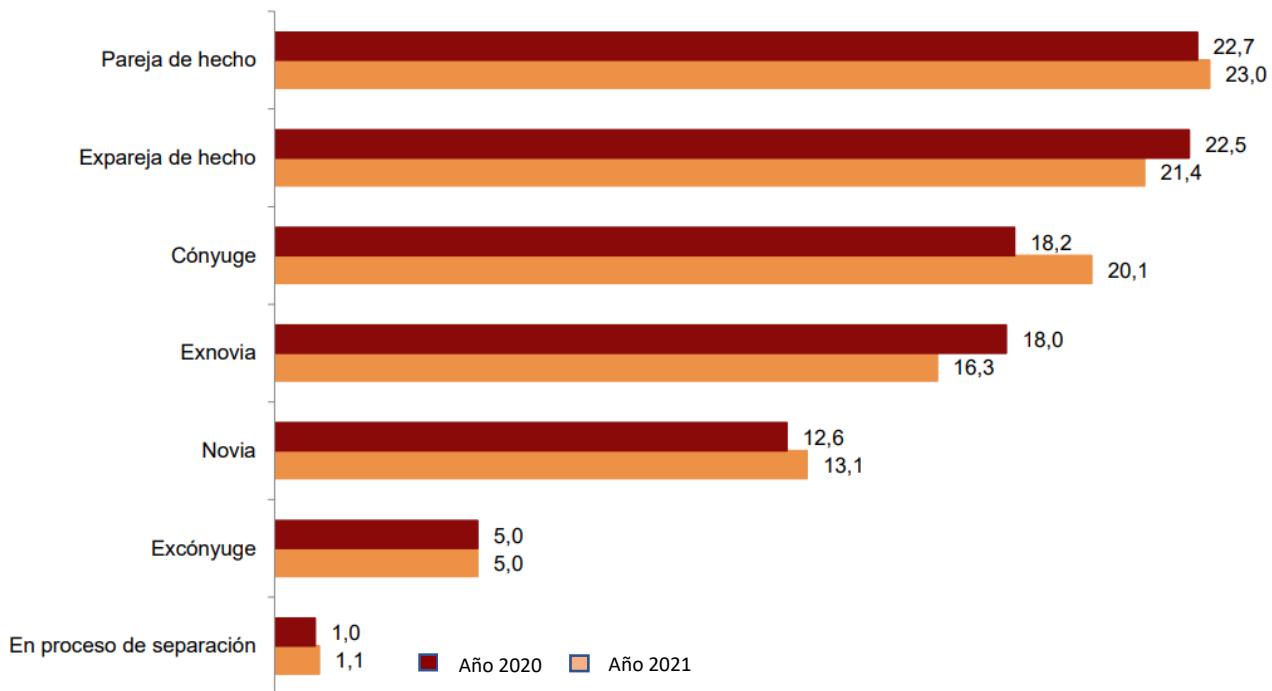
Gráfico 3: Víctimas de Violencia de Género por lugar de nacimiento. Año 2021



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Para comprender la amplitud de este trabajo también es necesario entender la relación de las víctimas con sus agresores y para ello se muestra la siguiente tabla.

Gráfico 4: Relaciones de las víctimas con las personas denunciadas. Porcentajes



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

De acuerdo con los datos presentados, se aprecia que la mayor parte de las denuncias por violencia de género corresponden al ámbito de la pareja o expareja seguido, en segundo lugar, de las denuncias que se relacionan con una situación conyugal, y en tercero, con situaciones de noviazgo o ex noviazgo.

De esto concluimos con que, gracias a las evidencias mostradas, las agresiones violentas contra las mujeres no las hacen personas desconocidas sino todo lo contrario. Es más, el informe publicado por la ONU en 2019⁶ sobre la violencia contra las mujeres dice que, en el año 2020, 81.000 mujeres y niñas fueron asesinadas y de los cuales el 58% fueron a manos de sus parejas o familiares.

⁶ Organización de las Naciones Unidas. (2019) “Violencia contra las Mujeres”

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

Ilustración 1: Circunstancias en las que se llevan a cabo los homicidios de mujeres y niñas

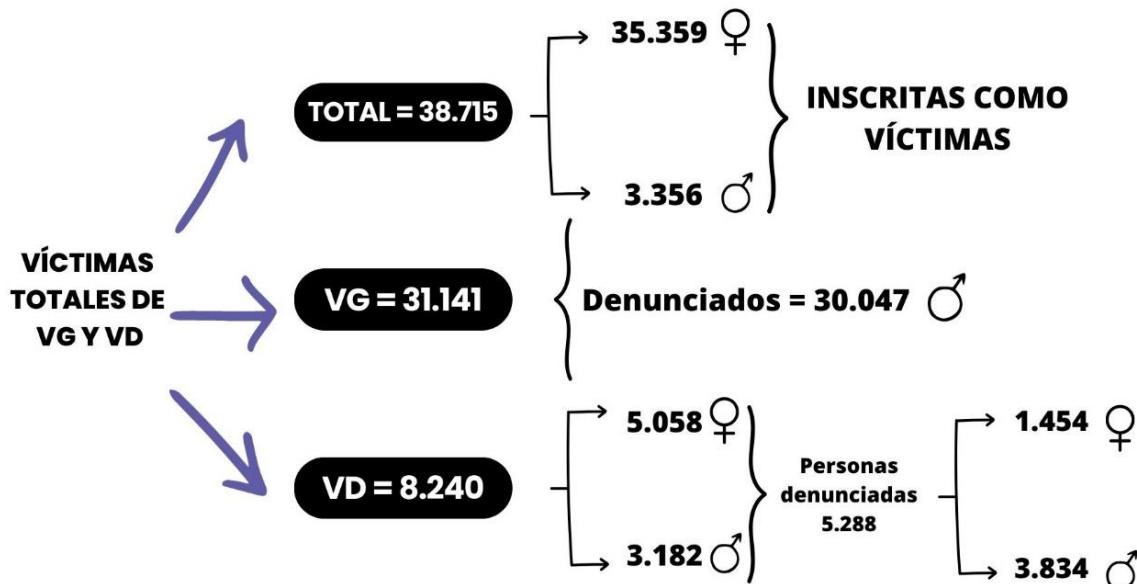


Fuente: UNDOC 2019

Como dato relevante, cabe mencionar que la mayoría de las mujeres y niñas que sufren violencia de género son personas que carecen o poseen pocos recursos. Quizá de esto se pueda entender que el sufrir una relación de dependencia económica con sus agresores las hace más vulnerables.

Para reflejar la importancia que hoy en día sigue teniendo la distinción entre violencia de género y la violencia doméstica se muestra a continuación una comparación de ambas.

Ilustración 2: Víctimas totales de Violencia de Género y Violencia Doméstica en 2021



Fuente: Elaboración propia

La ilustración anterior refleja que en el año 2021 un total de 38.715 personas fueron inscritas como víctimas, 35.359 mujeres y 3.356 hombres. En cuanto a la violencia de género fueron denunciados 30.047 hombres a los que se les otorgaba una media de 1,2 infracciones penales a cada uno. Dentro de las víctimas por violencia domésticas nos encontramos con que fueron denunciadas 5.288 personas de las cuales una gran parte fueron hombres y también con que la mayoría de las víctimas siguen siendo las mujeres.

Con respecto a los datos anteriores el número de sentencias firmes, tanto para la violencia de género como para la violencia doméstica, se ofrece la siguiente la tabla.

Tabla 2: Personas condenadas y absueltas por violencia de género o violencia doméstica según sexo

Violencia de género	Año 2020	Año 2021	Tasa de variación
Personas condenadas (Hombres)	25.436	33.068	30,0
Personas absueltas (Hombres)	3.489	4.263	22,2
Violencia doméstica			
Personas condenadas	5.180	6.597	27,4
Hombres	3.132	3.837	22,5
Mujeres	2.048	2.760	34,8
Personas absueltas	715	879	22,9
Hombres	346	419	21,1
Mujeres	369	460	24,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Durante el año 2021 se inscribieron en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la violencia Doméstica y de Género⁷, 39.665 personas condenadas por una de estas violencias.

De las personas condenadas 33.068 hombres fueron declarados culpables por violencia de género y 4.263 fueron absueltos de este mismo delito. También cabe mencionar, que de los 30.047 hombres denunciados que se comentaba en párrafos anteriores se le imputaban una media de 1,2 infracciones penales a cada uno.

En cuanto a los delitos cometidos por violencia doméstica, de las 36.905 personas, fueron declarados culpables de esta infracción 3.837 hombres y 2.760 mujeres. Por otro lado, fueron absueltos de cometer este crimen 419 hombres y 460 mujeres.

