



Excelentísimo Colegio Oficial de  
**GRADUADOS SOCIALES**  
DE MADRID

**LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

**CONVENIO DE ACTUACIÓN**

**10 de mayo de 2021**



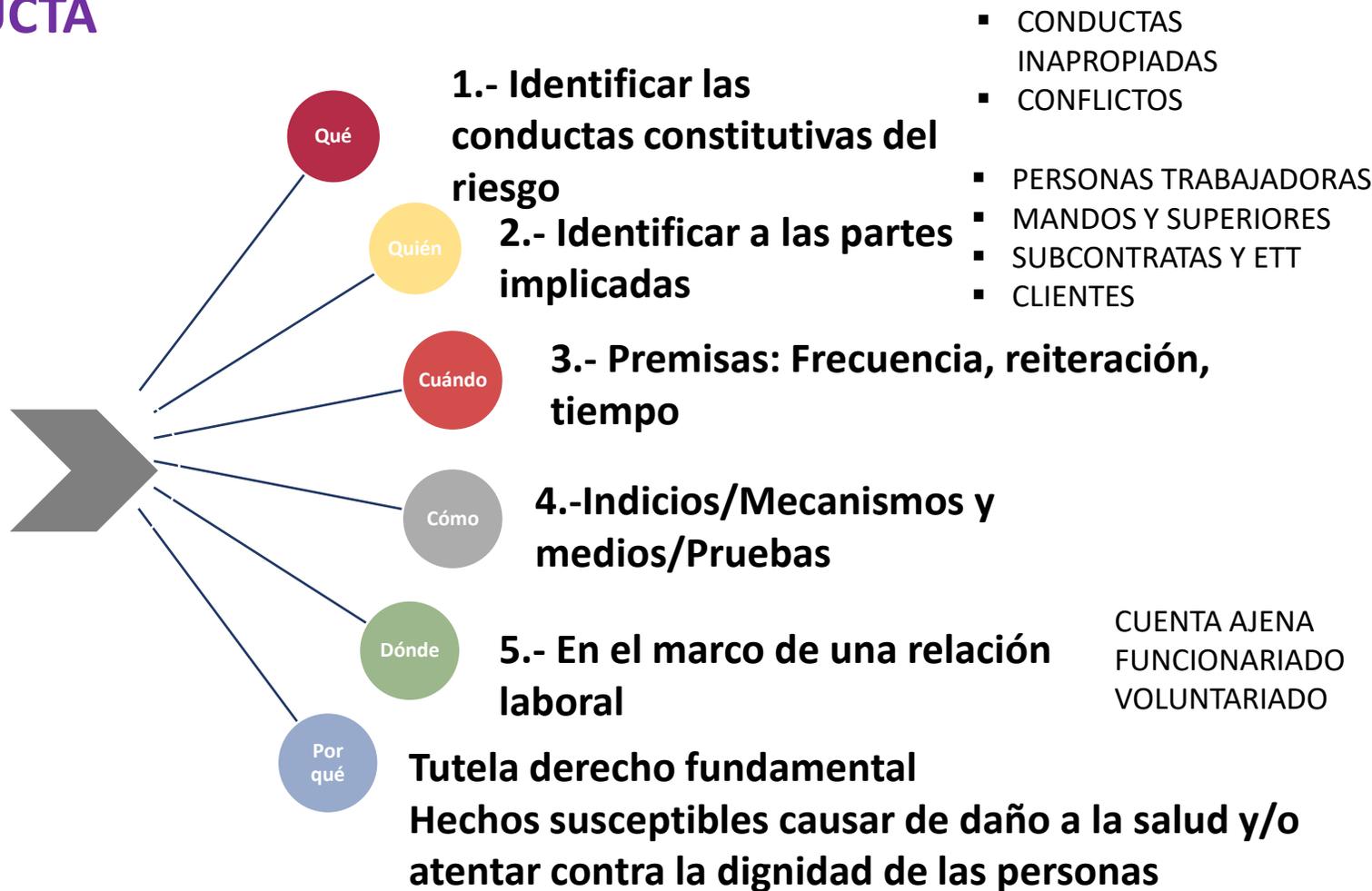
CONSEJO GENERAL  
COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES

APRE|GÉN

# CÓMO ACTUAR ANTE UNA CONDUCTA INAPROPIADA

## PROTOCOLO Cumplimiento normativo

Constitución  
LOI 3/2007  
Ley 31/1995 de PRL  
Normativa laboral: ET y EBEP



## MATERIAS A INCLUIR EN EL PLAN DE IGUALDAD

## CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



## MATERIAS OBLIGADAS

“Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que **contendrá al menos las siguientes materias**:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.

Art. 46.2 LOI 3/2007

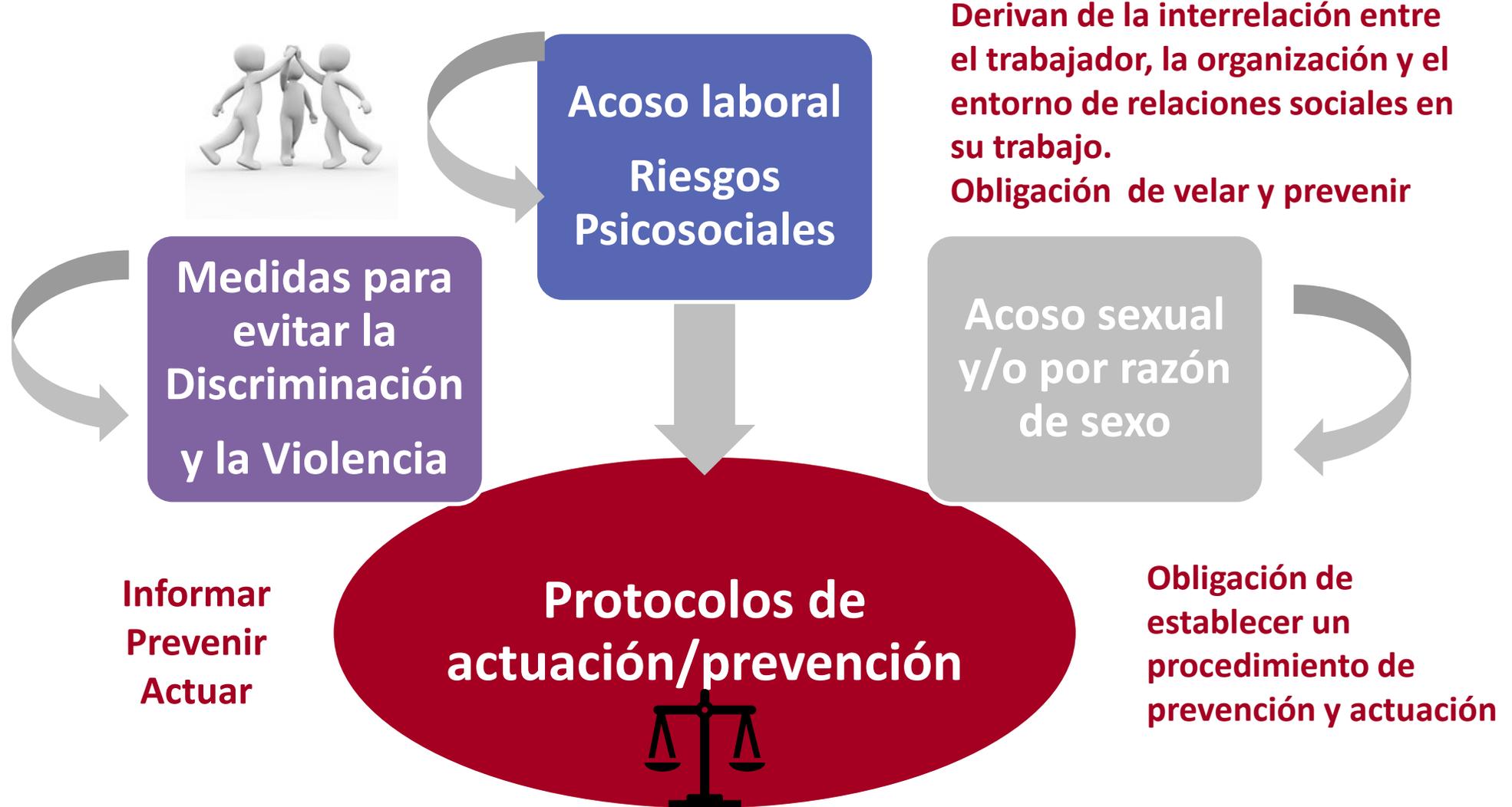
# I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PROHIBICIÓN DE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS. SE CONSIDERA COMO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO TODO TRATO DESFAVORABLE A LAS MUJERES RELACIONADO CON EL EMBARAZO O LA MATERNIDAD. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

