



XVI 16 y 17 Nov

CONGRESO *de*
Actualidad
Laboral

XIII 18 Nov Encuentro con la Justicia
en el Orden Social

**Protocolo contra el acoso
laboral por razón
de sexo**

**Actualización a la normativa
vigente**

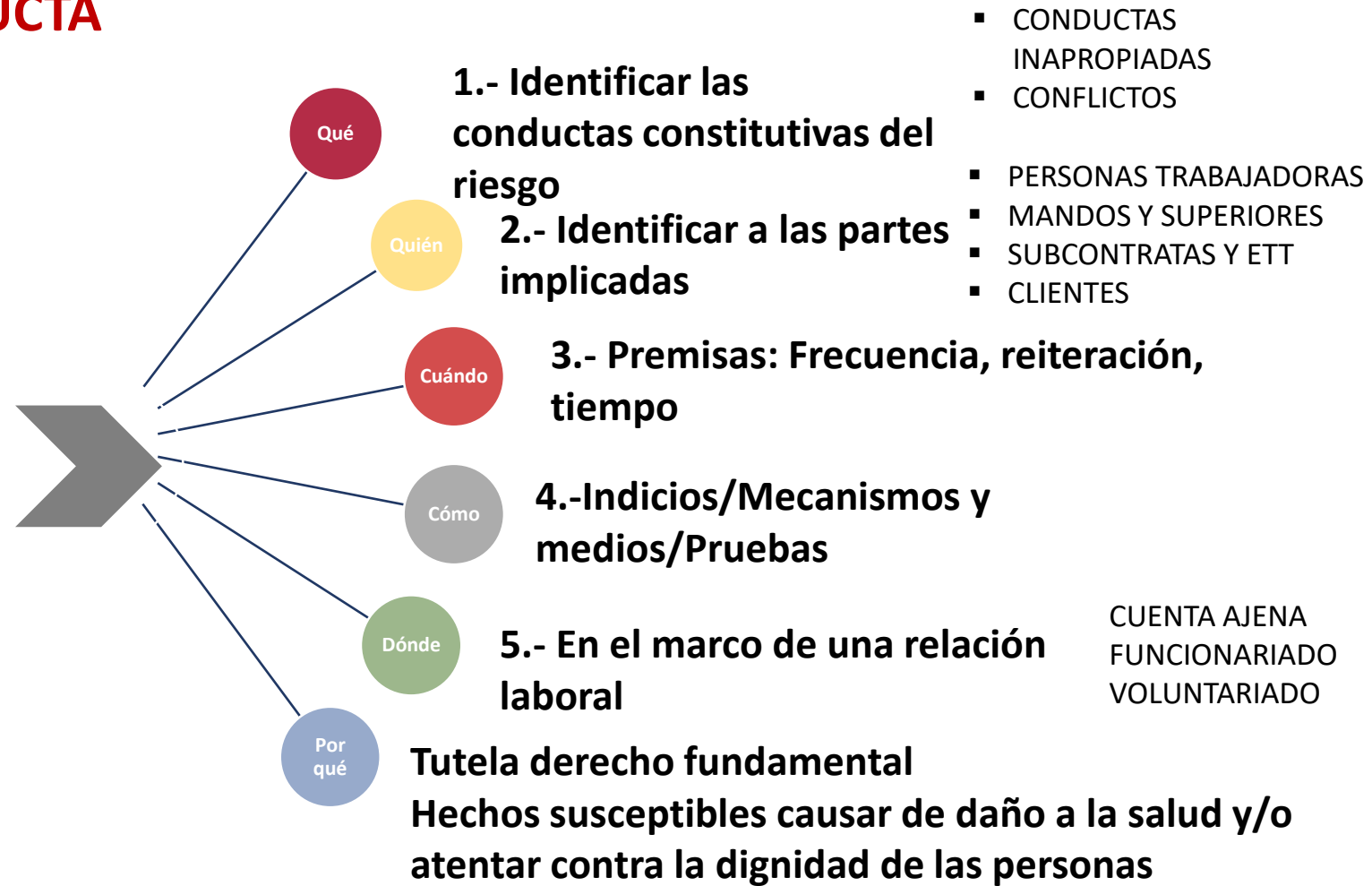


**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Especialista en Acosolaboral

CÓMO ACTUAR ANTE UNA CONDUCTA INAPROPIADA

PROTOCOLO Cumplimiento normativo

Constitución
LOI 3/2007
Ley 31/1995 de PRL
Normativa laboral: ET y EBEP
Convenio 190 OIT
Ley 15/2022
LO 10/2022



PRINCIPIO DE IGUALDAD

EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

“Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal.