En cuanto a esta última parte de las personas declaradas como culpables debe aclararse que, aunque pueda parecer incongruente que haya habido 30.047 hombres denunciados por violencia de género y 33.068 sentencias firmes de hombres culpables, se debe a que parte de estas sentencias firmes pertenecen a denuncias de años anteriores ya que la duración para dictar sentencia en tales casos puede variar.

⁷ "En este Registro se inscriben las penas y medidas de seguridad impuestas en sentencia por delito; medidas cautelares y órdenes de protección acordadas en procedimientos penales en tramitación, contra alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2 del Código Penal y los quebrantamientos de cualquier pena, medida u orden de protección acordada en dichos procedimientos penales". (Ministerio de Justicia).

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

El número de sentencias firmes dictadas en un periodo de menos de un año es del 68,4%, entre uno y dos años del 15,9%, de dos a tres años el 7,5% de las personas y, por último, de tres a más años fue el 5,3% de las sentencias.

Si hablamos de víctimas mortales a causa de la violencia de género, la cifra asciende a 1.198 mujeres asesinadas desde el 1 de enero de 2003 hasta el 3 de mayo del presente año. Esta alarmante cifra tan solo abarca aquellos crímenes que se dan en la pareja o expareja. Durante este año 2023 la cifra asciende a 14.

4.3. Violencia Sexual

En este apartado se desarrolla este tipo de violencia en profundidad ya que la LO 10/2022 hace uso de ella para describir sus objetivos principales, definidos en el quinto apartado de este trabajo.

La definición que da la ONU⁸ sobre violencia sexual es “*cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de la otra persona, ya sea que esta persona no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por el efecto del alcohol no las drogas*”. Esta organización describe en su informe de 2019⁹ ya mencionado en apartados anteriores, que el 24% de las mujeres de entre 15 y 19 años ha experimentado violencia sexual y/o física por parte de su pareja.

No solo la ONU recoge esta información tan reveladora, sino que el Instituto Nacional de Estadística o el anteriormente mencionado Informe mundial sobre la violencia y la salud de la OMS entre otros, este tipo de violencia tiene como mayoría de las víctimas a las mujeres y las niñas, y son perpetradas por hombres y niños.

Hay factores de los que depende que una persona sea forzada a mantener relaciones sexuales y otros que hacen que un individuo sea más propenso a obligar a mantenerlas. El entorno social, económico y político son algunos de estos factores además de factores psicológicos que se dan durante la infancia o adolescencia. Estos factores también afectan a otros tipos de violencia.

Además, la violencia sexual incluye otros subgrupos en ella y son:

- El acoso sexual, el cual desarrollaremos en el apartado siguiente más detenidamente.

⁸ ONU. (s.f.). *Onu Mujeres. Tipos de Violencia*.

⁹ Organización de las Naciones Unidas. (2019) “Violencia contra las Mujeres”

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

- La violación, que es “*cualquier penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto*”. Este tipo de violencia puede ser propiciada por una persona desconocida o conocida por la víctima como aquellas que ocurren dentro del ámbito familiar y de pareja.

Este tipo de violencia también se da en mayor medida durante conflictos bélicos.

- La violación correctiva es aquella que es “perpetrada contra una persona por su orientación sexual o su identidad de género” y cuya finalidad es “obligar a la víctima a comportarse de manera heterosexual o acorde con una determinada visión normativa de la identidad de género”.
- En tercer lugar, la cultura de la violación. Esta violencia es descrita como “*entorno social que permite normalizar y justificar la violencia sexual*”. Se sirve de las desigualdades y sesgos de género que persisten en el patriarcado.

Para aportar más datos que revelen la importancia de crear leyes que prevengan y castiguen este tipo de violencia, se muestran los datos oficiales sobre violencia sexual en 2020 provenientes de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Primeramente, hay que tener en cuenta que estos son los casos que fueron denunciados y registrados de forma oficial, y que existen barreras

En la página web oficial de Amnistía Internacional¹⁰ se muestra que en 2021 quedaron registradas 547 violaciones más que en el año anterior, lo que supone un aumento del 34% con respecto al año 2020 –unas cifras, sin duda, alarmantes- Además se aportan otros datos más sobre este tipo de violencia en España.

- Según la Macroencuesta de 2019¹¹, más de 2,8 millones de niñas y mujeres han sufrido violencia sexual en algún momento de su vida.
- El 84% de las víctimas de delitos sexuales contra la libertad e indemnidad¹² son mujeres y el 96% de los responsables de estos delitos son hombres (Ministerio del Interior, 2020).
- El Ministerio del Interior en 2020 publica que el 45% de los delitos de violencia sexual contra las mujeres fueron abuso sexual, el 12% agresiones sexuales con penetración y el 13,5% agresiones sexuales. Hoy en día y tras la entrada en

¹⁰ Se trata de una Organización No Gubernamental (ONG) dedicada a la promoción y defensa de los derechos humanos en todo el mundo.

¹¹ Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género). (2020). *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019. Principales resultados*. Ministerio de Igualdad.

¹² Se encuentran recogidos en el octavo título del Código Penal e incluyen os delitos de acoso, abuso y agresión sexual, exhibicionismo y delitos de prostitución.

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

vigor de la LO 10/2022, todos estos delitos son contemplados como uno único, el de violencia sexual.

- Casi 2 millones de mujeres de 16 o más años han sufrido violencia sexual en algún momento de sus vidas por parte de alguna pareja o una expareja. Y el 86% de las mujeres que han sufrido violencia sexual por su actual pareja afirma que ha ocurrido en más de una ocasión. Las mujeres con discapacidad sufren una mayor violencia sexual o física por parte de sus parejas, 30,7% frente al 13,8% del resto de mujeres. (Macroencuesta, 2019).
- La Macroencuesta de 2019 también muestra que se estima que solamente un 21,7% de las mujeres que sufren alguna forma de violencia por parte de sus parejas lo denuncia.

Gracias a esto podemos resaltar que todas las encuestas realizadas pueden no proporcionar una imagen precisa y completa de la situación real de las víctimas, ya que muchas mujeres deciden no denunciar los distintos abusos que sufren. Esta realidad puede deberse a diversos motivos como, entre otros, el miedo a sufrir represalias por parte de su agresor o agresores, y la preocupación por ser juzgadas o cuestionadas por su entorno. Como resultado, los datos pueden subestimar la magnitud del problema de la violencia contra las mujeres.

Por ello, se deben tener en cuenta dichas limitaciones al interpretar los resultados de las encuestas y continuar trabajando para mejorar la prevención y el abordaje de la violencia de género mediante la elaboración de leyes que protejan nuestros derechos fundamentales.

4.4. Acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual es definido por la ONU Mujeres en su página web oficial, como aquel tipo de violencia sexual que “*abarca el contacto físico no consensuado e incluye otros tipos de violencia no física como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o aspecto de una persona, solicitud de favores sexuales, acecho, miradas sexualmente sugerentes o exhibición de órganos sexuales*”.

El estudio de CCOO de 2021¹³ contra la Violencia de Género establece que el acoso sexual comprende:

- Conductas verbales: bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora. Comentarios sexuales

¹³ Confederación de las Comisiones Obreras (CCOO). (2021). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

obscenos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. Formas denigrantes u obsenas para dirigirse a las personas, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones 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 estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- No verbales: uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impudicas. 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.
- De carácter físico: contacto físico deliberado y no solicitado 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.

El ya mencionado estudio establece que el acoso por razón de sexo abarca el “*uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo*”.

Este tipo de acoso se da mayoritariamente en víctimas mujeres ya que estamos condicionadas por una desigualdad estructural debido al sexo. Son varios los estudios, que confirman que las mujeres son los sujetos pasivos y las víctimas potenciales que sufren este tipo de acoso en distintos ámbitos de la vida, tanto en lo personal como en lo profesional, mientras que los sujetos activos son en su mayoría hombres.

Además, y retomando lo mencionado anteriormente y referente a la OMS, el acoso sexual, el abuso y la violencia sexuales, entre otras, son formas de conducta sexual indebida y tienen las mismas causas y factores que las llevan a darse y requieren que la Organización cree medidas integrales para prevenirlas y responderlas.

El estudio de 2021¹⁴ ya mencionado tiene como objetivo principal analizar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Quiere mostrar como estos tipos de acoso son prácticas de violencia y discriminación contra las mujeres atentan contra su salud, dignidad y sus derechos además de obstaculizar su participación en el trabajo y contribuir en numerosas ocasiones a expulsarlas de su empleo. Además, este estudio busca mejorar la respuesta de las instituciones. Concretamente promueve mejorar la protección de las trabajadoras siguiendo la medida 77 del Informe del Congreso de Pacto¹⁵.

Para llevar a cabo este estudio se han combinado la investigación cuantitativa, a través de un cuestionario, y la cualitativa incorporando grupos de discusión.