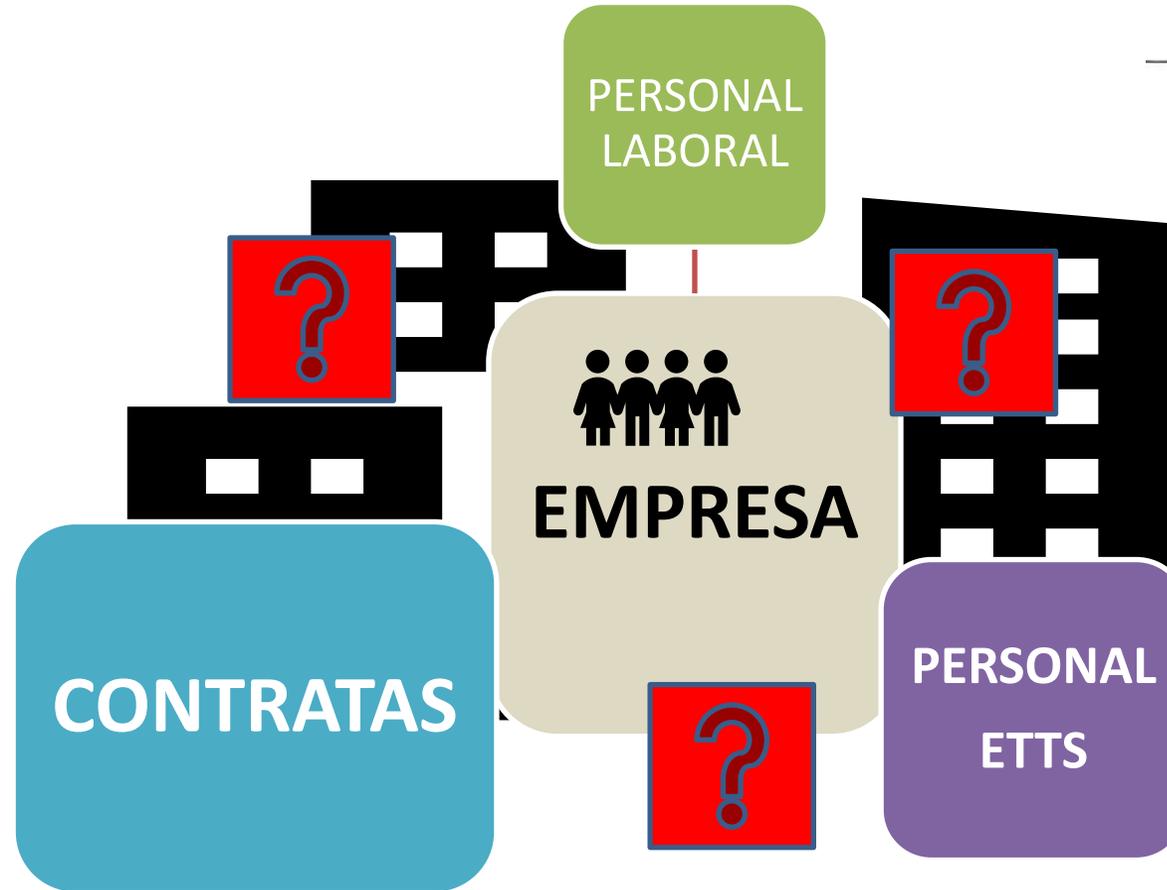
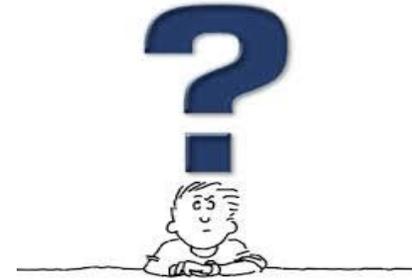
Se define como **acoso discriminatorio**: *“el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.* (Art 8.13 LISOS)



# CONTEXTO DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA



# ACTUACIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



Tiene un **carácter general** y abarca por igual a **todas las empresas**, cualquiera que sea su tamaño y condición en el marco de las relaciones laborales.

- Necesidad de regular un Procedimiento con las garantías legales necesarias.



# LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**OBLIGACIÓN:** las empresas deberán establecer un **Protocolo para prevenir y, en su caso, erradicar** todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.



**OBJETIVO:** La **protección** de la integridad, la dignidad y la salud de las personas en el ámbito laboral.

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

“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 (...) Con esta finalidad se podrán establecer **medidas que deberán negociarse** con los representantes de los trabajadores (...)” (Art 48.1 LOI)



“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, **las Administraciones públicas negociarán** con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores (...) (Art 62. LOI)

Fuente: <http://www.thinkstockphotos.es/royalty-free>

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

- Prohíbe el **acoso sexual y acoso por razón de sexo**
- Define los mismos como **situaciones discriminatorias**
- Considera como **discriminación directa** por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículos 7 y 8)
- Indemnidad frente a represalias** (art. 9)
- Inversión de la **carga de la prueba**
- El **TREBEP**, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, incluye como derecho individual de los empleados públicos el “respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al **acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral**”. (Art. 14.h)
- TREBEP, en su artículo 95 apartado b), relativo a las faltas disciplinarias, incluye “el acoso moral, sexual y por razón de sexo” como **falta muy grave**.

**DEFINICIÓN** “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley **constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**

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

Se considerarán en todo caso **discriminatorios** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

**El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”. (Art 7 LOI)**

# Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

## ANEXO RD 901/2020, 13 de octubre

En el diagnóstico se deberá realizar una **descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación** contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de **sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad** conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) **Declaración de principios**, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) **Procedimiento de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) **Identificación de las medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

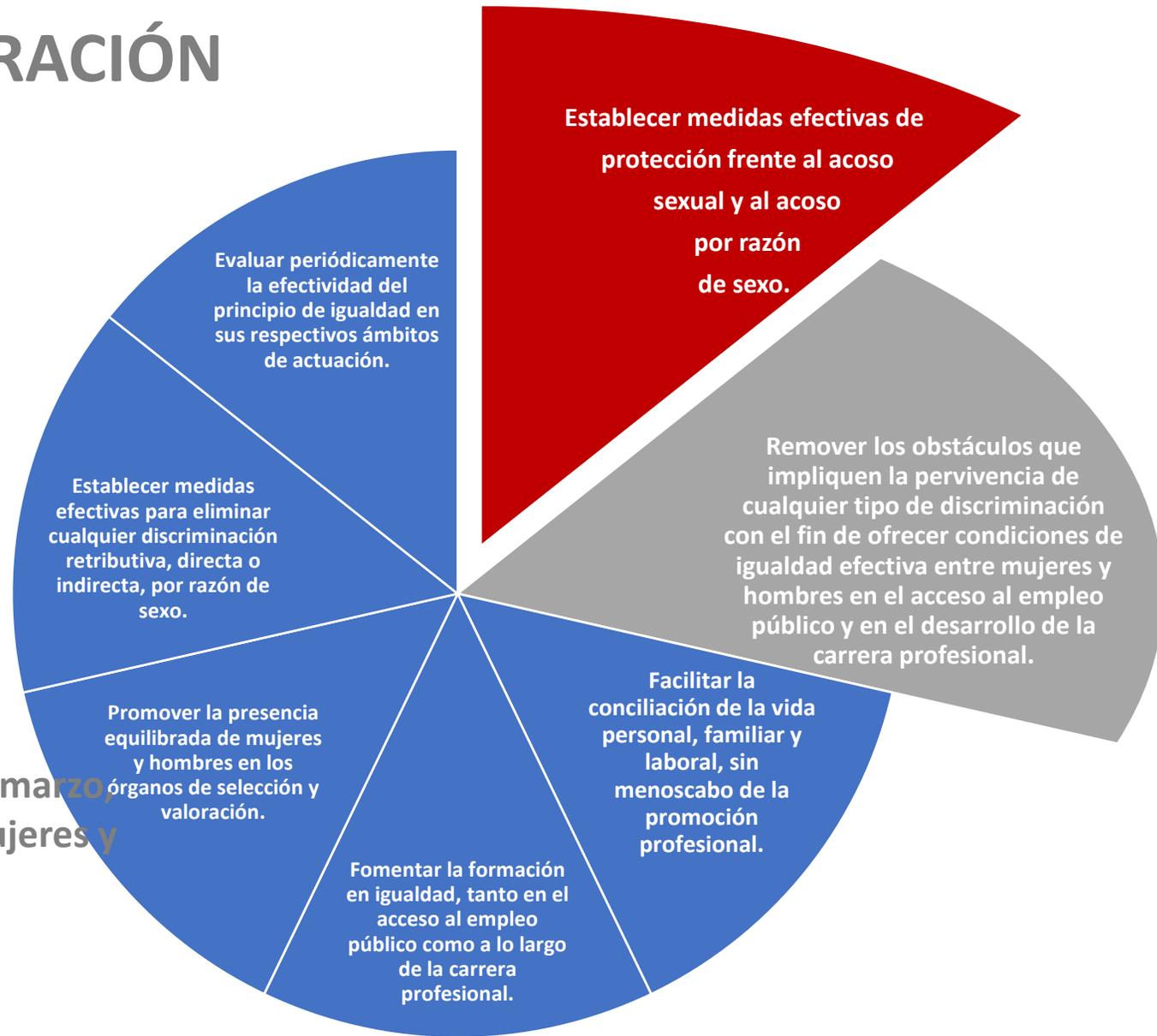
# Prevención del acoso sexual y por razón de sexo – ANEXO RD 901/2020, de 13 de octubre

**Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes** principios:

- a) **Prevención y sensibilización** del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) **Confidencialidad** y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de **presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- d) **Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) **Diligencia y celeridad** del procedimiento.
- f) **Garantía de los derechos laborales y de protección social** de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas **deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras**, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

