

## **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE LAS ARQUITECTAS TÉCNICAS EN EL EJERCICIO DE SU PROFESIÓN.**

### **RESUMEN**

El concepto de acoso sexual surge alrededor de los años 70 dentro del marco del pensamiento feminista, a raíz de un determinado tipo de comportamiento que se habían observado dentro del ámbito laboral, realizado por los hombres, que enmascarado tras una apariencia sexual, realmente denotaba un ejercicio de poder. Dicho término empezó a ser utilizado de forma habitual en EE.UU y a partir de los 80 en Europa.

El artículo 14 de la Constitución Española se establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Definiéndose acoso sexual y por razón de sexo, en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. A nivel autonómico andaluz, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 3, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, indicando específicamente que este comportamiento tiene que ser del hombre hacia la mujer e introduciendo el ámbito laboral en esta definición.

El VI Convenio General del Sector de la Construcción, en su artículo 114 se compromete a adoptar las medidas y actuaciones necesarias para que se dé una igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, recogiendo la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en los Planes de Igualdad.

El objetivo general de la presente comunicación se centra en el estudio y análisis de la situación de las Arquitectas Técnicas en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo se refiere, en el ejercicio de su profesión.

El esquema metodológico a seguir se desarrollará en varias fases, en primer lugar se realizará un estudio descriptivo donde se llevará a cabo una revisión bibliográfica y normativa del tema objeto de estudio a través de documentación de diferentes fuentes donde se definirán algunos conceptos claves como el acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, discriminación laboral por razón de sexo etc. En una segunda fase, se aplicará un método cuantitativo con la elaboración distribución vía e-mail a las 275 colegiadas arquitectas técnicas del Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Granada, de un cuestionario que recoge diferentes ítems-preguntas sobre situaciones que puedan representar acoso sexual o acoso por razón de sexo, clasificados en las categorías de leves, graves y muy graves.

Con los datos obtenidos, se realizará un análisis estadístico de los resultados con el Programa IBM SPSS Statistics, que determinarán tanto las variables sociodemográficas de la población objeto de estudio, como las variables estadísticas, complementariamente se realizará un estudio bivariado a

través del análisis de la variable Chi cuadrado de Pearson, con lo que obtendremos unos resultados que serán analizados y discutidos para aportar unas conclusiones finales.

**PALABRAS CLAVE:** Acoso sexual, Acoso por razón de sexo, Discriminación, Arquitectas técnicas.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre géneros es un tema que en los últimos años está en auge, frecuentemente surgen movimientos feministas que luchan por eliminar las desigualdades ocupando las primeras páginas de los medios de comunicación casi a diario. Tanto a nivel estatal como autonómico, existe normativa que regula el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, pero a día de hoy las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo siguen sucediendo con frecuencia en todos los ámbitos, incluido el laboral.

El sector de la construcción a lo largo de su historia, ha estado y está formado principalmente por hombres, desde empleados que ocupan puestos de dirección hasta los peones de obra. Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2022) en el último trimestre de 2021, de 1.285.900 trabajadores en el sector de la construcción, sólo había 130.200 mujeres trabajando, que corresponde al 1,4%. Con estos datos se plantea, si dentro de este sector se dan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que impida la plena integración laboral de la mujer en la construcción.

## **2. DESARROLLO / METODOLOGÍA**

### **2.1. Marco normativo**

El artículo 14 de la Constitución Española (CE, 1978) establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, determinando en el artículo 9.2 la obligación que tienen los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivos [1].

El 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, establece entre los derechos básicos de las personas trabajadoras el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente considera el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario del acosador y causa justificada para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo [2].

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretende corregir la desigualdad, entre otros ámbitos, en el específico de las relaciones laborales. Definiendo en su artículo 7.1 el acoso sexual como, “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Igualmente, en su artículo 7.2 define el acoso por razón de sexo, estableciendo que, “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” [3].