Para el primer tipo de investigación se ha realizado un cuestionario online a 1.119 mujeres trabajadoras de entre 16 y 64 años que han sido víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo con la finalidad de analizar la percepción de las mujeres que han sido afectadas, los factores de riesgo o de vulnerabilidad socio-laborales, las conductas que constituyeron el acoso, si la víctima requirió el apoyo de la empresa o de la representación sindical y cuál fue su respuesta y también saber si la empresa disponía de un protocolo destinado a resolver estas situaciones.

Por otro lado, la investigación cualitativa se dividió en tres grupos de discusión. Los dos primeros estaban compuestos por delegadas sindicales en empresas de distintos sectores -empresas pequeñas y empresas grandes-. Y el tercer grupo estaba formado por profesionales y especialistas en asistencia, asesoramiento y acompañamiento a mujeres víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, provenientes de distintas entidades y ámbitos de actuación.

¹⁴ Confederación de las Comisiones Obreras (CCOO). (2021). Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

¹⁵ Esta medida establece la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en las empresas, obligación que ya contenía el artículo 48 de la LOIEMH.

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

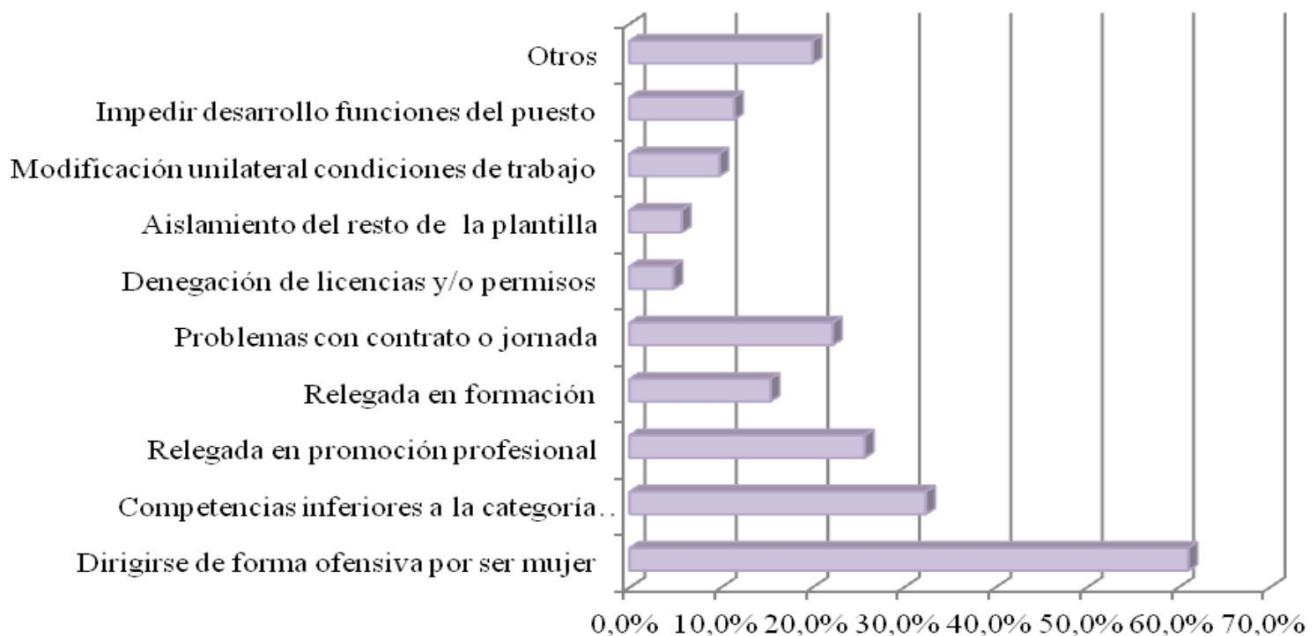
García José, Olga

Si dirigimos la mirada directamente a los resultados del estudio se observan en el perfil sociodemográfico de las encuestadas los datos siguientes:

- Grupo de edad: el 34,9% de la muestra tiene entre 26 y 35 años, el 31,5% menos de 25 años, el 21,4% entre 36 y 44 años, el 10,1% entre 45 y 54 años y el 2,1% más de 55 años.
- Estado civil: predominan las respuestas de mujeres solteras (53,4%) y, por otro lado, casadas o que convivían como parejas de hecho registradas (33,5%), habiendo un 1,2% de viudas, un 5,6% de mujeres separadas y un 6,3% de divorciadas.
- Sector: el 67,7% trabajan en el sector privado y el 32,3% en el público. Cabe destacar que de las mujeres trabajadoras del sector privado el 41,3% tiene un contrato temporal y el 58,7% un contrato indefinido.

De las mujeres que han contestado a la encuesta, el 80,4% manifiestan haberse sentido discriminadas en su trabajo. Los diversos motivos por los que esto ocurre son los

Gráfico: Acciones con connotación sexual vividas por las mujeres en el empleo



Fuente: Estudio sobre el Acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. 2021.

siguientes.

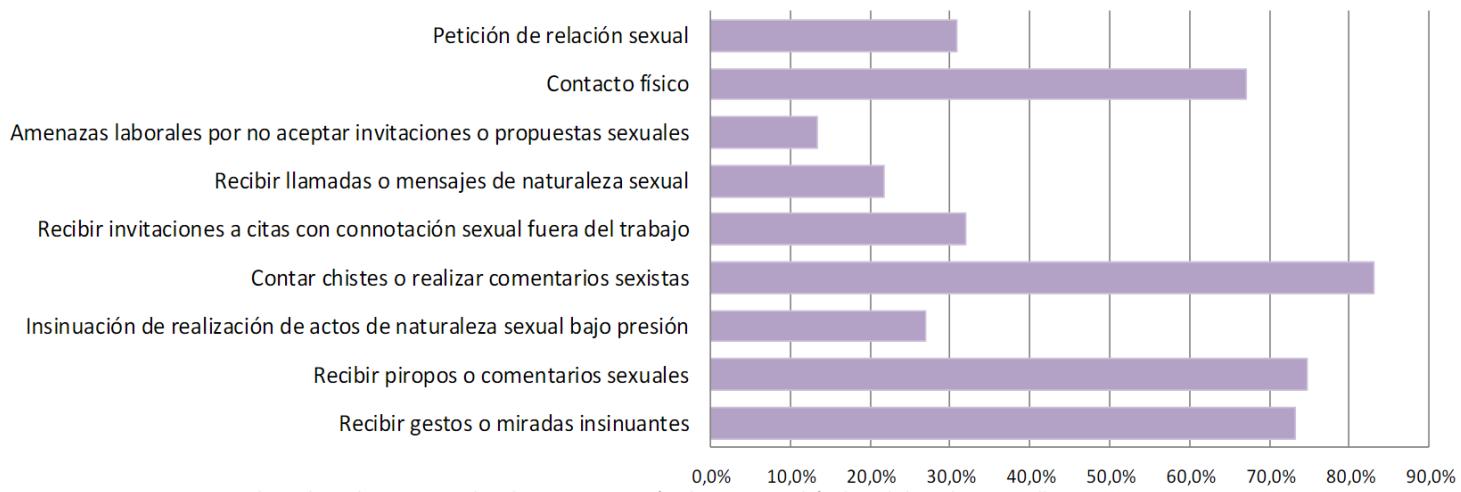
En el gráfico anterior se muestra la diversidad por las que ese 8 de cada 10 mujeres se ha sentido discriminada. La mayoría porcentual se debe a haberse dirigido a ellas de manera ofensiva seguido en segundo y tercer lugar de forma respectiva por la asignación

de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional y por ser relegada en la promoción profesional.

En relación con las acciones de carácter sexual que reciben las mujeres la mayoría corresponden a acciones de carácter sexista con un 83%, piropos y comentarios sexuales (75%), gestos o miradas insinuantes (73%), al contacto físico le corresponden el 67% y las peticiones e invitaciones de naturaleza sexual alcanzan el 31%. Así se muestra en el gráfico

Gráfico: Situaciones vividas por ser mujer.