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Art.2 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral par la igualdad de trato y la no discriminación.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

“Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.



PRINCIPIO DE IGUALDAD

Es un *principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.*

Art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art.4.3 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Art.4 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

*“1. El **derecho protegido** por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.*

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”.

Constitución Española

Mandato a los poderes Públicos

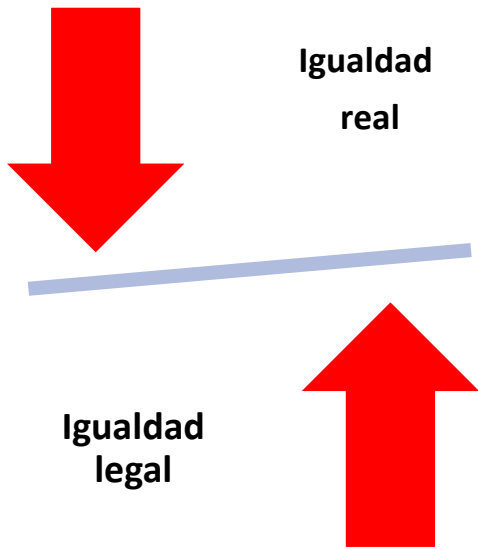
Art. 9.2 promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas

Garantías:

Art. 10 la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social.

Art. 14 consagración del principio de igualdad

Art 15 y 17, los derechos a la vida y la integridad física y a la libertad y seguridad



DEFINICIÓN ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

*“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”.



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**.



MATERIAS A
INCLUIR EN EL
PLAN DE
IGUALDAD

CON
PERSPECTIVA
DE GÉNERO



MATERIAS OBLIGADAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD

*“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



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Especialista Social

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.*



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Realidad Social

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



**María Ángeles
García Pérez**
Coordinadora General
Defensora del Trabajo

C190 - CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019

R206 - RECOMENDACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019

- Reconociendo el **derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**, incluidos la violencia y el acoso por razón de género
- Reconociendo que **la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos**, y que la violencia y el acoso son **una amenaza para la igualdad de oportunidades**, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;
- Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo **afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social**

C190 - CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019

- a) “la expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa 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 el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van **dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género**, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e **incluye el acoso sexual**”. Art. 1

C190 - CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019

*“El presente Convenio **protege a los trabajadores** y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, **cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador**”.*

Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado (art. 2)



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**

**Criterios
Técnicos
Inspección de
Trabajo
69/2009 y
104/2021**

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



ÁREAS DE ACTUACIÓN: NOVEDADES

Acoso laboral, sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio



- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual

PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Art. 12 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual



*2. Las empresas **podrán establecer medidas que deberán negociarse** con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación (...).*



*Las empresas **promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.***



*Las empresas **deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.***

NOVEDADES

Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales

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

Actualización
conceptos



Actualización
protocolos
acoso



Medidas de
protección y
reparación
frente a la
discriminación



Evaluación
riesgos y
formación
violencias
sexuales



Formación y
sensibilización

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

ÁMBITO SUBJETIVO

Art.2. 1. *Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN (SEXO, ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, DISCAPACIDAD, EDAD, RELIGIÓN O CREENCIAS Y ORIENTACIÓN SEXUAL)

INCORPORA EXPRESAMENTE LOS DE ENFERMEDAD O CONDICIÓN DE SALUD, ESTADO SEROLÓGICO Y/O PREDISPOSICIÓN GENÉTICA A SUFRIR PATOLOGÍAS Y TRASTORNOS, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, LENGUA Y SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

MANTIENE LA CLÁUSULA ABIERTA QUE CIERRA EL MENCIONADO ARTÍCULO.