Por otro lado, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus artículos 14 y 15 establece el deber del empresario de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras aplicando medidas que eviten los riesgos a los que puedan estar sometidos y, en caso de no poder ser evitados, evaluarlos. No especificándose nada acerca de los riesgos de carácter sexual [4]. No obstante, la Nota Técnica de Prevención NTP 507 Acoso sexual en el trabajo (1998), del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), aborda la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo. Tal y como en ella refleja, sigue el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la Recomendación de las Comunidades Europeas, 92/131 de 27 de Noviembre de 1991 sobre esta materia, ofreciendo por un lado una definición y clasificación del acoso sexual, proponiendo por otro, una serie de medidas preventivas y de actuación [5].

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 3.6 que, “se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.” Igualmente determina en el artículo 3.7 que, “se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” [6].

Con la modificación realizada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre, se introduce un cambio significativo en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo indicándose específicamente que este comportamiento de acoso sexual tiene que ser del hombre hacia la mujer e introduce el ámbito laboral tanto en la definición de acoso sexual, como de acoso por razón de sexo [7], algo que no se especificaba expresamente en la Ley 12/2007.

Esta modificación provoca controversias debido a que invade competencias exclusivas del Estado en materia de legislación laboral, de manera que tras la Resolución de 23 de julio de 2019, de la Secretaría General de Coordinación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Controversias de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Autónoma de Andalucía con relación a la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establecía que en relación con las discrepancias manifestadas sobre el apartado 1 del artículo único de la Ley 9/2018, que modifica los apartados 6 y 7 del artículo 3 de la Ley 12/2007, la Comunidad Autónoma asume el compromiso de modificarlo en el siguiente sentido [8]:

”6. Se entiende por acoso sexual el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo,

cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca. En cuanto a las relaciones laborales, se estará a lo establecido en la legislación del Estado.

7. Se entiende por acoso por razón de sexo el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca. En cuanto a las relaciones laborales, se estará a lo establecido en la legislación del Estado”. Modificación que a fecha de hoy aún no se ha publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Por otro lado, el VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021, en su artículo 114 se compromete a adoptar las medidas y actuaciones necesarias para conseguir una igualdad de oportunidades y prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta entre hombres y mujeres, recogiendo la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en los Planes de Igualdad [9].

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 7.251 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros [10].

Por último, el Código Penal, aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en su artículo 148, establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación [11].

## **2.2. Mito versus realidad**

El acoso sexual y por razón de sexo hacia la mujer en el ámbito laboral es una manifestación más de discriminación y conlleva una desigualdad en el mercado de trabajo. Suponiendo la vulneración de los derechos fundamentales, tales como el derecho a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo. Aunque pueda parecer que estas situaciones no se dan con frecuencia, que son un mito, lo cierto es que a día de hoy siguen sucediendo en numerosas ocasiones.

Según la guía “Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención” en los procedimientos de prevención y actuación para eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es necesario graduar en una escala de gravedad las situaciones a las que se pueden enfrentar las personas trabajadoras. Los niveles de gravedad se clasifican habitualmente en leve, grave o muy grave. Cuando sucede una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se ven involucradas directamente dos partes: la persona que realiza el acoso y quien lo sufre. A su vez, también se ve implicada indirectamente quien lo presencia, apoya o protege esta situación [12].

## 2.3. Objetivo

El objetivo general de la presente comunicación se centra en el estudio y análisis de la situación de las Arquitectas Técnicas, colegiadas en el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Granada, en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo se refiere, en el ejercicio de su profesión.

## 2.4. Metodología

El esquema metodológico se ha desarrollado en varias fases, en primer lugar se ha realizado un estudio descriptivo con una revisión bibliográfica y normativa del tema objeto de estudio a través de documentación de diferentes fuentes donde se han definido algunos conceptos claves como el acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, discriminación laboral por razón de sexo etc. En una segunda fase, se ha aplicado un método cuantitativo con la elaboración y distribución vía e-mail a las 275 colegiadas arquitectas técnicas del Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Granada, de un cuestionario que recoge diferentes ítems-preguntas sobre situaciones que puedan representar acoso sexual o acoso por razón de sexo, clasificados en las categorías de leves, graves y muy graves.