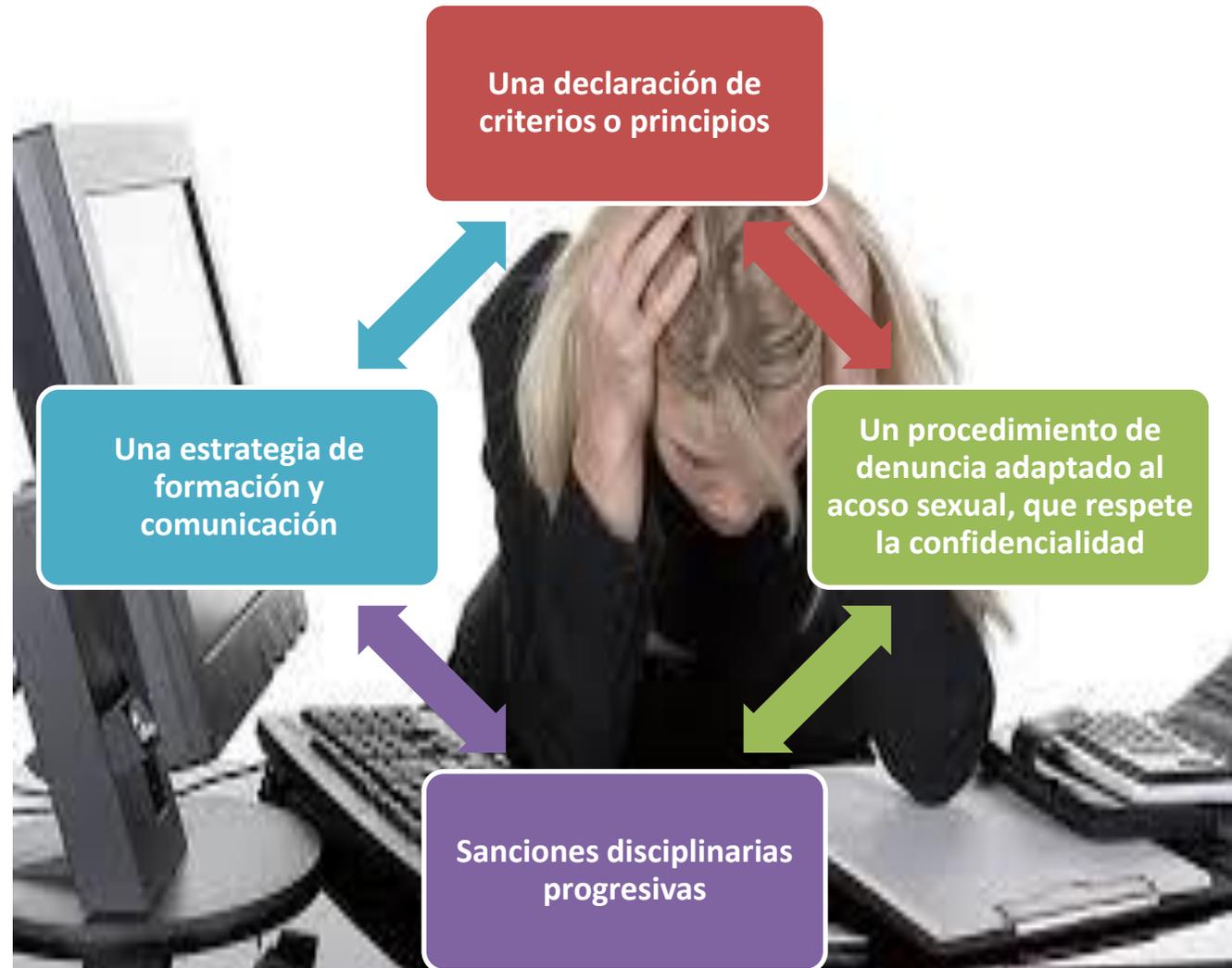
# LA ADMINISTRACIÓN



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres  
Art. 51

# ¿CÓMO DEBEN SER LAS POLÍTICAS PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL?

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales



# LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) ADOPTÓ EL 21 DE JUNIO DE 2019 UN NUEVO CONVENIO Y UNA RECOMENDACIÓN COMPLEMENTARIA PARA ENFRENTAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

“En el marco de las nuevas normas se reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral exento de violencia y de acoso.”

*Guy Ryder, Director General de la OIT*

En el Convenio se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo "*pueden constituir un **incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos...** y **poner en riesgo la igualdad de oportunidades**, y que son inaceptables para lograr un trabajo decente, e incompatibles con este*".

La "**violencia y el acoso**" se definen como comportamientos, acciones o amenazas "que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico".

Recuerda a los Estados Miembros que tienen la responsabilidad de promover un "**entorno general de tolerancia cero**".

Fuente:  
[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_711359/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang-es/index.htm)

# C190 - CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019

“El presente Convenio se aplica a **la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:**

- a) en **el lugar de trabajo**, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares **donde se paga al trabajador**, donde éste **toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;**
- c) en los **desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;**
- d) en el marco de las **comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;**
- e) en el **alojamiento proporcionado por el empleador, y**
- f) en los **trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”.**

Art.3

# LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LEY 31/1995)

## Prevención de los riesgos psicosociales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales (art. 15 LPRL)

**Obligación de evaluación de riesgos psicosociales** (art. 15.1.b) y 16)

**Derivan de la organización del trabajo** (art. 4.7 LPRL)

Deberán ser **evitados** y si no se han podido evitar, **evaluados y combatidos en origen.**

Tiene una **finalidad preventiva.**



# PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Ampliación de la definición de violencia de género. Ya no se considerará sólo la ejercida por parejas o exparejas, sino **todos los tipos de violencia contra las mujeres** incluidas en el Convenio de Estambul.

El Congreso aprueba 213 medidas y el Senado 267:

- Justicia
- Seguridad
- Menores
- Educación
- Deporte
- Sanidad
- Empresas
- Laboral**
- Publicidad Y Medios De Comunicación
- Cultura





# PACTO DE ESTADO: SENADO

## Medida 225. Ámbito de aplicación de la Ley integral

**Ampliar el concepto de Violencia de Género acorde con el citado Convenio de Estambul, incorporando todas las formas de violencias machistas (física, psicológica, sexual y económica), y todos los ámbitos donde se manifiestan: en el ámbito de la pareja o expareja, el familiar, el laboral (acoso por razón de sexo y acoso sexual), el social o comunitario (manifestándose a través de agresiones sexuales, acoso sexual, la trata con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados, etc.) y en cualquier otro ámbito que lesione la dignidad, la integridad o libertad de las mujeres.**

# ¿QUIÉN PUEDE SER OBJETO DE ACOSO?

- ✓ Tanto **hombres** como **mujeres** son objeto de acoso
- ✓ Los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres



Es más vulnerable al acoso sexual la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante.



Sufren un mayor acoso los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales

# IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO

## NECESIDAD DE DIFERENCIAR EL ACOSO DE OTRAS CONDUCTAS

### TIPOS ACOSO:

- ❖ Acoso Sexual
- ❖ Acoso Laboral
- ❖ Acoso por razón de sexo
- ❖ Acoso discriminatorio

### PROCESO DE INVESTIGACIÓN



No es una conducta patológica y fácilmente reconocible.

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada

Se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres.

# TIPOS DE ACOSO (PREVENIR/DETECTAR/ACTUAR)

## ACOSO

**Acoso moral:**  
**Concepto**  
**Tipos**

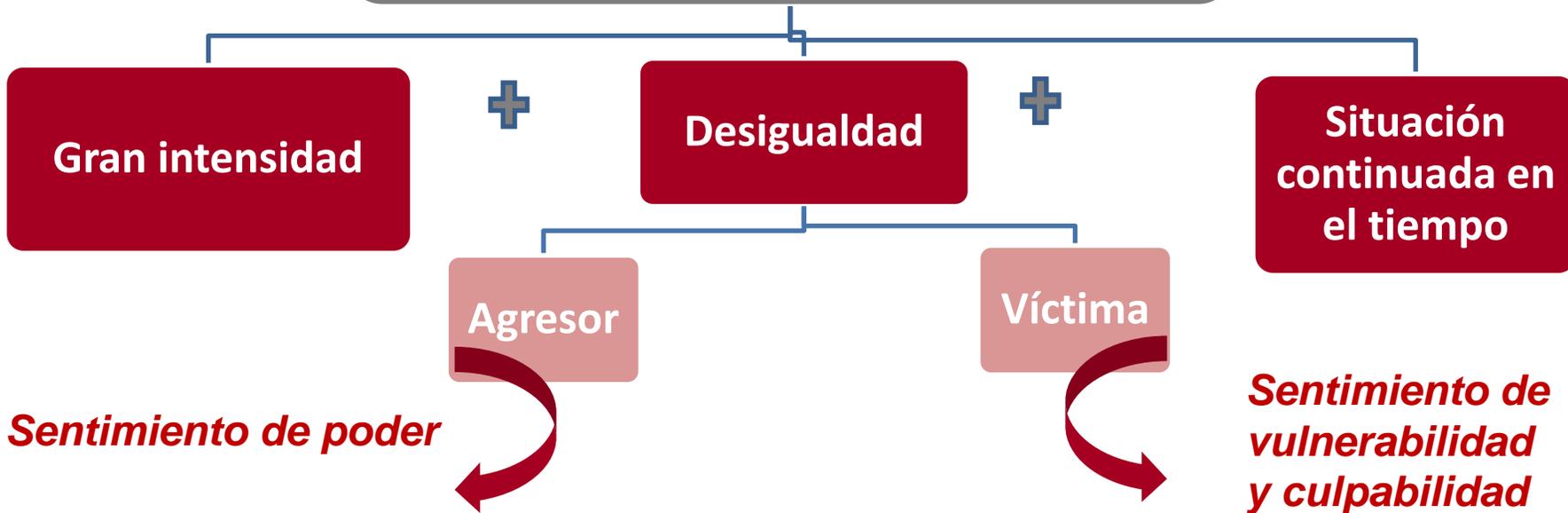
**Acoso sexual:**  
**Concepto**  
**Tipos**