■ **LEY INTEGRAL
RESPECTO DE LOS MOTIVOS
DE DISCRIMINACIÓN**



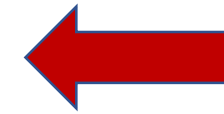
**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Rediltem Socialtem

PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Art. 12 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual



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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.**



Asimismo, 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.**

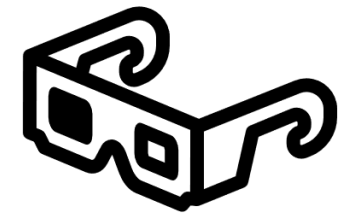
PROTOCOLOS

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Medidas de protección y reparación frente a la discriminación

Art. 25

- 1. La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.*
- 2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.*
- 3. Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública.*



**LOI 10/2022, de la
septiembre, de
garantía de la
libertad sexual
Art 12.
Art.38.**



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Redes Sociales



- Ser un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir.
- Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas.

COMBINA EL
**ENFOQUE
PREVENTIVO** CON EL
**ENFOQUE
REPARADOR**



Estableciendo:

- una serie de procedimientos cuya efectividad permiten la tutela y reparación en toda su integridad de este derecho.
- un régimen de infracciones y sanciones proporcionado y razonable, que permite una compensación real a las víctimas de discriminación.

PROTECCIÓN **REAL Y
EFECTIVA**
DE LAS VÍCTIMAS



Garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

ESTABLECER
**GARANTÍAS
BÁSICAS**



Medios: Dotar instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzados.



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Realiza Socialment

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Nulidad de pleno derecho

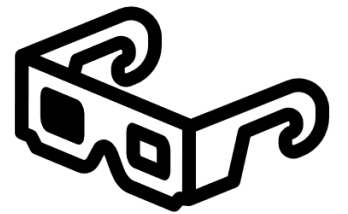
Art. 26

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos (...)

Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño

Art. 27

1. La persona física o jurídica que cause discriminación (...) reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. **Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral**, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.
2. **Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25.**



LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

- **Art. 12 OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS DE PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN LA COMISIÓN DE DELITOS Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO, ESPECIALMENTE EN ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL ART. 48 DE LA LOI.
- DEBERÁN ARBITRAR **PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS** PARA SU PREVENCIÓN Y DAR CAUCE A LAS DENUNCIAS O RECLAMACIONES.
- **PODRÁN ESTABLECER MEDIDAS QUE DEBERÁN NEGOCIAR CON LA RLT** TALES COMO ELABORACIÓN, Y DIFUSIÓN DE CÓDIGOS DE BUENAS PRÁCTICAS, REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS INFORMATIVAS., PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN O ACCIONES DE FORMACIÓN.
- PROMOVERÁN LA **SENSIBILIZACIÓN Y OFRECERÁN FORMACIÓN INTEGRAL** CONTRA LAS VIOLENCIAS SEXUALES.
- INCLUSIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL EN LA VALORACIÓN DE RIESGOS EN PUESTOS OCUPADOS POR MUJERES.
- Art. 38: Reconocimiento de derechos e las trabajadoras víctimas de violencias sexuales (reducción, reordenación, adaptación del tiempo trabajo, movilidad geográfica, suspensión con reserva...) asimilados a víctimas de VG o del terrorismo



PERSPECTIVA DE XÉNERO

DESIGUALDADES OU DISCRIMINACIÓNS



~~ESTEREOTIPOS
E ROLES~~



CONVENIOS COLECTIVOS DE
SECTORES
MASCULINIZADOS/FEMINIZADOS

➤ REVISIÓN DE SISTEMAS DE
CLASIFICACIÓN E RETRIBUCIÓN



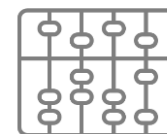
Complementos
salariais e extra-
salariais