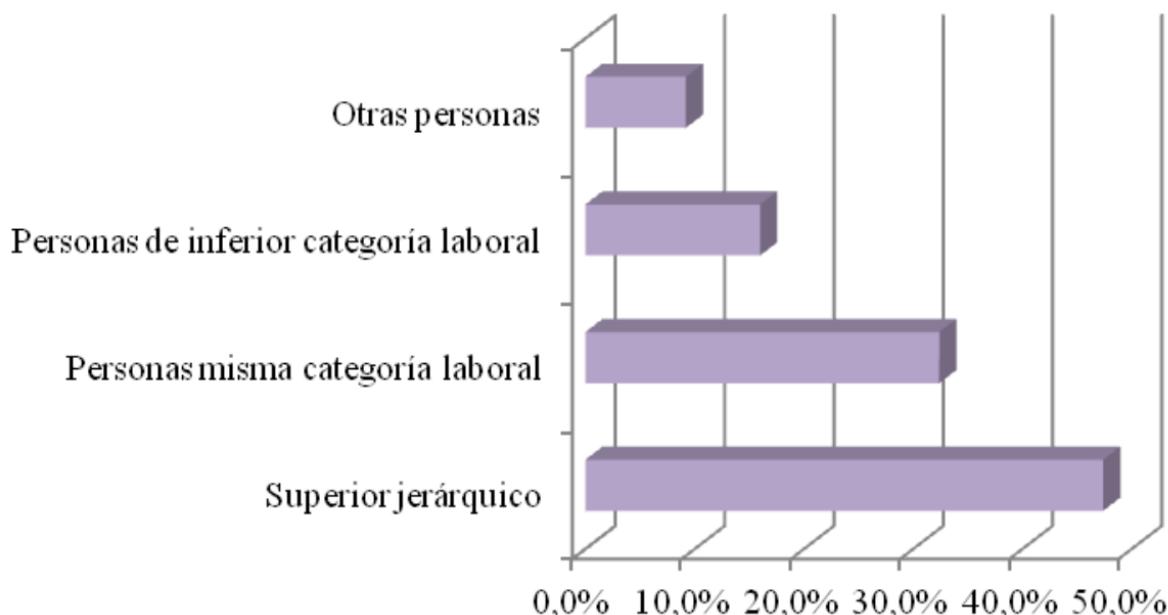
siguiente.



Fuente: Estudio sobre el caso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. 2021

Estas alarmantes cifras hacen preguntarse una vez más quiénes son las personas que realizan las acciones de acoso. La tabla siguiente exhibe los datos pertinentes.

Gráfico 1: Personas que realizaron esas acciones



Fuente: Estudio sobre el caso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. 2021

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

De todas las acciones sobre las que se ha preguntado el 47% las hicieron superiores jerárquicos, el 32% por personas de la misma categoría laboral y por otras personas el 9%. Dentro de esta última denominación se encuentran los familiares y amistades del jefe (2%) y los clientes con el mismo porcentaje anterior. De todas estas situaciones el 86% de los causantes fueron solamente hombres, el 1% mujeres y el 9% ambos géneros.

En lo referente a la actuación o respuesta tras haber sufrido el acoso, el 72,4% de las víctimas no lo había puesto en conocimiento de la empresa independientemente del sector de actividad. De ellas el 61,9% no lo había hecho por temor a las represalias. Un 76,6% ni si quiera se dirigió a la representación legal para solicitar ayuda. Por lo tanto, al igual que con lo que sucede con otras manifestaciones de violencia que sufren las mujeres, el número de denuncias sigue siendo baja a pesar de la gravedad de los actos.

Entre otras razones por las que no se denuncian se encuentran el miedo a que sus compañeros las señalen y recibir críticas por su parte por ponerlo en conocimiento de la empresa, miedo a perder el puesto de trabajo y la vergüenza.

En ocasiones cuando las empresas toman las medidas de actuación en situaciones de denuncia, éstas pueden llevar consigo repercusiones negativas en las víctimas a nivel emocional y también laboral.

De las mujeres que contestaron al cuestionario, el 51,6% desconocían si otras mujeres habían sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. Todo ello refleja como estas situaciones se siguen manteniendo invisibilizadas. En la mayoría de las ocasiones se denuncia cuando ha pasado tiempo debido a los distintos condicionantes que limitan a las mujeres a afrontar la denuncia en la empresa, sindicato o para iniciar un proceso penal. A mayores se añade que en la realidad es muy difícil aportar pruebas de una conducta que, en la mayoría de los casos, sucede sin testigos, por lo que todo ello desanima a las víctimas a emprender acciones legales.

En cuanto a las medidas de prevención y eliminación del acoso y los protocolos que deben tener las empresas, solo 1 de cada 10 (9,1%) mujeres ha manifestado en esta encuesta que en su empresa existían medidas para corregir dichas acciones. En relación con la existencia de protocolos de actuación frente a estos tipos de acoso el incrementa. Tan solo el 17,2% manifiestan que sí que existía un protocolo dentro de la empresa.

Aunque se valore de forma positiva la existencia de protocolos de actuación no se cree que puedan ser disuasorios por sí mismos, sino que los grupos de discusión llegan al

acuerdo de que son igualmente importantes y necesarias la implementación de acciones formativas y de prevención.

Las consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral resultan de gran gravedad sobre la salud de las víctimas, pero al mismo tiempo en otros ámbitos.

Entre los efectos para la salud del acoso sexual los más relevantes son:

- Alteraciones en la salud mental vinculadas al estrés como pueden ser traumas emocionales, ansiedad, depresión, nerviosismo y sentimientos de baja autoestima.
- Trastornos de la salud física como pueden ser alteraciones del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión...

Estas patologías tienen efectos sobre el estado físico de las personas deteriorando consigo la calidad de vida de las víctimas condicionando así la vida privada además de la laboral.

Ocurren las mismas consecuencias para la salud con motivo de acoso por razón de sexo, por lo que, en definitiva, ambas acciones tienen una repercusión que va más allá de provocar efectos negativos en la salud física y mental en el ámbito laboral ya que de igual modo afectan a la salud de las víctimas en su vida personal.

4.4.1. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo según la LOIEMH

Según la LOIEMH el acoso sexual es definido como: “*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)

En este sentido la LEOIEMH realizó los siguientes cambios en el Estatuto de los Trabajadores.

- Definición de acoso sexual.
- Prohibición del acoso sexual.
- Obligación del empleador de prevenir y eliminar el acoso sexual.
- Procedimiento de actuación frente a denuncias de acoso sexual.
- Responsabilidad del empleador en casos de acoso sexual.
- Medidas disciplinarias por acoso sexual.

En cuanto al acoso por razón de la LOIEMH establece que este tipo de acoso es “*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.)

En este sentido la LOIEMH introdujo lo siguiente en el Estatuto de los Trabajadores.

- Definición de acoso por razón de sexo.
- Prohibición del acoso por razón de sexo.
- Obligación del empleador de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Planes de igualdad (obligatorios para las empresas de más de 50 trabajadores) para prevenir y abordar el acoso por razón de sexo.
- Procedimiento de actuación frente a denuncias de acoso por razón de sexo.
- Responsabilidad del empleador en casos de acoso por razón de sexo.
- Medidas disciplinarias por acoso por razón de sexo.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad de género y prevención del acoso por razón de sexo.

Resulta importante destacar las incorporaciones de esta LOIEMH a la normativa laboral porque muchos de ellos han sido posteriormente modificados por la LO 10/2022 - en la que nos centraremos- y más recientemente por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI - comúnmente conocida como la “Ley Trans”- (en adelante Ley 4/2023). Dichas modificaciones serán anotadas a lo largo del posterior análisis de la Ley 10/2022 cuando corresponda.

5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

5.1. Aspectos generales

La obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia contra las mujeres es un compromiso que España ya ha asumido tras haber ratificado la CEDAW¹⁶, el Convenio del Consejo de Europa -también conocido como

¹⁶ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Es un tratado internacional de derechos humanos adoptado por Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Es el principal instrumento internacional para promover la igualdad de género y combatir la discriminación contra las mujeres. (ONU Mujeres, “*La CEDAW y la Recomendación General 39 sobre los Derechos de las Mujeres y Niñas Indígenas*”, s.f.)

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

Convenio de Estambul¹⁷- y el Convenio de Varsovia¹⁸. Resulta especialmente importante el Convenio de Estambul ya que establece la obligación de actuar desde una perspectiva de género a los poderes públicos. Además, el concepto de violencia sexual se vio fortalecido con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Pero es el Convenio 190 de la OIT¹⁹ el instrumento más relevante en esta materia junto con la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Resolución relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.²⁰ Resultan verdaderamente importantes porque el Convenio 190 introduce una definición nueva de violencia y acoso como “*un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y acoso por razón de género*” (Art. 1.a).

Por otra parte, el Grupo de Expertos en Acción contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (en adelante GREVIO) -tras la primera evaluación de la aplicación del Convenio de Estambul en España- manifiesta la preocupación por la violencia que se produce dentro del seno de la pareja en detrimento de otras violencia como la violencia sexual, la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado. El GREVIO identifica una serie de cuestiones que requieren acción urgente. Además, el Consejo Económico y Social, cuyo papel consultivo es fundamental a la hora de elaborar una ley, establece que “*la*

¹⁷ Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa. En 2011 nace este instrumento jurídico internacional de ámbito continental. Se trata de uno de los más importantes y específicos que hubo hasta la fecha con el que se pretendía prevenir y luchar contra todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres. En España entró en vigor el 1 de agosto de 2014. (Equipo de Mujeres de Amnistía Internacional, 2021).