**Acoso por  
razón de sexo:**  
**Concepto**

**Acoso  
discriminatorio:**  
**Concepto**

# EL ACOSO LABORAL

*Conducta de persecución física y/o psicológica que realiza una persona contra otra, al que elige como víctima de varios ataques. (Dan Olweus)*



# CONCEPTO Y PREMISAS



## Acoso moral

Situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema

## Conducta/ práctica/comportamiento

De forma sistemática (al menos, una vez por semana)  
Durante un tiempo prolongado (más de 6 meses)

## En el lugar de trabajo

Que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora

Intención: someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

( Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

# ACOSO SEXUAL

## Definición

- 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 LOI)



- Es la **conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo**. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

# ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

## Definición

- Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser mujer u hombre. (art. 7.2. LOI)



- El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa.
- La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Fuente imagen  
[http://www.laprensa.com.ar/multimedios/imgs/87950\\_620.jpg](http://www.laprensa.com.ar/multimedios/imgs/87950_620.jpg)

# ACOSO DISCRIMINATORIO

## Definición

“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial”

Cualquiera puede ser el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo

# MECANISMOS Y MEDIOS EN EL ACOSO

- ¿Bloqueo social?
- ¿Hostigamiento?
- ¿Manipulación Social?
- ¿Coacciones?
- ¿Exclusión social?
- ¿Intimidación?
- ¿Amenazas a la integridad?



**PROCESO DE  
INVESTIGACIÓN**

# BARRERAS

**Temor a hablar de lo ocurrido.**

**Temor a ser victimizada.**

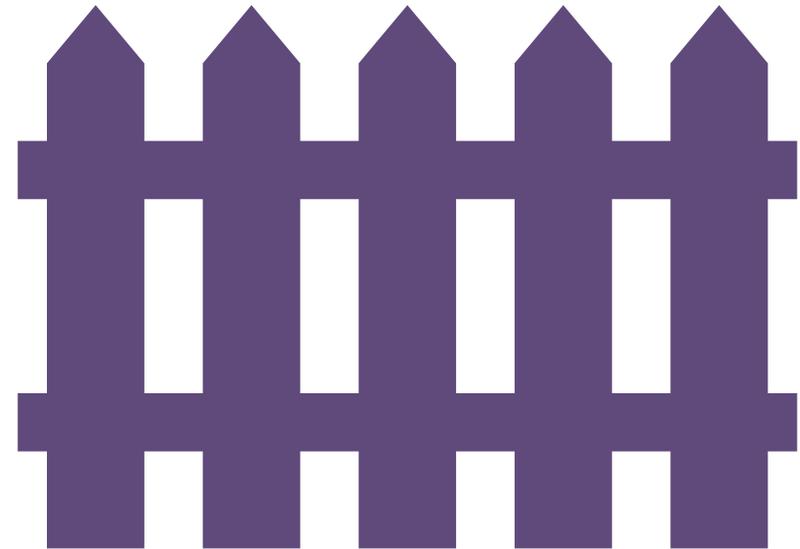
**Temor a la crítica de los compañeros de trabajo.**

**Desconocimiento de derechos.**

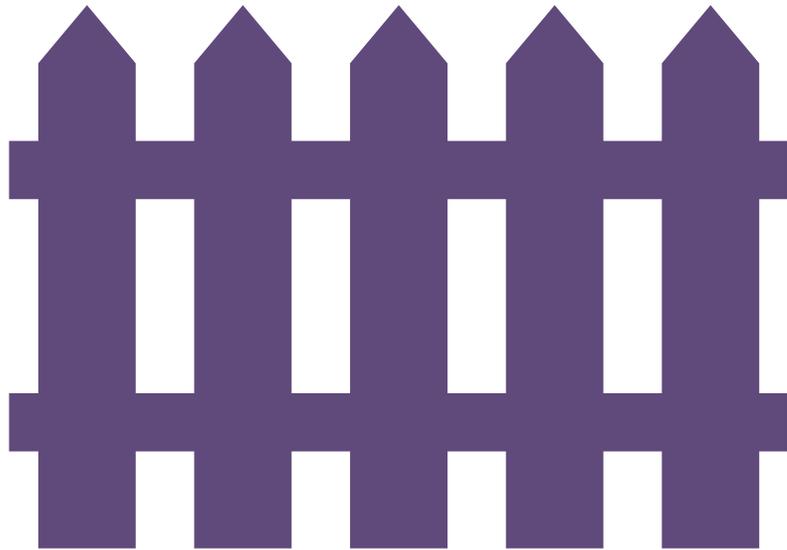
**Temor a no encontrar medios probatorios.**

**Desconfianza en los mecanismos.**

*Fuente: OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa 4*



# MÁS BARRERAS



**Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho**

**Culpabilidad**

**La incomprensión del hecho**

**La relación con quien acosa**

**El temor a las represalias**

**Pérdida de oportunidad**

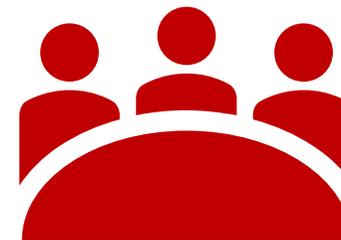
**Pérdida de derechos**

*Fuente: OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa 4*

# ORGANIZACIÓN



**TUTELA – PROTECCIÓN BIEN JURÍDICO  
PROCESO DE INVESTIGACIÓN  
INTERNO/EXTERNO**

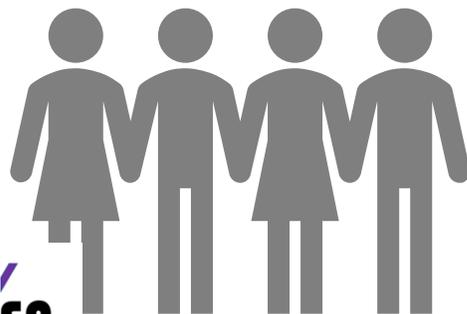


**G  
A  
R  
A  
N  
T  
E  
S**

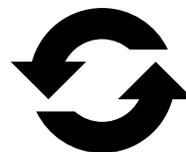
- Dirección
- RRRHH
- Com. Seg y Salud (PRL)
- Com. Igualdad
- RLT

**¿ACOSO/VIOLENCIA  
CONDUCTAS INAPROPIADAS?**

**PERSONAS ACTORAS**

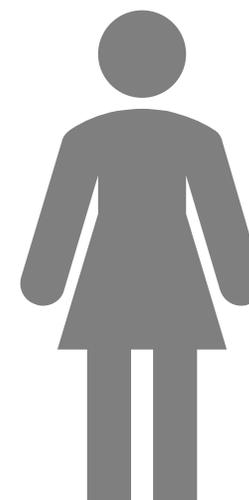


**APRE|GEN**



**APRE|GEN**

**VÍCTIMAS**

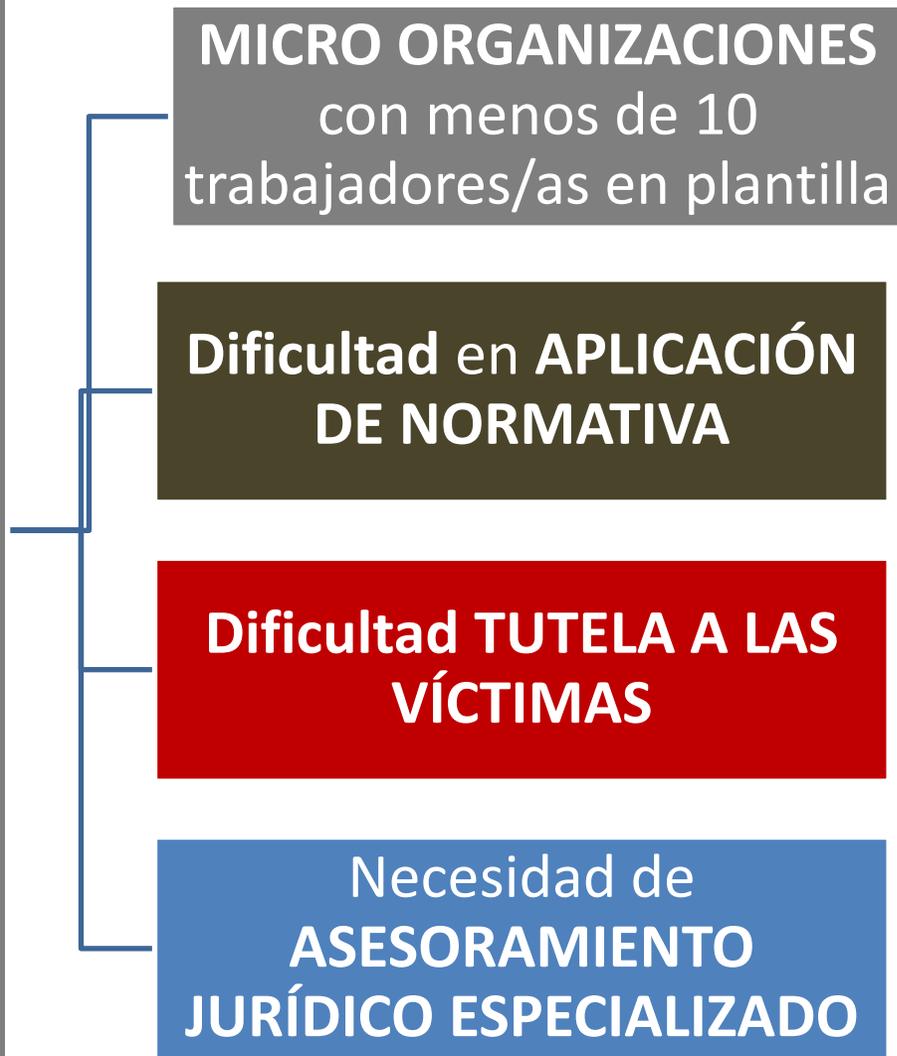


SI HAY UNA VÍCTIMA  
NO HABRÁ SIDO LA  
ÚNICA



**María Ángeles  
García Pérez**  
Graduada Social  
Realizadora Sociolaboral

**CARACTERÍSTICAS DE LOS  
DESPACHO PROFESIONALES**



**Solución:**  
Instrucción Externa  
Investigación de indicios  
Bolsa expertos

# INSTRUCCIÓN

- Valoración inicial
- Entrevistas
- Recogida información
- Análisis de Indicios/Pruebas
- Emisión informe
- Notificación