Retribucións en especie



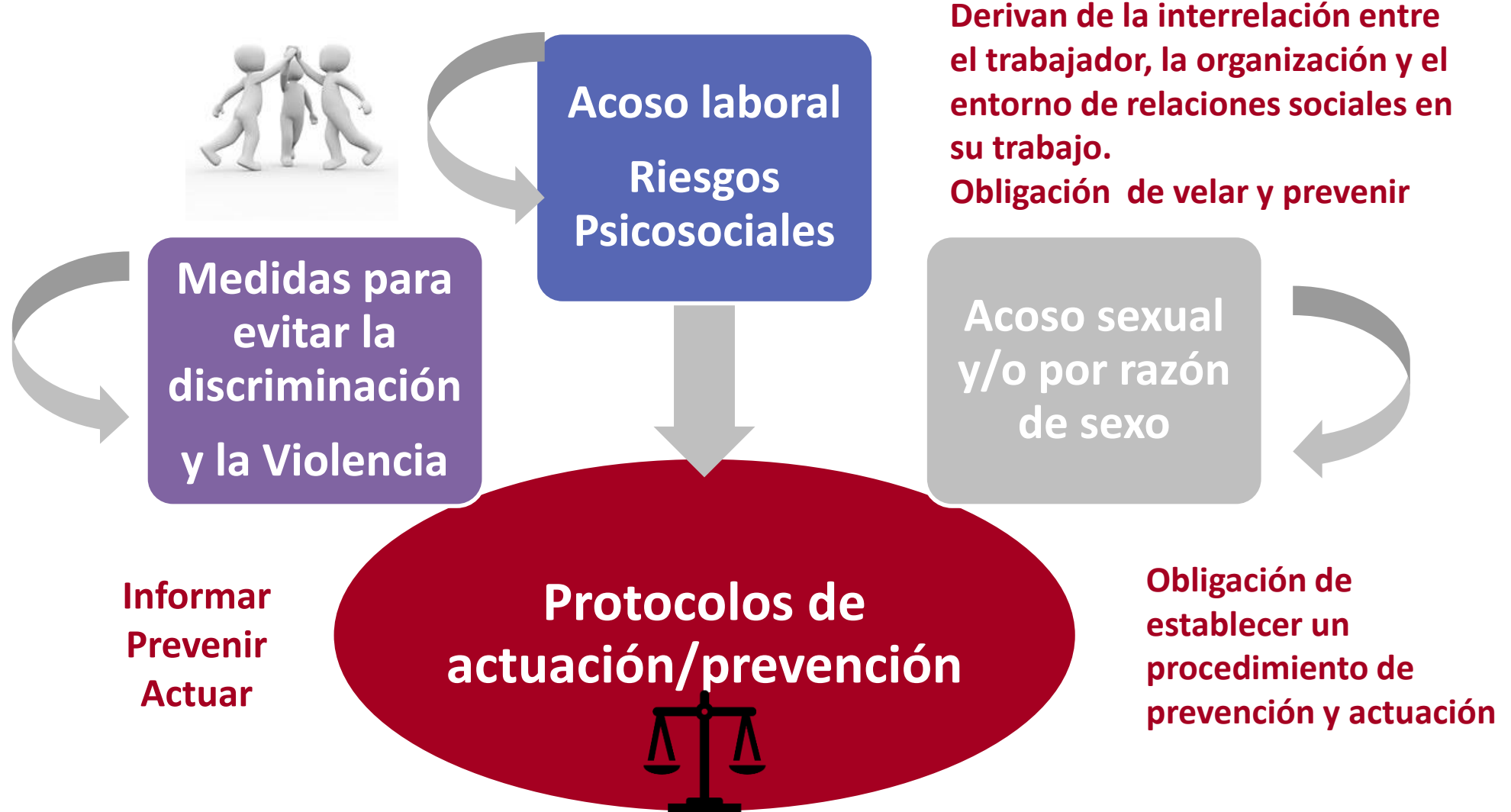
Melloras sociais



Bonus e primas

Sistema de pagamento de variables
Melloras de convenio

CONTEXTO DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA



Primer paso

¿POR DÓNDE
DEBO
EMPEZAR?