### 2.4.1. Elaboración y desarrollo del cuestionario

El cuestionario desarrollado consta de una breve introducción en la que se expone el objeto del estudio y se garantiza el anonimato y la privacidad de todas las participantes. A continuación se realizan unas primeras preguntas para obtener los datos demográficos (situación laboral actual, edad, antigüedad/años en la profesión etc.) y seguidamente se plantean un total de 20 preguntas sobre situaciones concretas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En primer lugar se plantean las cuestiones referidas al acoso sexual, ordenadas de menor a mayor gravedad “Tabla 1”.

**Tabla 1.** Preguntas sobre acoso sexual por orden de gravedad realizadas en el cuestionario.

ESCALA DE GRAVEDAD	PREGUNTA
ACOSO SEXUAL LEVE	1. ¿Has recibido piropos ofensivos en tu puesto de trabajo?
	2. ¿Te han hecho chistes/bromas/comentarios sexuales ofensivos?
	3. ¿Alguna vez te han pedido una cita de forma explícita y reiterada?
	4. ¿Alguna vez te han mirado de forma lasciva en tu entorno laboral?
ACOSO SEXUAL GRAVE	5. ¿Alguna vez has sufrido acercamientos no consentidos?
	6. ¿Han difundido en tu entorno de trabajo rumores sobre tu vida sexual?
ACOSO SEXUAL MUY GRAVE	7. ¿Te han hecho insinuaciones directas?
	8. ¿Has recibido llamadas / mensajes / correos / ' -notas de contenido sexual y carácter ofensivo?
	9. ¿Has sentido un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, masajes no deseados, besos, etc.) o acercamiento físico excesivo e innecesario?

A continuación se establecen cuestiones relacionadas con el acoso por razón de sexo, con un total de 9 preguntas, siguiendo el mismo criterio de orden, de menor a mayor gravedad “Tabla 2”.

**Tabla 2.** Preguntas sobre acoso por razón de sexo por orden de gravedad realizadas en el cuestionario.

ESCALA DE GRAVEDAD	PREGUNTA
ACOSO POR RAZON DE SEXO LEVE	10. ¿Has sufrido chantaje sexual, con ofrecimiento de beneficios laborales?
	11. ¿Has sufrido agresión sexual, tipo delito penal, en el ámbito laboral?
	12. ¿Has sido objeto de bromas o comentarios por asumir tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por hombres?
	13. ¿Has sentido que ridiculizan y/o desprecian tus capacidades, habilidades y/o potencial individual?
GRAVE	14. ¿Has sido víctima de humor sexista?
ACOSO POR RAZON DE SEXO MUY GRAVE	15. ¿Alguna vez han tenido conductas discriminatorias hacia tu persona por el hecho de ser mujer?
	16. ¿Alguna vez han llegado a la fuerza física para mostrar superioridad a ti?
	17. ¿Alguna vez han utilizado formas denigrantes para dirigirse a ti por el hecho de ser mujer?
	18. ¿Han saboteado tu trabajo o impedido deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento...)

Se ha introducido en el cuestionario, dos últimas preguntas, por un lado para conocer situaciones de discriminación positiva y por otro para conocer en su caso, que persona ha sido el causante del acoso y qué relación laboral existía “Tabla 3”.

**Tabla 3.** Preguntas complementarias introducidas en el cuestionario.

	PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS
DISCRIMINACIÓN POSITIVA	19. En otro sentido, ¿alguna vez has sentido discriminación “positiva” por el hecho de ser mujer?.
AUTOR CAUSANTE DE ACOSO	20. En el caso de que hayas respondido afirmativamente alguna de las anteriores preguntas, en general la situación ha sido provocada por: Superior jerárquico/ Compañero de trabajo/Trabajadores subordinados/Trabajadores de otras empresas, contratistas, subcontratistas, trabajadores autónomos ...

A fecha 12 de enero de 2022, de 1498 colegiados/as en el COAAT de Granada, solo 275 son mujeres, lo que representa el 18,35 % del total.