¹⁸ Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa. Fue creado en 2005 y ratificado por el Gobierno de España en 2009. Establece, junto con el anterior, la obligación de todos los Estados parte de adoptar las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para prevenir, investigar y castigar la trata con fines de explotación sexual y otros actos de violencia sexual, como la explotación sexual, y para proteger, asistir e indemnizar a sus víctimas. (Boletín Oficial del Estado).

¹⁹ Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y que entró en vigor en España el pasado 25 de mayo. El Convenio es una de las primeras normas internacionales del trabajo que, junto a la Recomendación 206, proporciona un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. (OIT y ONU Mujeres, s.f.)

²⁰ En la Agenda 2030 las Naciones Unidas fijan metas como la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas tanto en el ámbito público como en el privado y también la eliminación de todas las prácticas que las dañen como son el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. (Rodríguez González. S. “La garantía integral de la libertad sexual en las relaciones laborales”, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, p.155.

violencia sexual como una de las más graves vulneraciones y una de las manifestaciones más extremas de la violencia de género y la desigualdad entre mujeres y hombres".²¹

Por ello el 14 de junio de 2022 se aprueba la LO 10/2022 cuyo objetivo es dar solución a las cuestiones planteadas por el GREVIO, siguiendo en el marco jurídico diseñado en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, El Convenio de Estambul y el Convenio de Varsovia. En definitiva, se trata de una normativa que prevé "una reparación integral transformadora no solo económica, sino también simbólica y social"²².

Para ahondar en las nuevas disposiciones que establece esta novedosa norma, que entró en vigor el pasado 7 de octubre, en este apartado se analizan los aspectos generales de la Ley y para ello primero es necesario conocer cuál es el objeto y finalidad de ésta, cuyos principios rectores tienen un enfoque de género, la prohibición de la discriminación, la atención a la discriminación interseccional múltiple, la accesibilidad y la participación de las víctimas, como ya garantizaban leyes anteriores.

Esta ley tiene los objetivos de garantizar y proteger de forma integral, como se señala en su artículo primero, "*el derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales*". Para ello la LO 10/2022 aporta una completa definición en su preámbulo y en artículo 3.1 de las que son consideradas violencias sexuales. Por tanto, serán consideradas como tal:

- Los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado.
 - o Agresión sexual
 - o Explotación de la prostitución ajena
 - o En coherencia con las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias:
 - Homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual (se trata de la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales y debe ser visibilizada y se ha de dar una respuesta específica).
 - o Las conductas con impacto en la vida sexual:

²¹ Consejo Económico y Social: Dictamen 4 2020, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía integral de la libertad sexual.

²² Espejo Megías, P.: "La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?", Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), núm. 472, 2023, p. 116.

- Mutilación genital femenina
- Matrimonio forzado
- Acoso con connotación sexual
- Trata con fines de explotación sexual
- Las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital:
 - Difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos
 - Pornografía no consentida
 - La extorsión sexual
- Delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal:
 - Exhibicionismo
 - Provocación sexual
 - Demás delitos orientados específicamente a proteger a personas menores de edad

La LO 10/2022 es aplicable a todas las mujeres, niñas y niños que han sido víctimas de estas violencias en España, con independencia de su nacionalidad y su situación administrativa, y en el caso de que se produjese en el extranjero serán amparados por esta ley todas aquellas personas de nacionalidad española. (Art.3.2)

A través de políticas implementadas de forma global y coordinada, es decir, de forma transversal, entre los distintos organismos públicos de administración, tanto a nivel estatal como autonómico, se garantiza la sensibilización, detección, prevención y sanción de las distintas violencias sexuales. Es decir, esta Ley tiene una doble finalidad, una sancionadora y otra protectora del derecho a la libertad sexual para con ello “*garantizar una respuesta integral especializada, inmediata y de recuperación frente a todos los tipos de violencia sexual que puedan sufrir las mujeres, niñas, niños y adolescentes como víctimas principales de todas las formas de violencia sexual*”. (Art. 1.2).

Este enfoque global de las medidas de prevención y sensibilización serán llevadas a cabo en los ámbitos educativo, sanitario, sociosanitario y de servicios sociales. En el digital y de la comunicación, en el publicitario, ámbito castrense, Instituciones residenciales, en centros penitenciarios, tanto de detención como de internamiento involuntario de las personas, y en el ámbito laboral. Estas medidas serán impartidas a través de campañas institucionales de prevención e información, en espacios públicos seguros y en los partidos políticos y organizaciones sociales. (Art. 3.1).

La diferencia entre las medidas de prevención y de sensibilización estipuladas en la LO 10/2022, es que las primeras se centran en evitar que ocurran los casos de violencia sexual y la segunda abarca la sensibilización y concienciación a la sociedad y prevención de que se normalicen ciertos comportamientos que pueden llevar a la violencia sexual. Es decir, están indiscutiblemente relacionadas y una no puede darse sin la otra.

Las medidas de prevención incluyen acciones como la inclusión de la educación afectivo-sexual en todos los niveles educativos, la prevención en el ámbito laboral y deportivo, la creación de un sistema de recopilación y análisis de datos sobre violencias sexuales, obligaciones para las empresas de desarrollar planes de prevención y sensibilización, entre otras. Todas ellas con el objetivo de minimizar el riesgo de situaciones de violencia sexual.

Por otro lado, entre las medidas de sensibilización se incluyen campañas mediáticas, promover iniciativas en los centros educativos y la promoción de programas de formación y sensibilización en empresas y organizaciones.

En cuanto a quiénes tendrán esta denominación de víctimas de violencia sexual, la LO 10/2022 en su artículo 37 establece que serán consideradas víctimas aquellas que acrediten la existencia de un acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el digital.

Esta existencia de violencia sexual podrá ser acreditada a través de cuatro documentos:

- Un informe de los servicios sociales, de los servicios especializados e igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos en los que sea necesaria la intervención de un inspector.
- Mediante sentencia del orden jurisdiccional social.
- Cualquier otro título, siempre y cuando esté previsto en las disposiciones de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Documentos sanitarios oficiales de comunicación a la fiscalía o al órgano judicial, en el caso de víctimas menores de edad.

Dentro del capítulo segundo sobre autonomía económica, derechos laborales y vivienda, el artículo 41 es el que establece que las víctimas de violencia sexual tendrán derecho a recibir unas ayudas económicas específicas -financiadas a través de los Presupuesto Generales del Estado-, además de ser consideradas legalmente como

víctimas de violencia de género, y a tales efectos tendrán derecho a recibir las ayudas competentes. Estas ayudas serán aportadas por parte de las instituciones cuando cumplan los siguientes requisitos establecidos en el artículo 41 de la ley, y son:

- Aquellas víctimas que no tengan ingresos mensuales superiores al salario mínimo interprofesional. La ayuda equivale a seis meses de subsidio por desempleo. (Art. 41.1)
- Las que dependan económicamente de su unidad familiar y no tengan ingresos superiores a dos veces el salario mínimo interprofesional. Recibirán la ayuda del apartado anterior. (Art. 41.1)
- Si la víctima tiene una discapacidad reconocida de forma oficial del 33% o superior, la cuantía será equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo, con la posibilidad de prórroga. (Art. 41.2)
- Víctimas con personas a su cargo, podrán recibir hasta la cuantía equivalente a 18 meses de subsidio o 24 meses si convive con un familiar con una discapacidad superior al 33%. (Art. 41.2)

El artículo 41.4 establece que las ayudas anteriores son compatibles con otras ayudas, y son:

- Las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial
- Con cualquiera de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- Con las ayudas previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo
- Con las ayudas establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.
- Las ayudas que establezcan las comunidades autónomas en este ámbito material.

5.2. Aspectos laborales

La LO 10/2022, al tratarse de una norma de carácter integral y transversal, también se encarga de prevenir la violencia sexual en el trabajo, ya que las mujeres son las que más la sufren -como ya demostraba el informe de CCOO de 2021 ya presentado en las

estadísticas²³. Por lo tanto, en el marco de las relaciones laborales, en las funcionariales²⁴, en el castrense²⁵, en el trabajo autónomo y también en la Seguridad Social, esta ley ofrece un nuevo planteamiento legal, al mismo tiempo que establece un nuevo modelo institucional que define y aplica políticas y medidas preventivas, sancionadoras y de protección y promoción de la libertad sexual al mismo tiempo que brinda atención adecuada a las víctimas de violencias sexuales. Gracias a estas medidas, políticas y atenciones que incorpora la ley, las víctimas tendrán reconocidos derechos laborales y de Seguridad Social tanto si el delito o la conducta sexual se ha producido en el seno del trabajo o fuera de él²⁶.

Los aspectos laborales de la Ley 10/2022 los encontramos recogidos en el artículo 12 sobre medidas de prevención y detección, En él se recogen las obligaciones de las empresas en esta materia. En el artículo 16.2 relativo a espacios públicos seguros. También encontramos aspectos laborales en artículo 38 referente a los derechos a la asistencia integral especializada y accesible, el 39 crea un programa específico de empleo. Y, por último, en algunas disposiciones finales como son la cuarta, octava, decimocuarta y decimosexta en las cuales se modifican otras leyes.