Protocolo
negociado

Segundo paso

¿QUÉ HACER
ANTE UNA
DENUNCIA O
UN INDICIO?

ACTUAR
Diligencia
debida

Tercer paso

¿CÓMO Y
CUANDO?

Procedimiento
de investigación



IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES PREVIAS:

- ☐ **Turnos de Trabajo** (en cadena, fijos de noche, rotativos, solitarios, repetitivo, teletrabajo, fuera del centro, alto nivel intelectual....
- ☐ **Condiciones ambientales:**
Penosas, peligrosas, tóxicas, temperatura, ruido, espacio disponible
- ☐ **Situación de la empresa:**
Crisis, inestabilidad, riesgo fusión, cambio estrategias de negocio, reestructuración
- ☐ **Temporalidad**
- ☐ **IT larga duración**
- ☐ **Absentismo**
- ☐ **Bajas voluntarias**
- ☐ **Descripciones funciones/puestos de trabajo**

**Eres el/la profesional
¿Por dónde empezamos?**

**¿Qué procedimiento hay
que realizar?**

**¿Qué otras vías existen de
tutela?**

**¿POR DÓNDE
DEBO
EMPEZAR?**

**¿QUÉ
FENÓMENO VES
REFLEJADO EN
LA DENUNCIA?**

**¿SE REQUIEREN
MEDIDAS
URGENTES?**



**María Ángeles
García Pérez**
Gran Premio Social
Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Químicas

CRONOLOGÍA DE HECHOS/CONDUCTAS

¿DESDE HACE CUÁNTO
TIEMPO ES VÍCTIMA DE LA
SITUACIÓN?

¿LOS HECHOS/CONDUCTAS
SE HAN REITERADO?

INTENSIDAD DE LOS
HECHOS/CONDUCTAS

¿QUÉ?
¿CÓMO?
¿CUÁNDO?

- ¿PUEDE SER **ACOSO**?
- ¿QUÉ TIPO DE ACOSO?
- ¿UN **CONFLICTO**?
- ¿OTRA CONDUCTA NO APROPIADA?



ÁNÁLISIS

- ¿CREDIBILIDAD SUBJETIVA?
- ¿ES VEROSIMIL?
- ¿EXISTE MALA FE?

- ¿ES UN HECHO MUY GRAVE?
- ¿EXISTE POSICIÓN DE DESIGUALDAD?
- ¿ES BILATERAL?
- ¿ES SUSCEPTIBLE DE CAUSAR DAÑO A LA SALUD?
- ¿DE ATENTAR A LA DIGNIDAD?
- ¿DE VULNERAR LA INTEGRIDAD?

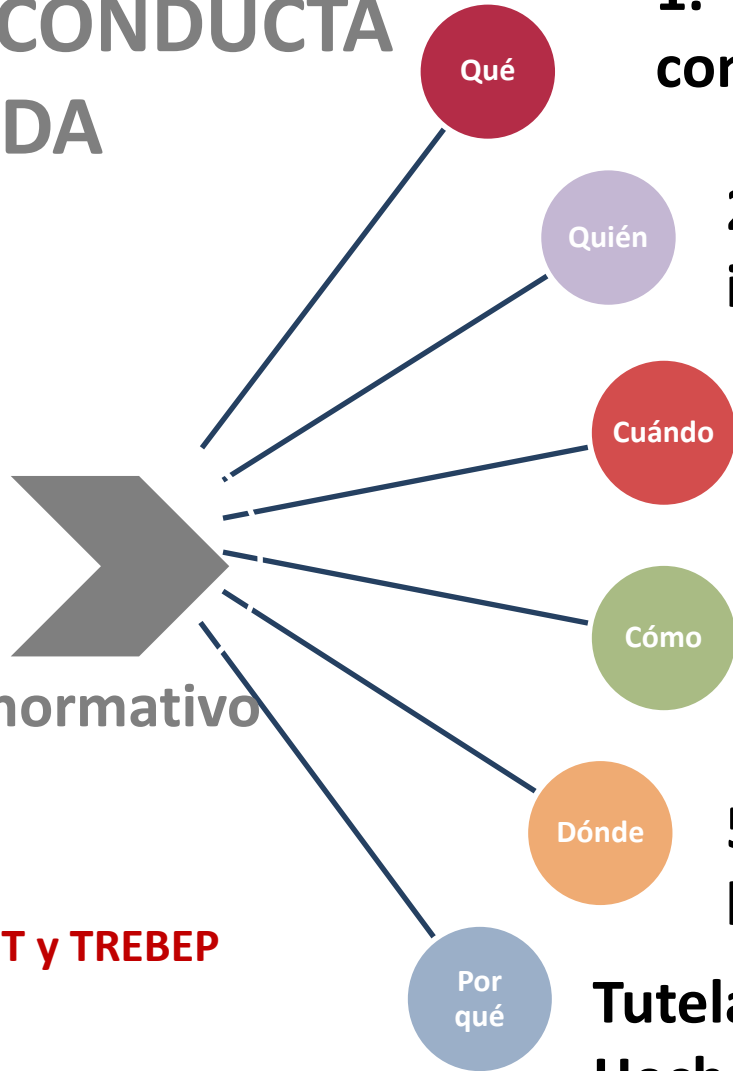
LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Todas las **empresas deberán establecer un procedimiento 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.