El cuestionario se ha realizado con formularios Google y se distribuyó el día 12 de enero de 2022 a través de una lista de distribución conformada sólo por las arquitectas técnicas colegiadas, se volvió a realizar un recordatorio de la encuesta el día 19 de enero y se cerró el día 26 de enero, habiéndose dejado activo durante un periodo de 15 días.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con los datos obtenidos de las arquitectas técnicas que han respondido al cuestionario, se ha realizado un estudio estadístico con el programa IBM Statistics Versión 25. En primer lugar se realiza un análisis descriptivo de cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario, obteniéndose una distribución de frecuencias, estadísticos descriptivos y de diagramas. Por otro lado, se realiza un análisis bivariado mediante tablas cruzadas de Chi-cuadrado de Pearson, estableciendo relación de dependencia entre las variables estudiadas.

#### 3.1. Análisis de la muestra obtenida

La población objeto de estudio ha estado constituida por las arquitectas técnicas colegiadas en el COAAT de Granada, en concreto 275 arquitectas técnicas.

Se ha obtenido una muestra de 65 elementos lo que representa, con un margen de error +- 9% un nivel de confianza del 90%.

#### 3.2. Datos demográficos

El 70,8% de las arquitectas técnicas que han participado en el estudio tienen entre 41 y 55 años, y sólo el 7,7% de las participantes tienen menos de 30 años.

El 60% de las participantes posee la titulación de Arquitectura Técnica, el 27,7% son Graduadas, el 9,2% ostentan una titulación Master y sólo el 3,1% poseen la titulación de Doctora.

El 44,6% de las arquitectas técnicas, desarrollan su actividad profesional por cuenta propia en el ejercicio libre de la profesión, el 23,1% desarrollan su actividad en la Administración Pública, el 21,5% ejercen la profesión por cuenta ajena en el sector privado y sólo el 1,5% de la muestra se encuentra en situación de desempleada.

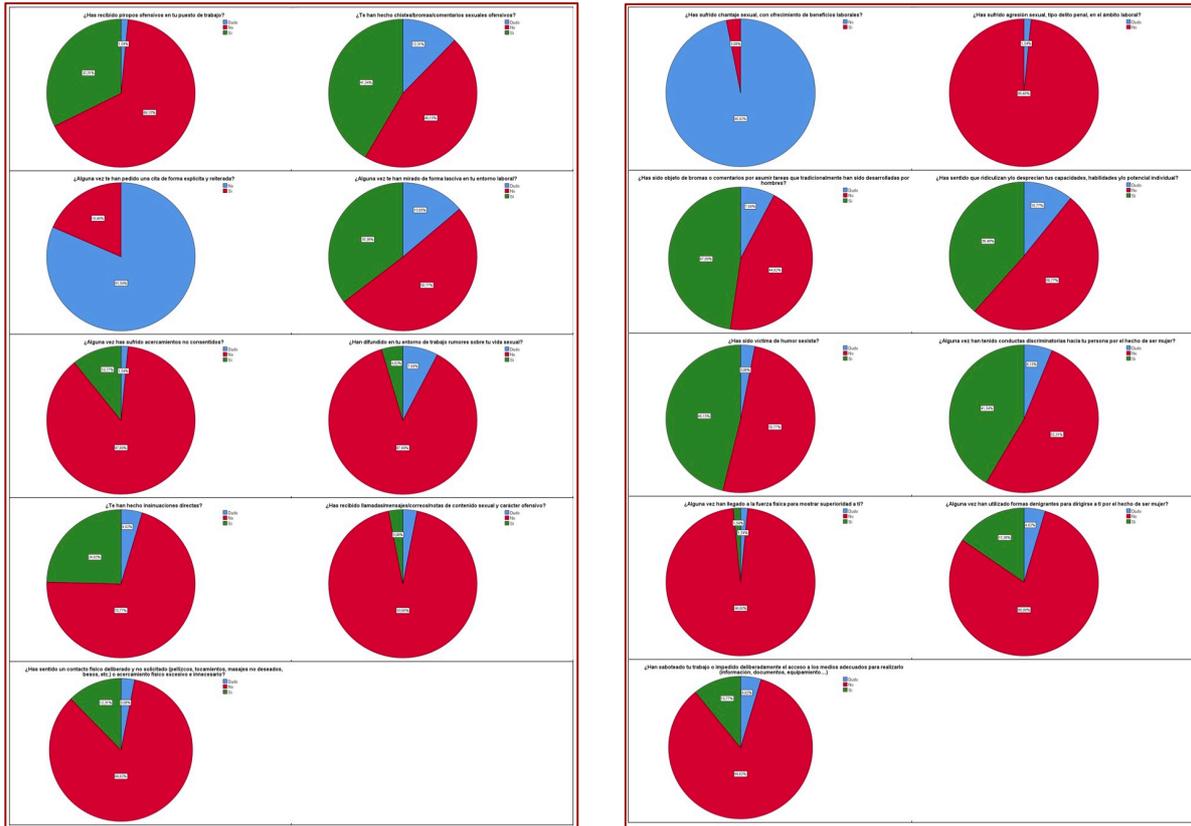
El 58,5% de las participantes cuentan con una antigüedad entre 16 a 30 años en la profesión, teniendo menos de 10 años de antigüedad el 23,1% de las profesionales que han participado.