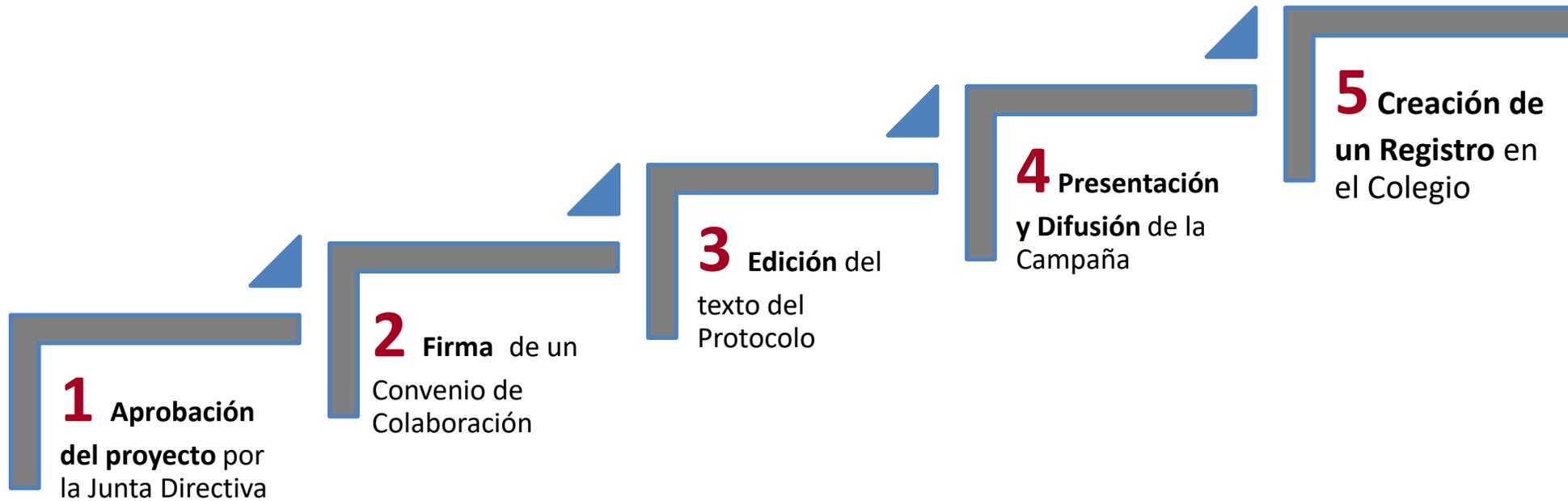


EXCMO COLEGIO OFICIAL DE  
GRADUADOS SOCIALES

REGISTRO DE PROTOCOLOS

ASESORAMIENTO  
JURÍDICO

ELABORACIÓN INFORME  
DE INVESTIGACIÓN  
INDICIOS



**6** Asesoramiento  
especializado

**7** Formación al  
Colectivo profesional

**8** Entrega a los  
colegiados que  
suscriban el convenio  
de un TEXTO DE  
PROTOCOLO con  
DOCUMENTACIÓN  
ANEXA

**9** Registro  
documental de los  
Protocolos  
aprobados





## 10 Activación del

Protocolo previa

presentación de denuncia  
de la víctima ante la  
empleadora



## 11 Comunicación al

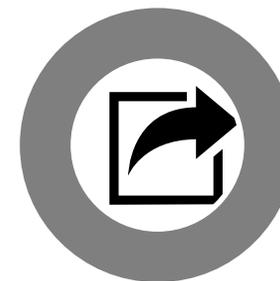
Colegio profesional de  
activación del Protocolo

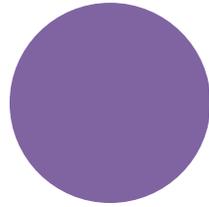
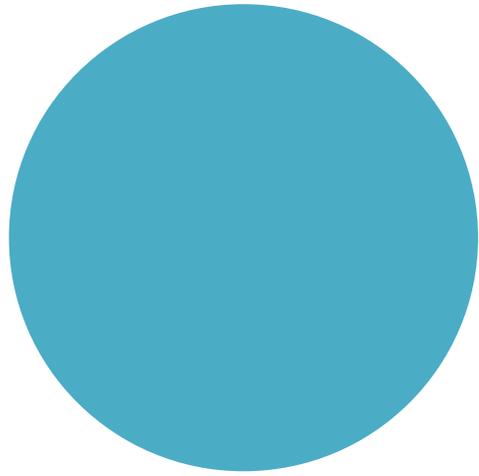


Asesoramiento jurídico

## 12 Informe

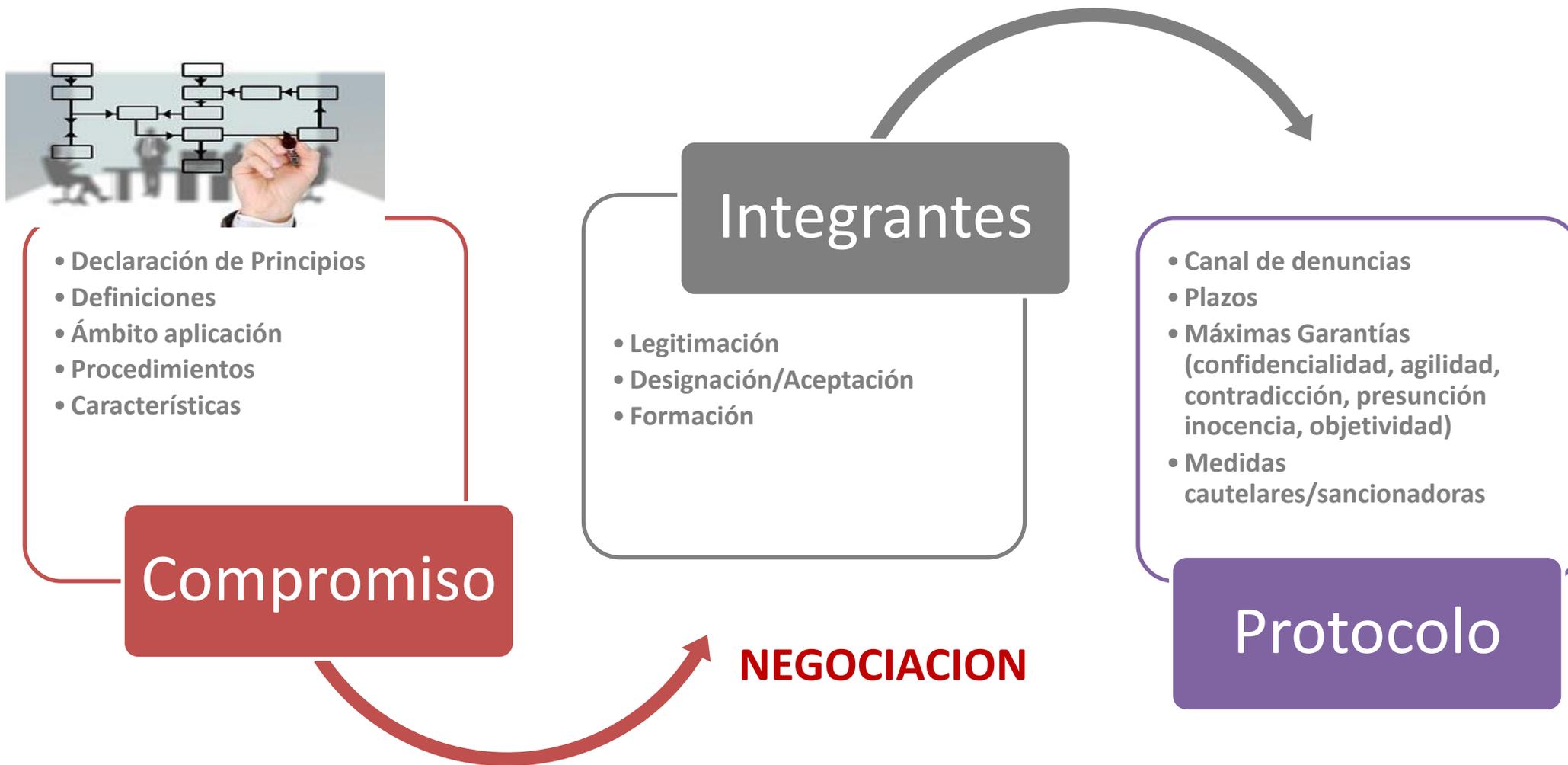
**Emisión de** Informe de  
investigación de indicios y  
cierre del expediente.