5.2.1. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral

En el artículo 12 se establece, en su primer apartado, que las empresas deberán:

- “Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la LOIEMH, incluidos los cometidos en el ámbito digital.” Este artículo amplia el catálogo de delitos en los que originalmente la LOIEMH, en su art. 48, solo estipulaba las medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo. (Consultar Anexo 1)
- “Deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

²³ Confederación de las Comisiones Obreras (CCOO). (2021). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

²⁴ Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales (Art. 13).

²⁵ Prevención y sensibilización en el ámbito castrense (Art. 14).

²⁶ Cabero Morán, E. “Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales”, Trabajo y Derecho, N.º 95, Sección Legislación / Observatorio temático de legislación, noviembre 2022, CISS.

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

Para garantizar el cumplimiento efectivo de la responsabilidad de las empresas el artículo 12.2 establece las medidas que deberán ser negociadas con los representantes de las personas trabajadoras:

- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas
- Realización de campañas informativas
- Protocolos de actuación
- Acciones de formación

Además, en este mismo apartado se añade que, independientemente del tipo de contratación laboral²⁷, podrán beneficiarse de estas medidas todas aquellas personas que formen parte de la plantilla de la empresa.

También se añade que las empresas se encargarán de promover la sensibilización y de la formación de sus empleados para proteger a todo el personal a su servicio. Es decir, de ahora en adelante las empresas tienen unos deberes específicos y complementarios.

Por último, este apartado vincula la violencia sexual a un riesgo laboral, teniendo que informar de ello a todos aquellos puestos de trabajo ocupados por mujeres.

En el art.12.3 se crea un distintivo con el nombre de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” para aquellas organizaciones que realicen los cambios necesarios y que apliquen las normas de acuerdo con lo establecido en la Ley 10/2022. Por lo tanto, se trata de una propuesta innovadora que busca promover la colaboración del sector público y del sector privado, así como la responsabilidad social corporativa. Su objetivo es el de crear conciencia en las empresas sobre la violencia de género y facilitar la integración laboral y social de las mujeres que hayan sido víctimas de esta violencia.²⁸ Sin embargo, este reconocimiento no es permanente puesto que podrá ser eliminado cuando existan situaciones que lo justifiquen.

Esta iniciativa está formada por diversas partes. Por una parte, está propuesta por el Ministerio de Igualdad que es quien lleva la iniciativa a través del Instituto de las Mujeres. Por otra, las empresas, que son las que desarrollan actuaciones de sensibilización y de inserción de las mujeres víctimas de violencia de género. Y, por último, están las entidades intermedias -Cruz Roja y Fundación Integra- que son las que hacen de contacto entre las

²⁷ Podrán beneficiarse aquellas con “contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición”. (Art. 12.2).

²⁸ Iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (s. f.).

empresas y las mujeres víctimas y se aseguran de que las mujeres cuando acceden a las empresas están en las condiciones idóneas para acceder al mercado laboral. Es decir, que ya han tenido talleres de empoderamiento, actuaciones de formación y tienen la capacidad para integrarse en las empresas con éxito. Actualmente hay más de 70 empresas de diferentes sectores inscritas en esta red.²⁹ (*Consultar anexo 2*)

Para finalizar con las medidas de prevención y sensibilización del artículo 12, el cuarto apartado establece que “*por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan*”.

5.2.2. Espacios públicos seguros

El artículo 16 relativo a los espacios públicos seguros, dedica su segundo apartado a las empresas e incluye la novedad de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

La forma de llevarlo a cabo será analizando con una nueva perspectiva los espacios de trabajo mediante un diagnóstico de partida que revise las infraestructuras de, por ejemplo, la iluminación y buena visibilidad en los accesos, evitar espacios diáfanos exteriores para mejorar la seguridad y la tipología en los medios de transporte que utilicen las personas trabajadoras entre otros.³⁰

5.2.3. Derechos laborales y de Seguridad Social:

En el artículo 38 originalmente se confería “*idénticos derechos a las víctimas de violencias sexuales que a las víctimas de violencia de género -de conformidad con el ET y con la Ley General de la Seguridad Social*”.³¹ En concreto, según lo establecido en el ET, el artículo 38.1 otorga los siguientes derechos a las víctimas de violencia sexual:

- “*reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo*”
- “*movilidad geográfica*”
- “*cambio de centro de trabajo*”

²⁹ Suárez, B., Benavides Pizarro, A., Cruz, J. M., Algada , M. J., Encinas, C., Sánchez de Benito, M., & Tauroni, P. (2023). *Red de empresas libres por una sociedad libre de violencia de género*. Instituto de las Mujeres.

³⁰ Xunta de Galicia. (2023). “*Las empresas ante la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual*”. Igualdad Laboral.

³¹ Álvarez Cuesta H. “*Aspectos laborales de la ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*”. (2022). Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

García José, Olga

- “adaptación su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación”
- “suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo”³²
- “extinción del contrato de trabajo.”

Además, este mismo apartado establece que “el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.”.

El artículo 38.2 establece que las “las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante Ley de SS), y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social”.

De entre los derechos de las víctimas de violencia sexual contemplados en la Ley de la SS cabe destacar que las víctimas de violencia sexual podrán tener acceso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador cuando la extinción del contrato se haya producido por violencia sexual según lo previsto en el artículo 49.1.m) del ET. (Art. 207.1.d) 7.^{a)}

También se considerará según la Ley de la SS, que las víctimas de violencia sexual están en situación legal de desempleo cuando se suspenda el contrato por decisión de la víctima y al amparo de lo o dispuesto en el artículo 45.1.n) del ET. (Art. 267.1.b) 2.^º).

Continuando con lo establecido en el art. 38.3 de la Lo 10/2022 se establece que en las empresas en las que se contraten personas interinas desempleadas para sustituir a mujeres trabajadoras que han sido víctimas de violencia sexual recibirán una retribución “del 100% en las contribuciones a la Seguridad Social por contingencias comunes” en los supuestos de suspensión de la trabajadora sustituida durante todo el período que ello se prolongue.

³² El artículo 165 de la Ley de la SS correspondiente a las condiciones del derecho a las prestaciones en su apartado 5 establece que “el período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”.

En los casos de movilidad geográfica o de cambio de trabajo de la víctima las empresas recibirán una retribución del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante seis meses.

El art. 38.4 de la LO 10/2022 establece que *“las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad”*.

5.2.4. Programa específico de empleo

En el artículo 39.1 se establece que siguiendo los planes anuales del artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se creará un programa específico de empleo para aquellas mujeres que hayan sido víctimas de violencia sexual y que estén inscritas como demandantes de empleo.

Este programa de lo que se encargará es de incluir medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

En este sentido el art. 39.2 establece que tanto las desempleadas como las trabajadoras autónomas que hayan sufrido violencia sexual tendrán derecho, cuando demanden un empleo, a recibir las ayudas económicas establecidas en el artículo 41, explicadas en los aspectos generales, y también tendrán derecho a participar en programas específicos de inserción laboral.

5.2.5. Disposiciones finales

La Ley 10/2022 modifica numerosas normas laborales en sus disposiciones finales.

En primer lugar, la disposición final cuarta que modifica el Capítulo I del Título VIII del Libro II, modificando varios de sus artículos, pero en materia laboral el artículo 184 de la Ley del CP establece sanciones tanto como para las personas físicas como para las jurídicas y quedan redactados como siguen:

- *“El que solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, 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 prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.”* (Art. 184.1)

- “Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.” (Art. 184.2)
- “Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.” (Art. 184.3)
- “Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.” (Art. 184.4)
- “Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.” (Art. 184.5)
- En este último caso se endurecen las penas en materia de acoso laboral. “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años”. (Art 173)

En segundo lugar, la disposicional final octava que modifica la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Se añade una nueva letra i) al apartado 4 del artículo 2, y queda redactado como: “*Las ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales concedidas según lo establecido en el artículo 41 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual y en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.*”

En tercer lugar, la disposición final decimocuarta modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en los siguientes términos:

- Se modifica el primer párrafo del apartado 8 del artículo 37, que quedará redactado como sigue: “*Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.*”
- Apartado 4 del artículo 40, que queda redactado como sigue: “*Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas*”

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

- Apartado 5 del art. 40: “*Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual y para las víctimas del terrorismo*”.
- La letra n) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada como sigue: “*Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual*”.
- La letra m) del apartado 1 del artículo 49, que queda redactada como sigue: “*Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual*.”
- Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactada como sigue: “*La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral*.”
- Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactada como sigue: “*El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del*

embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.”