#### 3.3. Acoso sexual

A continuación se analizan los resultados obtenidos en las cuestiones correspondientes a situaciones de acoso sexual correspondientes a las preguntas 1 a 9 del cuestionario, “Figura 1”.

El **32,3%** de la muestra ha recibido piropos ofensivos en su puesto de trabajo. Por otro lado, al **41,5%** de las arquitectas técnicas le han hecho chistes, bromas o comentarios sexuales ofensivos. Y al **81,5%** de las profesionales no le han pedido una cita de modo expreso y reiterado.

El **35,4%** ha sufrido miradas lascivas en su entorno laboral y el **10,8%** acercamientos no consentidos. Del **4,6%** de la muestra se han difundido rumores sobre su vida sexual en su entorno de trabajo. Y al **24,6%** le han hecho insinuaciones sexuales directas. Recibiendo el **3,1%** de las participantes, llamadas/mensajes/correos/notas de contenido sexual y carácter ofensivo. Por último, el **12,3%** de las profesionales han sentido un contacto físico deliberado y no solicitado o en su caso, acercamiento físico excesivo e innecesario.



**Figura 1.** Resultados estadísticos preguntas 1 a 9 del cuestionario. **Figura 2.** Resultados estadísticos preguntas 10 a 18 del cuestionario.

### 3.4. Acoso por razón de sexo

Seguidamente se muestran los resultados obtenidos en las cuestiones correspondientes a situaciones de discriminación por razón de sexo correspondientes a las preguntas 10 a 18 del cuestionario “Figura 2”.

El **96,6 %** de las arquitectas técnicas no ha sufrido chantaje sexual, con ofrecimiento de beneficios laborales. El **98,5%** no ha sufrido agresión sexual, tipo delito penal, en el ámbito laboral.

Por otro lado, el **47,7%** ha sido objeto de bromas o comentarios por asumir tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por hombres. Y el **38,5%** ha sentido que ridiculizan y/o desprecian sus capacidades, habilidades y/o potencial individual. Siendo el **46,2%** de las profesionales que han participado en el estudio víctimas de humor sexista.

El **52,3%** no han vivido conductas discriminatorias hacia tu persona por el hecho de ser mujer. En el **96,9%** de los casos no se ha llegado a la fuerza física para mostrar superioridad por parte de los hombres. El **80,0%** de las participantes manifiestan que no se han utilizado formas denigrantes para dirigirse a ellas por el hecho de ser mujer. Y el **84,6%** manifiesta que no se ha saboteado su trabajo o impedido deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo.

Como complemento al estudio, a la pregunta nº 19 del cuestionario, si alguna vez en el ejercicio de su profesión se ha sentido discriminada positivamente por el hecho de ser mujer, el **38,8%** de las arquitectas técnicas han contestado que sí, esta cuestión habría que estudiarla con los resultados que arroja la pregunta 15 donde el **47,7%** manifiestan que han vivido conductas discriminatorias hacia su persona por el hecho de ser mujer.