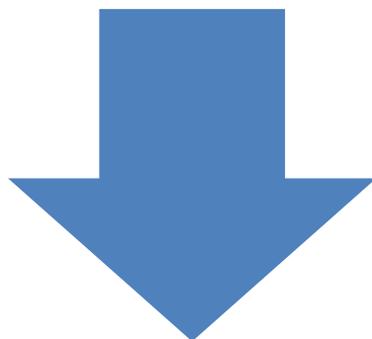
# ¿Cómo actúa el PROTOCOLO?

# EL PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACOSO



# SE ENMARCA EN ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA



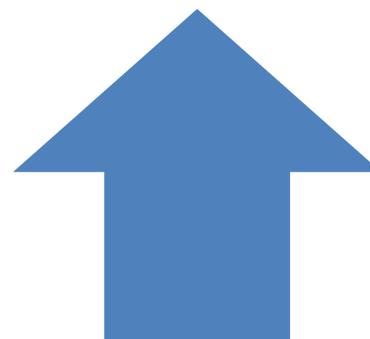
PERSONAL  
CONTRATAS  
ETTS  
PERSONAL BECARIO  
VOLUNTARIADO

## NORMATIVA LABORAL

CONVENIO



COLECTIVO



- PYMES: DIFICULTAD EN LA GESTIÓN
- OBLIGACIÓN DE PREVENIR
- RESPONSABILIDAD ELEGIR Y VIGILAR

# EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **Declaración de principios y objetivo**
- **Ámbito de aplicación**
- **Principios de actuación: Procedimiento Formal e Informal**
- **Canales de denuncia. Principios y garantías**
- **Procedimiento de investigación de indicios**
- **Régimen disciplinario**
- **Finalización procedimiento**

# EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN INTERNO/EXTERNO



1º Activación del Protocolo

2º Análisis de indicios:

- Entrevistas
- Documentación relacionada
- Evaluación riesgos psicosociales
- Actuaciones preventivas realizadas

3º Emisión Informe

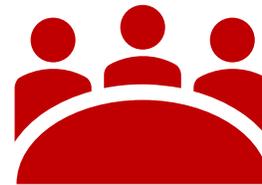
4º Notificación a las partes

5ª Adopción de Medidas:

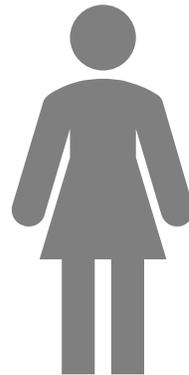
- Correctoras
- Reparadoras
- Disciplinarias

6º Seguimiento y evaluación

ORGANIZACIÓN



¿CONDUCTA INAPROPIADA?



PERSONA DENUNCIADA



- PERSONAS TRABAJADORAS
- PROFESIONALES
- ETTS y CONTRATAS
- VOLUNTARIADO
- PERSONAL BECARIO

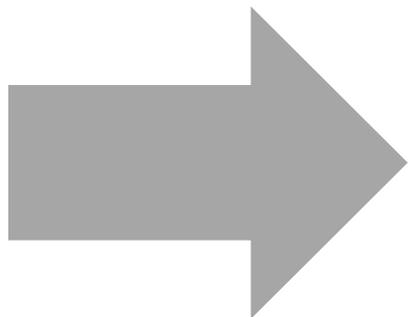


PERSONAS AFECTADAS

# NEGOCIACIÓN



## FORMULARIO NOMBRAMIENTO INTEGRANTES COMISIÓN



### NOMBRAMIENTO DE INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN EN PROCEDIMIENTOS DE ACOSO

D.ª \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_

He recibido el nombramiento efectuado por los miembros de la COMISIÓN DE IGUALDAD, de conformidad con el acuerdo adoptado en la reunión celebrada el día xx para actuar como INSTRUCTOR/A – (O SUPLENTE)

Acepto el cargo de INSTRUCTOR/A (SUPLENTE) para el que he sido nombrado/a y para integrar la COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO.

Me comprometo para ello a realizar las funciones que me han sido asignadas en virtud del contenido del Texto del Protocolo de actuación ante el acoso y con la voluntad de prevenir y combatir cualquier clase de acoso en el ámbito de la empresa a través de la prevención, información, sensibilización y formación sobre la materia bajo el principio de igualdad y no discriminación.

#### INCLUIR CLAUSULA CONFIDENCIALIDAD Y LOPD

Para que así conste, a los efectos oportunos,

En

# REQUIERE REALIZAR UN PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN



- ¿Quién o quiénes?
- ¿Acción/Omisión/Negligencia?
- ¿Desde hace cuánto tiempo es víctima de acoso? ¿Cuándo?¿Dónde?
- ¿Los hechos/conductas se han reiterado? Intensidad
- Medios de prueba
- ¿Medidas cautelares/disciplinarias?
- Garantías: confidencialidad, agilidad, seguridad, presunción de inocencia, objetividad, LOPD
- Informe conclusiones
- Cierre expediente

## SOLUCIÓN PROPUESTA

- **COMISIÓN INVESTIGACIÓN**
- **COMISIÓN INSTRUCCIÓN**

# 1.- Antecedentes persona denunciada

## PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCIÓN INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Expediente  .....

### SUJETOS ACTIVOS POR ACCIÓN

#### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA POR ACCIÓN

El acoso laboral, también conocido como **mobbing**, es definido por los tribunales como "toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador".

El acoso moral comporta un ataque continuo a la dignidad del trabajador.

Art. 173.1 CP: "Si que intente 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 funcional, 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**".

Requeridos para, al menos desde el punto de vista de la jurisdicción laboral, deben concurrir de forma conjunta para apreciar la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo:

1º.- Que el autor de los hechos los cometa "prevaliéndose de su relación de superioridad".

2º.- Que se trate de actos "reiterados".

3º.- Y que supongan un "grave acoso" contra la víctima sin llegar a constituir trato degradante, nota de gravedad cuya concurrencia es imprescindible a la hora de calificar estas conductas como dolo o falta.

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿Esta persona/a acosadora trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿Esta denunciante o víctima ha pasado un conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Esta denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?		
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

OBSERVACIONES:

### MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO ACOSADOR/A

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	
Fecha convocatoria para entrevista	<input type="checkbox"/> Por teléfono <input type="checkbox"/> Por email
Fecha entrevista	Hora inicio entrevista
Lugar	Hora fin entrevista
Asiste acompañado/a por asesor/a	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

D.D.\*

declara

- Si está conforme con la información recogida en este documento.
- NO está de acuerdo con la información recogida en este documento.

En



## 2.- Datos de las personas llamadas como observadoras/testigos

## 3. - Datos de las personas que puedan ser sujetos responsables por omisión o negligencia.

**PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCION  
INVESTIGACION DE ACOSO**

Expediente

**MANIFESTACION E EFECTUADA A POR PERSONA O OBSERVADORA O VIO TESTIGOS**

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Esta realizando su actividad con esta denunciada	SI	NO
Esta realizando su actividad con esta denunciada	SI	NO
Tiene algún vínculo personal con esta denunciada	SI	NO
Tiene algún vínculo personal con esta denunciada	SI	NO
Tiene relación de amistad y/o parentesco con esta denunciada	SI	NO
Tiene relación de amistad y/o parentesco con esta denunciada	SI	NO
Ha tenido algún conflicto laboral o personal con esta denunciada	SI	NO
Ha tenido algún conflicto personal o laboral con esta denunciada	SI	NO
Fecha convocatoria para comparecer		
Por teléfono		
Por email		
Fecha entrevista		
Hora inicio entrevista		
Hora fin entrevista		
Lugar		
Aviso acompañada por		
Asistente		
SI		
NO		

**RELATO DE HECHOS:**

**PREGUNTAS:**

¿Se ha tenido conocimiento de los hechos?	
¿Cuándo y hace cuánto tiempo?	
¿Cuál es la naturaleza/comportamiento de los hechos y con qué frecuencia?	
¿Cada vez que se producen/comportamientos son denunciados?	
¿Cada vez que se producen/comportamientos son denunciados?	
¿Tiene conocimiento del desarrollo, causas tanto a nivel de trabajo?	
¿Tiene relación con conflictos personales?	
¿Los comportamientos/comportamientos se repiten también fuera del entorno?	
¿Algun estado presente en alguno ocasión?	
¿Se ha intentado por contenidos?	
¿Tiene otros problemas presentes?	
¿Dado a la persona se ha tenido tratamiento en alguna ocasión?	
¿Algun estado presente en alguno ocasión?	
¿Algun estado presente en alguno ocasión?	

**OBSERVACIONES:**

D. 02

Diciembre

El sí está conforme con la información recogida en este documento.  
El NO está de acuerdo con la información recogida en este documento.

En

**PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCION  
INVESTIGACION DE ACOSO**

Expediente

**DECLARACION SUJETO RESPONSABLE POR POSIBLE OMISION Y/O NEGLIGENCIA**

**Motivos de omisión de acciones de denuncia:** El sujeto más característico de esta clase de delitos es que en los mismos se evita un proceso de denuncia por parte de alguna o todas las personas a acusar ante una instancia denunciada, sino que existe una posición de pasividad por la que el sujeto debe proteger un patrimonio o un interés, puesto que si no lo hace quedará a su acción sobre el hecho.