Y en último lugar la LO 10/2022 modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. En los siguientes seis términos respectivos al ET :

- Se modifica el apartado 5 del artículo 165, que queda redactado como sigue: *“El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.”*
- Se modifica el apartado 1.d) 7.^a del artículo 207, que queda redactado como sigue: *“La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.*
- Se modifica el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 224, que queda redactado como sigue: *“Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la*

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.”

- Se modifican el ordinal 2.^º de la letra b) del apartado 1 y la letra b) del apartado 3 del artículo 267, que quedan redactados como sigue: “*2.^º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.” y “ b) La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.^º y 1.b).2.^º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.”*
- Se modifica el tercer párrafo del artículo 300, que queda redactado como sigue: “*Para la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.*”
- Se modifica el párrafo segundo de la letra b) del apartado 1 del artículo 329, que queda redactado como sigue: “*En los supuestos previstos en el artículo 331.1.d), no existirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social, estando a lo previsto en el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el artículo 38.5 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual*”.

Sin embargo, tras la aprobación de la Ley 4/2023 la diferenciación entre víctimas de violencia sexual y víctimas de violencia de género que originalmente confería la Ley

10/2022 en los artículos 37.8³³, 40.4³⁴, 40.5³⁵ 45.1.n)³⁶, 49.1.m)³⁷, 53.4.b)³⁸ y 55.5.b)³⁹ del ET, es suprimida, perdurando solamente las víctimas de violencia de género. Es decir, la

³³ Art. 37.8 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.*

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

³⁴ Art. 40.4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.*

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

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

³⁵ Art. 40.5. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *“Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo”.*

³⁶ Art. 45.1.n). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *“El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: [...] Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”*

³⁷ Art. 49.1.m). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“El contrato de trabajo se extinguirá: [...] Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”*

^{38 39} Art. 53.4.b). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.*

Ley 4/2023 modifica estos preceptos del ET en su disposición final decimocuarta con el fin de eliminar algunas de las referencias a las víctimas de violencia sexual.

Es importante destacar el cambio realizado en relación con la movilidad geográfica. Ya que no solo excluye a las víctimas de violencias sexuales, sino que también reduce el periodo de cambio de seis meses y elimina la indemnización que obtuvo tantas críticas. Ahora, la empresa asume esta responsabilidad sin que exista culpa o negligencia por su parte. En caso de que la víctima decida extinguir el contrato en ese contexto y no regresar al puesto anterior o continuar con el nuevo, no recibirá la indemnización citada.

Para la aplicación de este cambio no encontramos ninguna justificación por parte del legislador; no hay ninguna mención de ello en el preámbulo de la Ley 4/2023. Sin embargo, a través de LinkedIn nos pusimos en contacto con José Juan Candamio Boutureira, Coordinador del Departamento Laboral en la revista Iberley, que nos ha comentado personalmente que “*La norma no dice ni justifica el cambio. Sé módico el ET añadiendo específicamente violencia sexual y violencia de género (LO 10/2022) y con posterioridad, volviendo a cambiar el ET, se habla solo de violencia de género. Yo en su momento entendí que ambos tipos de violencia se unifican a efectos laborales*”.

La explicación que encontramos a lo sucedido se encuentra en el proceso parlamentario para la aprobación de la Ley 4/2023. Se utilizaron copias y pegado de textos y los debates parecían estar separados entre las dos leyes, lo que resultó en una contradicción entre las redacciones de los citados artículos del ET. La regla del artículo 2.2

con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: [...] La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.”

³⁹ Art. 55.5.b). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. “*Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: [...] El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.”

Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

del Código Civil indica que esta contradicción debe resolverse a favor de la ley más reciente. Como resultado, debemos entender que la Ley 4/2023 ha eliminado la protección específica para las víctimas de violencia sexual que fue introducida hace unos meses.⁴⁰

6. Valoración

Con la aprobación de la LO 10/2022 se pretende terminar una vez más con la violencia sistemática que sufrimos las mujeres por el mero hecho de serlo en los distintos aspectos que ocupan nuestras vidas y que nos impiden desarrollarnos libremente de forma personal y profesional tal y como demuestran las cifras aportadas.

Concretamente la LO 10/2022 se centra en eliminar las violencias sexuales, que lejos de ser un problema individual afecta a toda la sociedad. Tal y como se menciona en el preámbulo de la norma, estas violencia tienen consecuencias físicas, emocionales y psicológicas que dificultan que las mujeres, niñas, niños y personas con discapacidad puedan llevar a cabo sus proyectos de vida con normalidad.

La Ley consta de un enfoque integral y transversal, es decir, abarca y considera todos los aspectos y dimensiones relevantes de la problemática de la violencia sexual que sufren las mujeres de forma generalizada y que es aplicada de manera interseccional en todas las áreas de la sociedad que están involucradas.

Como tal esta Ley Orgánica aborda de manera completa y exhaustiva esta temática específica considerando todos sus aspectos y posibles implicaciones. No se enfoca solamente en un aspecto en particular, sino que busca ofrecer una regulación global de la libertad sexual teniendo en cuenta las diversas necesidades de las mujeres que sufren esta violencia en los distintos sectores donde se desarrollan. Por todo ello busca tener un enfoque coordinado entre las distintas instituciones públicas.

Concretamente, los objetivos fundamentales que busca esta nueva norma son:

- Reforzar y mejorar la protección de los derechos humanos de las víctimas de violencia sexual.
- Asegurar una respuesta coordinada y eficaz de todos los poderes públicos en la lucha contra la violencia sexual.
- Combatir la impunidad en los casos de violencia sexual, garantizando una investigación efectiva, rápida e imparcial y la imposición de las sanciones adecuadas.

⁴⁰ Goerlich Peset, J.M.: “¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?”, Foro de Labos, 7 de marzo de 2023, <https://www.elforodelabos.es/2023/03/que-ha-pasado-con-los-derechos-laborales-de-las-victimas-de-violencia-sexual/>.

- Reforzar la protección de los menores de edad víctimas de violencia sexual, especialmente a través de medidas de prevención y actuación temprana.
- Mejorar la atención y el apoyo prestados a las víctimas de violencia sexual, garantizando su participación y protección, y su acceso a recursos y servicios especializados.

En lo relativo a los aspectos laborales, la LO 10/2022 dedica seis artículos y varias disposiciones finales con las que modifica otras leyes previamente establecidas con las que se establecen medidas y derechos laborales para proteger a las víctimas de violencia sexual en el ámbito del trabajo.

La inclusión de estas medidas laborales supone un avance significativo en la protección de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales. Estas medidas reconocen la importancia de garantizar la seguridad y el bienestar de las trabajadoras afectadas, así como su derecho a la protección y asistencia social integral.

La justificación y remuneración de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por las violencias sexuales es fundamental para permitir a las víctimas recuperarse física y emocionalmente sin preocuparse por las consecuencias laborales. Además, la posibilidad de adaptar el horario de actividad y trabajar a distancia brinda flexibilidad a las trabajadoras para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral.

La formación especializada en los sectores profesionales relacionados con las violencias sexuales es esencial para garantizar una atención adecuada a las víctimas y para prevenir la revictimización que al mismo tiempo contribuye con la identificación temprana de las violencias sexuales y a la adecuada atención y apoyo a las víctimas.

En cuanto a las disposiciones finales cuarta, octava, decimocuarta y decimosexta, estas complementan y refuerzan las medidas laborales establecidas en los artículos anteriores.

Con motivo del escaso periodo de tiempo que lleva la ley en vigor, así como por las constantes y recientes modificaciones a las que se ha visto expuesta, se dificulta el análisis de los impactos que ha tenido la norma en la sociedad, por lo que se proceden a analizar las expectativas de la Ley.

La inclusión de medidas laborales específicas en esta Ley demuestra un compromiso por parte de los legisladores en abordar y prevenir las violencias sexuales en el ámbito laboral. Todo ello acompañado de la sensibilización en los ámbitos, educativo, laboral y de los órganos encargados de la protección y atención a las víctimas supondría

una disminución de los casos de violencia sexual, y con ello, de violencia de género. Si las víctimas no tienen miedo a las represalias sociales, psicológicas, laborales y judiciales o dejan de sentirse juzgadas y señaladas por denunciar una situación de violencia, las sentencias aumentarían y con ello la justicia hacia las mujeres que antes no se atrevían a denunciar por estos temores.

Con ello se crearían entornos laborales, educativos, sanitarios, educativos y los que involucran los procesos judiciales, seguros y libres de violencia, donde las mujeres puedan ejercer sus derechos y desarrollarse de forma profesional y personal sin temor a ser víctimas de violencia sexual.