CÓMO ACTUAR ANTE UNA CONDUCTA INAPROPIADA



1.- Identificar las conductas constitutivas del riesgo

- CONDUCTAS INAPROPIADAS
- CONFLICTOS

2.- Identificar a las partes implicadas

- PERSONAS TRABAJADORAS
- MANDOS Y SUPERIORES
- SUBCONTRATAS Y ETT
- CIUDADANÍA

3.- Premisas: Frecuencia, reiteración, tiempo

4.-Indicios/Mecanismos y medios/Pruebas

5.- En el marco de una relación laboral

- CUENTA AJENA
- FUNCIONARIADO
- VOLUNTARIADO
- BECARIOS/AS

Tutela derecho fundamental

Hechos susceptibles causar de daño a la salud y/o atentar contra la dignidad de las personas

Cumplimiento normativo

CE

LOI 3/2007

Ley 31/1995 de PRL

Normativa laboral: ET y TREBEP

CONV 190 OIT

LO 10/2022

Ley 15/2022

Obligación de tutela de la **SALUD** de las personas trabajadoras, la **DIGNIDAD**, la **INTEGRIDAD**.

Principio de IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Carácter general

Todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño y condición

Necesidad de regular un

Procedimiento con las garantías legales necesarias



¿QUIÉN PUEDE SER OBJETO DE ACOSO?

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



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)



EL ACOSO LABORAL



Fuente imagen
http://www.laprensa.com.ar/multimedios/imgs/87950_620.jpg



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Redes Sociales

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)



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Especialista en
Mediación Laboral

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



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Redes Sociales

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Acoso discriminatorio



Constituye acoso, a los efectos de esta ley, **cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.**

Art. 6.4

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser **concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria** (Art. 8).

Represalias: (...) se entiende por represalia **cualquier trato adverso o consecuencia negativa** que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por **intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial** destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Exclusión: los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.



NUEVAS DEFINICIONES

Art 6 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

1. Discriminación directa e indirecta

*a) La **discriminación directa** es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.*

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad (...).

*b) La **discriminación indirecta** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.*

2. Discriminación por asociación y discriminación por error

*a) Existe **discriminación por asociación** cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.*

*b) La **discriminación por error** es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.*

NUEVAS DEFINICIONES

Art. 6 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral la igualdad de trato y la no discriminación

3. Discriminación múltiple e interseccional

- a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.*
- b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.*
- c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.*
- d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.*