**Omisión propia:** El caso constatado por los elementos probados del delito de omisión propia, la realización de la acción responsable y la capacidad de causar el daño. No obstante, además hay de advertir que una omisión, para que en ella no se pueda regular el tipo de delito de omisión, se requiere que el sujeto sea el responsable de la omisión de la denuncia.

**La omisión impropia:** consiste en el hecho de que un sujeto no se halla específicamente tipificado, sino que es una persona responsable de acciones de denuncia, pero no que el tipo más característico de esta clase de delitos es que en los mismos no existe un deber de denuncia por parte de alguna o todas las personas a acusar ante una instancia denunciada, sino que existe una posición de pasividad por la que el sujeto debe proteger un patrimonio o un interés, puesto que si no lo hace quedará a su acción sobre el hecho.

**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO(A) ACUSADOR(A) POR OMISION**

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del personal denunciado respecto de la denunciada o víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>		
¿Esta denunciada o víctima trabaja directamente con esta denunciada o víctima?		
SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>		
¿Esta denunciada o víctima ha pasado un conocimiento de los hechos imputados ante ustedes?		
SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Esta denunciada o víctima ha pasado un conocimiento de los hechos imputados ante ustedes?		
SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Esta denunciada o víctima ha pasado un conocimiento de los hechos imputados ante ustedes?		
SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Esta denunciada o víctima ha pasado un conocimiento de los hechos imputados ante ustedes?		
SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Esta denunciada o víctima ha pasado un conocimiento de los hechos imputados ante ustedes?		
SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
¿Esta denunciada o víctima ha pasado un conocimiento de los hechos imputados ante ustedes?		
SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		

**MANIFESTACION E EFECTUADA A POR LA PERSONA POSIBLE RESPONSABLE DE OMISION**

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Fecha convocatoria para comparecer		
Por teléfono		
Por email		
Fecha entrevista		
Hora inicio entrevista		
Hora fin entrevista		
Lugar		
Aviso acompañada por		
Asistente		
SI		
NO		

D. 02

Diciembre

El sí está conforme con la información recogida en este documento.  
El NO está de acuerdo con la información recogida en este documento.

En

PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DENUNCIA DE ACOSO  
COMISION DE INVESTIGACION DE ACOSO

Expediente nº .....  
Fecha apertura expediente.....

ACTIVACION PROTOCOLO DE ACTUACION

ACOSO LABORAL	SI	NO
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	SI	NO

DATOS DE LA DENUNCIA

La persona denunciante es la esposa/víctima	SI	NO
Fecha presentación denuncia		
Nombre y apellidos persona receptora denuncia		

DATOS DE LA SUPUESTA VICTIMA

Nombre completo		
Puesto de trabajo	Teléfono	
Departamento		
Horario	Turno	

SI LA DENUNCIA HA SIDO PRESENTADA POR TERCERA PERSONA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo		
Puesto de trabajo	Teléfono	
Departamento		
Turno		

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA/INVESTIGADORA DE ACOSO

Nombre completo		
Puesto de trabajo	Teléfono	
Departamento		
Representante sindical	Titular	Suplente
	SI NO	SI NO
Representante Entidad	Titular	Suplente
	SI NO	SI NO

Nombre completo		
Puesto de trabajo	Teléfono	
Departamento		
Representante sindical	Titular	Suplente
	SI NO	SI NO
Representante Entidad	Titular	Suplente
	SI NO	SI NO

Nombre completo		
Puesto de trabajo	Teléfono	
Departamento		
Representante sindical	Titular	Suplente
	SI NO	SI NO
Representante Entidad	Titular	Suplente
	SI NO	SI NO

SE HA SOLICITADO INFORME/ASESORAMIENTO A:

SERVICIO DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	SI	NO
PROFESIONAL EXTERNO/A	SI	NO
FECHA SOLICITUD INFORME/ASESORAMIENTO		
FECHA RECEPCIÓN INFORME/ASESORAMIENTO		

Datos de la persona responsable del Servicio de PRL

Nombre completo		
Profesión	Teléfono	
Puesto de trabajo		

Datos del profesional externo/a

Nombre completo		
Profesión	Teléfono	
Especialidad		
Colegio Profesional	Nº Colegiatura	

CONVOCATORIA PERSONA RESPONSABLE INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Persona responsable convocatoria		
Fecha convocatoria		
Fecha inicio <del>actuación</del>		
Solicitud de medidas urgentes	SI NO	Solicitud de Medidas cautelares SI NO
Fecha comunicación a la persona responsable de canal medidas urgentes		
Valoración inicial adecuación procedimiento	Procedimiento Informal SI NO	Procedimiento Formal SI NO

## 4. PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCIÓN

## FORMULARIO RECOGIDA DATOS INVESTIGACIÓN

## CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

### ABUSO DE AUTORIDAD Fuente Ministerio de Trabajo Criterio Técnico 69/2009

Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.	SI	NO
Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.	SI	NO
Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.	SI	NO
Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes.	SI	NO

### TRATO VEJATORIO

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.	SI	NO
Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.	SI	NO
Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.	SI	NO

### ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS)

Creencias políticas y religiosas de la víctima.	SI	NO
Ataques por motivos sindicales.	SI	NO
Sexo u orientación sexual.	SI	NO
Mujeres embarazadas o maternidad.	SI	NO
Edad, estado civil.	SI	NO
Origen, etnia, nacionalidad.	SI	NO
Discapacidad.	SI	NO

## CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.	SI	NO
Actos puntuales discriminatorios ( Art. 8.12 TRLISOS)	SI	NO
Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.	SI	NO
Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.	SI	NO
Conflictos durante huelgas, protestas, etc.	SI	NO
Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.	SI	NO
Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.	SI	NO
Conflictos personales y sindicales.	SI	NO

### ENJUICIAMIENTO OBJETIVO

Existe propósito u objetivo (conducta intencionada)	SI		NO	
Produce el efecto o consecuencias de atentar contra la dignidad de una persona (conducta negligente)	SI		NO	
Atenta contra el derecho a la dignidad de la persona	SI		NO	
Es una acción bilateral	SI		NO	
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a un trabajador/a	SI		NO	
Es susceptible de causar daño para la salud	SI		NO	

### REQUISITOS JURISPRUDENCIALES CALIFICACIÓN ACOSO

Hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas. <sup>1</sup>	SI		NO	
Violencia psicológica intensa. <sup>2</sup>	SI		NO	
Prolongación de las actitudes en el tiempo. <sup>3</sup> (Persistencia y reiteración)	SI		NO	
Finalidad de producir un daño psíquico o moral. <sup>4</sup>	SI		NO	



### RESPECTO A LOS TESTIGOS/OBSERVADORES SI HAN "NO HECHO" LO ESPERADO

Situación típica <sup>1</sup>	SI		NO	
Inejecución de acción esperada <sup>1</sup>	SI		NO	
Capacidad de ejecutar la acción <sup>1</sup>	SI		NO	
Posición de garante <sup>1</sup>	SI		NO	
Producción de resultado <sup>1</sup>	SI		NO	

<sup>1</sup> El primero de estos requisitos es el *hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas*. No hay que confundirlo con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral, como puede ser el caso de la existencia de mal ambiente entre los trabajadores de una empresa. Tampoco concurre este elemento, cuando el empleador toma determinadas decisiones que vulneran los derechos laborales del trabajador. Es necesario que la víctima sea objeto de un *conjunto de actuaciones*, que configuran un panorama de maltrato psíquico o moral, una denigración o *vejación del trabajador*.

<sup>2</sup> El segundo de los elementos es el carácter *intenso* de la *violencia psicológica*. Se viene exigiendo, para determinar la existencia de acoso moral, que la situación de violencia sea grave. En caso de que no concorra tal intensidad y la persona resulte afectada, la patología tendría que ver más con la propia personalidad del afectado que con la real hostilidad del entorno laboral.

<sup>3</sup> El tercero de los requisitos o elementos es la *prolongación en el tiempo de tales actitudes*. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, así como diversos autores, cifran este período en seis meses, si bien este plazo ha de ser interpretado de forma flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral trabajador.

<sup>4</sup> Otro elemento es que tenga como *finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral*.

# CRONOLOGÍA DE HECHOS/CONDUCTAS



DESDE HACE CUÁNTO TIEMPO SE INICIA EL ACOSO

¿LOS HECHOS/CONDUCTAS SE HAN REITERADO?