Bibliografía

- Álvarez Cuesta, H. (2023). La Protección Laboral y Social de las Víctimas de Violencias Sexuales en la Ley Orgánica, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. pág. 19.
- Ardoy, G. G. (2022). *Informe de Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal*. SEPE. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.
- Armado Piquero, A., Cabrero del Amo, S., de la Peña Palacios, E., Feal Sánchez, L., Garchitorena González, M., González Acevedo, M., . . . Santano Talavera, S. (2011). *Historia del Feminismo en España*. Nawe.net.
- Blázquez Peinado, M. (2013). La Directiva 2012/29/UE ¿Un paso adelante en materia de protección a las víctimas en la Unión Europea? *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 897-934.
- Cabero Morán, E. (2022). Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales. *Laleydigital*(95).
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2014). *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG)*.
- Lousada Arochena, J. F., Cabeza Pereiro, J., & Núñez-Cortés Contreras, P. (2022). *Igualdad y Diversidad en las Relaciones Laborales*.
- Martín Tovar, P. (2022). La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en el ámbito laboral. *Diario La Ley*, 3. Recuperado el abril de 2023
- Montero Pérez, J. L., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). Las medidas de Seguridad Social y otros instrumentos de protección social en la ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual (conocida de manera popular como “Ley del sí es sí”). *Revista de Derecho de la Seguridad Social*.

- Morán, E. C. (3 de noviembre de 2022). Los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales. *Trabajo y Derecho, Nº 95, Sección Legislación / Observatorio temático de legislación*, 7. Recuperado el febrero de 2023, de [laleydigital](#)
- Organización Panamericana de Salud. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C. Recuperado el Abril de 2023
- Sáez Lara, C. (16 de diciembre de 2022). Violencia Sexual, Muller e Traballo. *Revista Galega de Dereito Social*, 34. Recuperado el Marzo de 2023
- Santiago Pérez Camarero. Instituto Max Webwer . (2019). *La violencia de género en los jóvenes. Una visión general de la violencia de género aplicada a los jóvenes en España*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2022). *Instrucciones provisionales para la aplicación de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de libertad sexual*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Silván, E., & Brunel, S. (2013). *Guía sindical de Derechos Laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de Violencia de Género*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.
- SLU, T. (2015). *Guía para el tratamiento de datos personales de víctimas de violencia contra las mujeres*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Suárez, B., Benavides Pizarro, A., Cruz, J. M., Algada , M. J., Encinas, C., Sánchez de Benito, M., & Tauroni, P. (2023). Red de empresas libres por una sociedad libre de violencia de género. *Instituto de las Mujeres*.
- Universidad de Granada. (2022). *Impacto de la pandemia por Covid-19 en la violencia de Género en España*. Ministerio de Igualdad.

Webgrafía

- Biblioteca universidad de Valladolid. (2023). [Almena.uva.es](#). Obtenido de <https://goo.su/lhJrG>
- Blog Adoria Symmetry. (2021). Obtenido de <https://www.adoria-symmetry.com/post/historia-de-los-derechos>
- Castro, A., & Carballo, E. (31 de octubre de 2022). *Legal Today*. Recuperado el 16 de febrero de 2023, de <https://goo.su/X3JH>
- Escura. (14 de septiembre de 2022). *Escura.com*. Recuperado el marzo de 2023, de <https://www.escura.com/es/>
- Fundación Adecco. (s.f.). *FundaciónAdecco.org*. Obtenido de <https://goo.su/w6AbHXw>
- Iberley.es. (s.f.). Obtenido de <https://goo.su/SSqmbs>
- Laboral-social.com*. (s.f.). Obtenido de <https://goo.su/6Z9ORk>
- Ministerio de Igualdad. (6 de marzo de 2023). *Igualdadenlaempresa.es*. Recuperado el 2023 de abril de 2023, de <https://www.igualdadenlaempresa.es/iniciativas/empresas-libre-violencia/home.htm>
- Violencia contra las mujeres. Análisis de los aspectos laborales que incorpora la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Estadísticas violencia género. igualdad*. Obtenido de <https://goo.su/OVoblnv>

Ministerio de Igualdad. (s.f.). *igualdad.gob.es*. Obtenido de <https://www.igualdad.gob.es/Paginas/index.aspx>

Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Inmujeres.gob.es*. Obtenido de <https://goo.su/O9MmUCc>

Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Violencia digital de género. Una realidad invisible*. Obtenido de [Mineco.gob.es](https://www.mineco.gob.es): <https://goo.su/A8k77z>

Ministerio de Sanidad. (2023). *Ministerio de Sanidad*. Obtenido de <https://www.sanidad.gob.es/busador/iniciar.do>

ONU. (s.f.). *Onu Mujeres. Tipos de Violencia*. Obtenido de unwomen.org

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *who.int*. Obtenido de <https://goo.su/kwD6>

Rámos Pérez, A. (3 de enero de 2023). *Legal Today*. Recuperado el 16 de febrero de 2023, de <https://goo.su/sHV7rjm>

Tech Advisor. (s.f.). *Violencia digital: ¿qué es y cómo está regulada?* Obtenido de <https://goo.su/kHrop>

Universidad de Granada. (2022). *Impacto de la pandemia por Covid-19 en la violencia de Género en España*. Ministerio de Igualdad.

Xunta de Galicia. (s.f.). *Igualdade.xunta gal*. Obtenido de <http://igualdade.xunta gal/es/content/que-es-la-violencia-de-genero>

Otros documentos

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. (2016). *El impacto de la Violencia de Género en España: una valoración de sus costes en 2016*. Madrid.

Fiscalía General del Estado. (2023). *Circular 1/2023, de 29 de marzo, sobre criterios de actuación del Ministerio Fiscal tras la reforma de los delitos contra la libertad sexual operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre*. Madrid.

Junta de Castilla y León. (2021). Acuerdo del consejo del Diálogo Social en Materia de lucha contra la Violencia de Género en Castilla y León.

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO . (2021). *Guía Para no perderse en el Real Decreto 901/2023 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.

Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género). (2020). *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019. Principales resultados*. Ministerio de Igualdad.

Anexos

Anexo 1.

Ilustración 3: Cambios introducidos en la LOIEMH por la LO 10/2022

<p style="text-align: center;">(…)</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades</p> <p style="text-align: center;">(…)</p>	<p style="text-align: center;">(…)</p>
<p>Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y</p>	<p>Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.</p> <p>1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y</p>

Fuente: Centro de Estudios Financieros (CEF.)

Anexo 2.

Red de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”. (Junio 2023)

1. ACEPRO
2. ARQUISOCIAL
3. ASISTENTES ESCOLARES
4. ASOCIACIÓN VERDIBLANCA
5. ATÉS A CASA
6. AUREN
7. BANCO SANTANDER
8. BODEGA CUATRO RAYAS
9. BUREAU VERITAS
10. BUREAU VERITAS INVERSIONES
11. BUREAU VERITAS SOLUTIONS IBERIA
12. CÁRITAS DIÓCESIS DE CARTAGENA

13. CAROLA MORENA
14. DIA RETAIL
15. EL CORTE INGLÉS
16. EMPRENDELANZA
17. EQT CONSULTORIA
18. EUREST CATALUNYA
19. EUREST COLECTIVIDADES
20. EUREST EUSKADI
21. EUREST PARQUES
22. EUREST SERVICIOS FERIALES
23. FARGGI LA MENORQUINA (Lacrem S.A.U)
24. FCC MEDIO AMBIENTE
25. FUNDACIÓN ALIADOS POR LA INTEGRACIÓN
26. FUNDACIÓN DIAGRAMA
27. FUNDACIÓN HOSPITALIDAD SANTA TERESA
28. FUNDACIÓN NORTEMPO
29. GOURMET ON WHEELS
30. GRUP LA PAU
31. GRUPO CLAREL
32. GRUPO CLAVE SERVICIOS LABORALES
33. GRUPO EULEN
34. GRUPO GARCÍA IBÁÑEZ CENTRO DE FORMACIÓN
35. GRUPO HOTELES PLAYA SENATOR
36. GRUPO ILUNION
37. GRUPO TRAGSA (TRAGSA Y TRAGSATEC)
38. HEALTH TRANSPORTATION GROUP
39. HEFAME
40. HOTELES DEVESA
41. IBERMATICA
42. ISS FACILITY SERVICES
43. KUEHNE-NAGEL

44. LIMCAMAR
45. LITOTURIA
46. MEDIREST SOCIAL RESIDENCIAS
47. MELCHOR MASCARÓ
48. MVGM
49. NORTEX OUTSOURCING GLOBAL
50. RESIDENCIA TERCERA EDAD L'ONADA
51. S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS
52. SACYR
53. SALESLAND
54. SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA
55. SEDENA
56. SEGIPSA
57. SERVICIOS RENOVADOS DE ALIMENTACION (SERAL)
58. SERVEO
59. SERVI SECURITAS
60. SOCIEDAD IBÉRICA DE CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS S.A. (SICE)
61. SISTEMAS TM
62. SOLUCIONES TÉCNICAS INTEGRALES NORLAND
63. URBASER
64. VERDIBLANCA MEDIO AMBIENTE