Para concluir el cuestionario, se le demandaba a las profesionales, en el caso de que hubieran sufrido alguna situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que identificaran al agresor. Siendo en el **29,2%** de los casos “trabajadores de otras empresas, contratistas, subcontratistas, trabajadores autónomos..”, en el **18,5%** el superior jerárquico, en el **12,3%** de los casos un compañero de trabajo y en el **10,8%** un trabajador subordinado.

### **3.5. Análisis estadístico bivariado. Tablas cruzadas**

Se ha realizado un análisis de estadísticos por tablas cruzadas basado en el estadístico Chi-cuadrado de Pearson, que tiene como fin examinar la asociación entre variables categóricas (nominal u ordinal). Existiendo asociación entre variables cuando los valores de una de ellas dependen de los valores de la otra. Para esta prueba estadística, si el valor asociado al estadístico de contraste es menor que el nivel de significación 0,05, significa que habrá relación entre ambas variables.

Por un lado, se han realizado las tablas cruzadas entre la variable “antigüedad en la profesión” con el resto de las 20 preguntas, obteniendo relación con las siguientes variables: 1. ¿Has recibido piropos ofensivos en tu puesto de trabajo?; 3. ¿Alguna vez te han pedido una cita de forma explícita y reiterada?; 4. ¿Alguna vez te han mirado de forma lasciva en tu entorno laboral?; 12. ¿Has sido objeto de bromas o comentarios por asumir tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por hombres?; 13. ¿Has sentido que ridiculizan y/o desprecian tus capacidades, habilidades y/o potencial individual?; 14. ¿Has sido víctima de humor sexista? y, 19. En otro sentido, ¿alguna vez has sentido discriminación “positiva” por el hecho de ser mujer?.

Por otro lado, se han realizado las tablas cruzadas entre la variable “situación laboral” con el resto de las 20 preguntas, obteniéndose un valor de significación  $p < 0,05$  y por tanto relación con las siguientes variables: 5. ¿Alguna vez has sufrido acercamientos no consentidos?; 7. ¿Te han hecho insinuaciones directas? y 8. ¿Has recibido llamadas/mensajes/correos/notas de contenido sexual y carácter ofensivo?.

## **4. CONCLUSIONES**

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son comportamientos que responden a múltiples factores. Todos ellos tienen en común que se producen en el marco de una relación desigual de poder, generalmente ostentado por los hombres hacia las mujeres.
- Con este estudio se ha pretendido aportar una visión general de la situación en la que se encuentran las Arquitectas Técnicas en Granada, con respecto a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo sufridas a lo largo de su trayectoria profesional.
- La mayoría de las arquitectas técnicas que han participado en el estudio han vivido situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en su entorno laboral, en gran parte en aquellas situaciones calificadas como leves, mientras que las calificadas como graves o muy graves se han presentado con menor frecuencia.
- Sigue existiendo discriminación hacia las arquitectas técnicas en el ejercicio de su profesión a pesar de la evolución de la sociedad y de las políticas de protección hacia la mujer frente a estos hechos. Todavía queda mucho por hacer para conseguir que la mujer sea considerada igual que el hombre en el ámbito laboral, y se les reconozcan los mismos derechos.

- Sería interesante ampliar el estudio a nivel autonómico a través del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos e incluso a nivel nacional con la colaboración en su caso, del Consejo General de la Arquitectura Técnica de España .

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- [1] Constitución Española 1978 (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978).
- [2] 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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Texto consolidado al 19/01/2022).
- [3] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007. Texto consolidado al 07/03/2019).
- [4] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Texto consolidado al 29/12/2014).
- [5] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 507. Acoso sexual en el trabajo. Madrid 1998.
- [6] La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOE núm. 247, de 18 de diciembre de 2007. Texto consolidado al 15/10/2018).
- [7] Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOE núm. 269, de 7 de noviembre de 2018).
- [8] Resolución de 23 de julio de 2019, de la Secretaría General de Coordinación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Controversias de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Autónoma de Andalucía con relación a la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2019).
- [9] VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021 (BOE núm. 232, de 26 de septiembre de 2017).
- [10] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000. Texto consolidado al 02/03/2022).
- [11] Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. Texto consolidado al 09/11/2021).
- [12] Instituto Navarro para la Igualdad & ENRED Consultoría S.L. Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. Pamplona 2012.