INTENSIDAD DE LOS HECHOS/CONDUCTAS

# VALORACIONES DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA



Existencia de credibilidad subjetiva

SI

NO

Verosimilitud

SI

NO

Persistencia en la incriminación

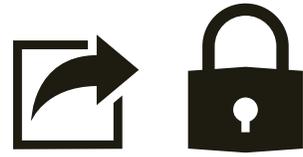
SI

NO

# RESPECTO A LOS TESTIGOS/OBSERVADORES SI HAN “NO HECHO” LO ESPERADO



Situación típica	SI	NO	
Inejecución de acción esperada		SI	NO
Capacidad de ejecutar la acción		SI	NO
Posición de garante	SI	NO	
Producción de resultado	SI		NO
Posibilidad evitar resultado	SI		NO



## 6 Notificación

- Denunciante
- Denunciados

## 5 Propuestas medidas



Resolución

## 4 Elaboración informe



Investigación/  
Instrucción

Comunicación  
Denuncia

## 1 Activación Procedimiento interno



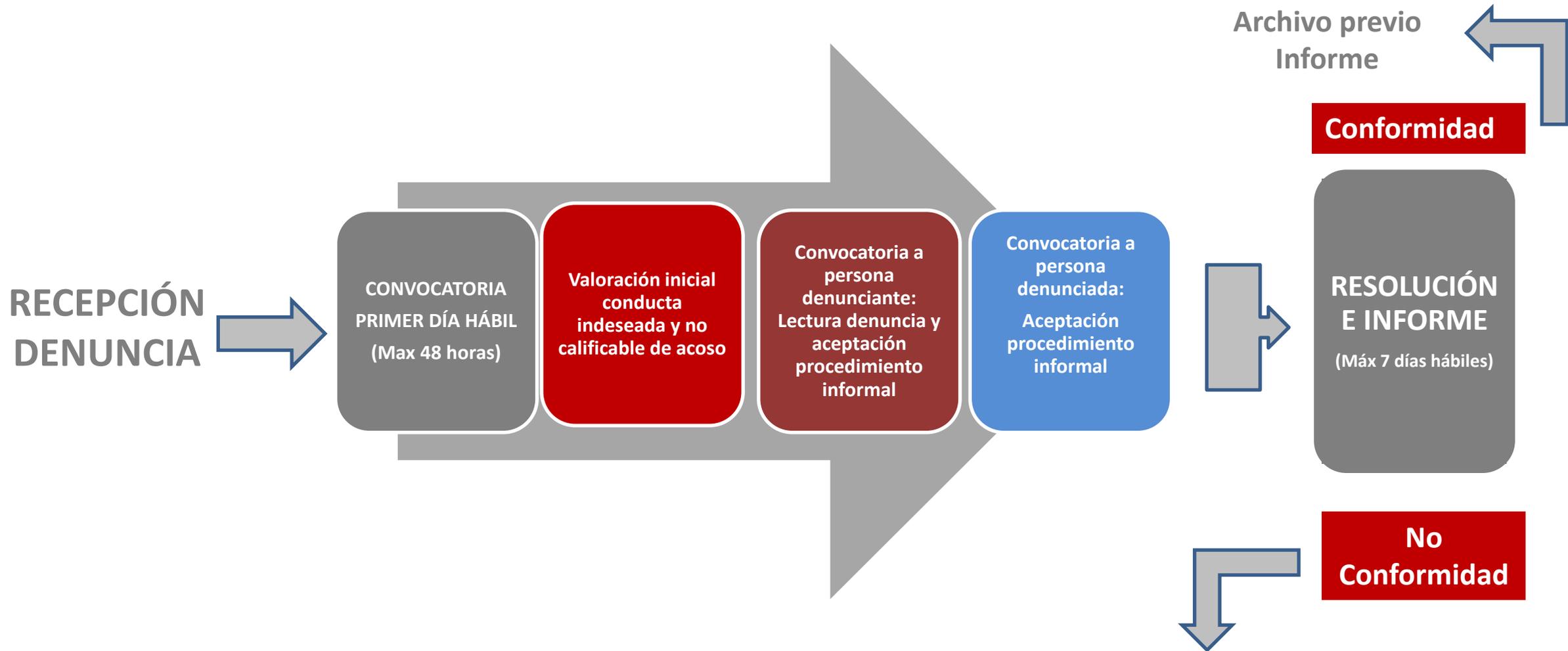
## 2 Convocatoria integrantes designados



## 3 Procedimiento de investigación indicios



# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN: Procedimiento Informal



# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN: Procedimiento Formal



# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN: Procedimiento Formal



# TERCER PASO: RESOLUCIÓN



# ADOPCIÓN DE MEDIDAS

## Medidas de protección a la víctima

- Apoyo individual
- Colaboración
- Grupos de apoyo
- Apoyo de otros/as profesionales

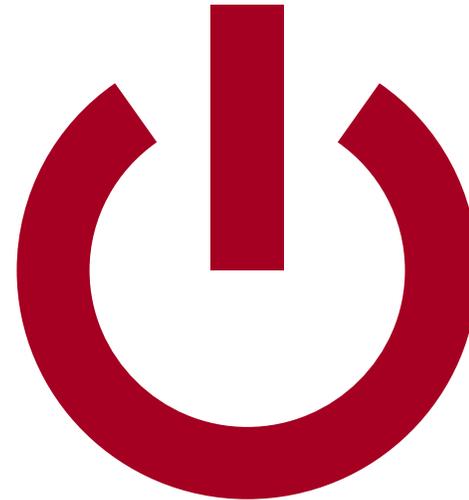
## Medidas para la persona agresora:

Medidas correctoras  
Medidas disciplinarias

- Reflexión
- Cambio actitud
- Reparación del daño

# Cierre del expediente

- NO** existe acoso:
  - Si existe mala fe en la denuncia se podrán aplicar medidas disciplinarias
  - Medidas reeducadoras
  - Archivo expediente
  - Definir la custodia de documentos
  
- SÍ** existe acoso:
  - Facultad de la empleadora para establecer medidas correctoras /disciplinarias
  - Información del resultado del expediente
  - Medidas de protección a la víctima
  - Denuncia



# POSIBLES SITUACIONES



La situación de conflicto entre víctima y acosador queda solventada, concluyendo de inmediato las conductas constitutivas de acoso.



Sanción disciplinaria muy grave al sujeto acosador al constituir éste un incumplimiento disciplinario (art 52.2.g) ET)

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o)

Si la situación de acoso sexual afecta a la salud de la mujer y como consecuencia de ello tiene que recibir tratamiento médico o psicológico. En este caso el contrato de trabajo pasa a quedar en suspenso de acuerdo con el artículo 45.c) ET, pudiendo incluso pasar a extinguirse por reconocimiento de incapacidad permanente total o absoluta (artículos 48.2 y 49.1.e) ET)



La víctima de acoso sexual puede instar la acción de resolución del contrato de trabajo, basándose en el incumplimiento grave de las obligaciones del empresario (art 50.1.c) ET) Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2012



# Propuesta



# ACTIVACIÓN

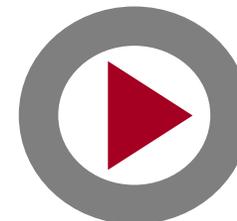
**Formulario denuncia**



**Canal de denuncias**



**Activación**



# INVESTIGACIÓN - INSTRUCCIÓN

- Valoración inicial 
- Entrevistas 
- Recogida información 
- Análisis de Indicios/Pruebas 
- Emisión informe 
- Notificación informe



BOLSA EXPERTOS



# PROFESIONAL COLEGIADO/A

ASESORAMIENTO E  
IMPLANTACIÓN

SOLICITUD PROTOCOLO AL  
COLEGIO PROFESIONAL

CONVOCATORIA  
PLANTILLA Y APROBACIÓN  
TEXTO Y PROCEDIMIENTO

COMUNICACIÓN Y  
REGISTRO EN EL COLEGIO  
PROFESIONAL

# PROFESIONAL

ASESORAMIENTO EN LA  
IMPLANTACIÓN

CONVOCATORIA PLANTILLA  
APROBACIÓN TEXTO Y  
PROCEDIMIENTO

FORMACIÓN/INFORMACIÓN

INSTRUCCIÓN  
PROCEDIMIENTO INTERNO

CLIENTES

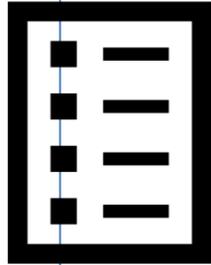


¿OBJETIVIDAD?

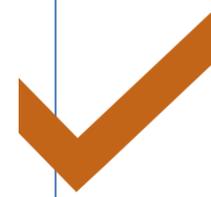
ASESORÍA JURÍDICA  
COLEGIO PROFESIONAL



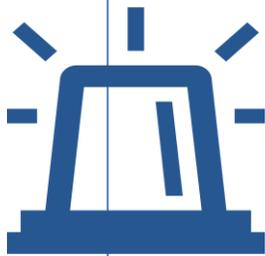
# RESUMIENDO....



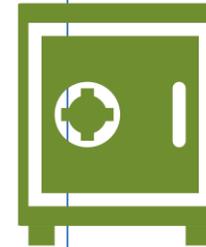
**Obligación legal**  
**Procedimiento negociado**



**Implantar las medidas técnicas y organizativas necesarias:**  
**Canal de denuncias**  
**Formar e informar**  
**Designar integrantes Comisión**



**Revisar el modelo preventivo (PRL)**  
**Realizar procedimiento instrucción**  
**Elaborar informe**



**Confidencialidad/custodia documentos**



**Prevenir y actuar**  
**Difundir e informar**

# Normativa de aplicación

- ***Código Penal: Art. 311; 314; 173 y 184***
- ***Estatuto de los Trabajadores y convenios colectivos***
- ***Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres***
- ***Art. 4.7.c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales***
- ***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 (LISOS)***
- ***Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre***
- ***Criterio Técnico Inspección de Trabajo 69/2009***
- ***Convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer***
- ***Convenio 190 OIT***
- ***COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007)***
- ***Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339)***
- ***DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación***



**María Ángeles  
García Pérez**

Graduada Social  
Auditora Sociolaboral

**Muchas gracias por vuestra atención**

---