4. Acoso discriminatorio

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

NUEVAS DEFINICIONES

Art. 6 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

5. Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Represalias

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

NUEVAS DEFINICIONES

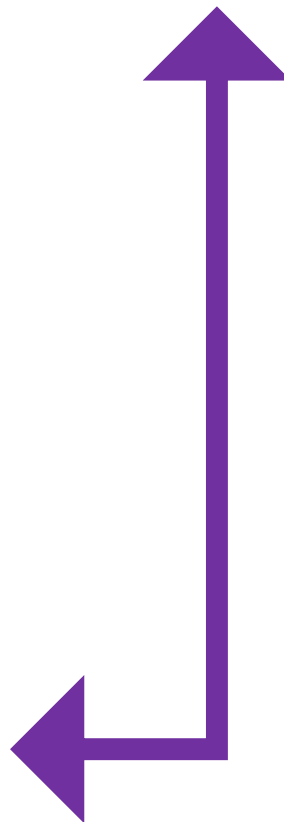
Art. 9 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena

1. ***No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.***
9. ***El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.***

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.

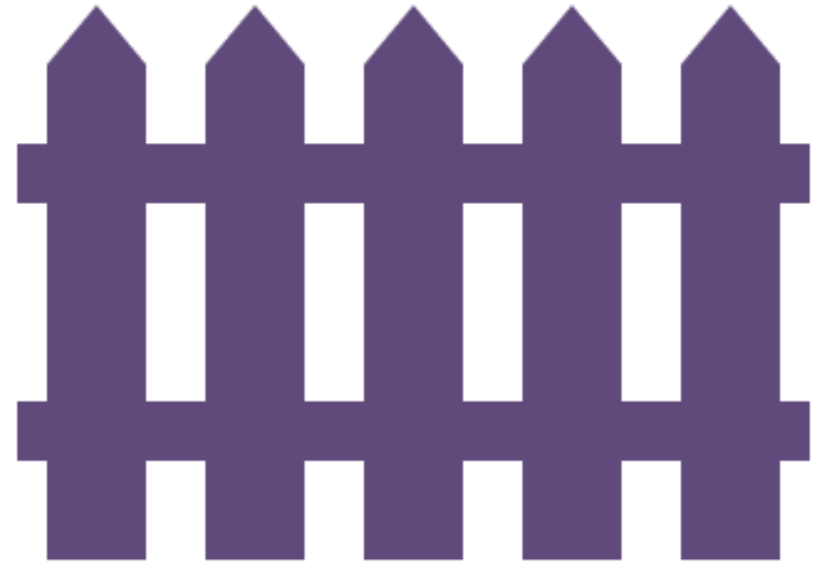
Temor a la crítica de los compañeros de trabajo.

Desconocimiento de derechos.

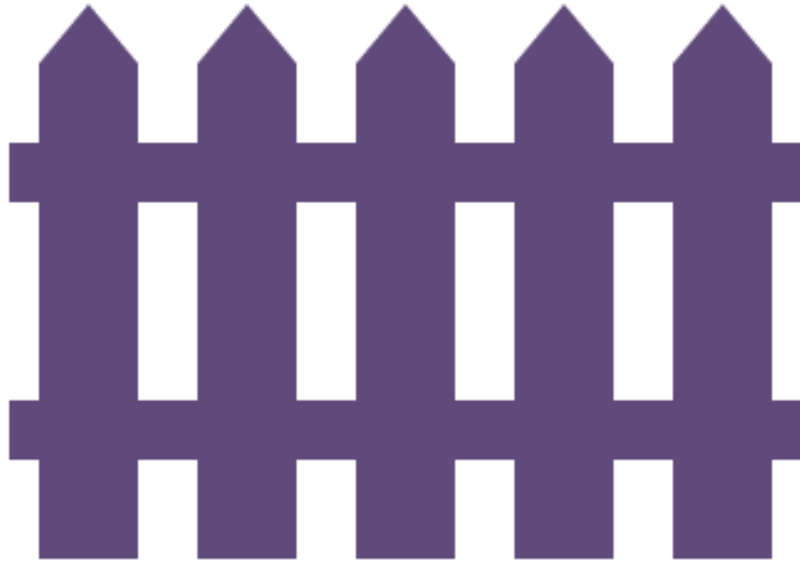
Temor a no encontrar medios probatorios.

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



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Redes Sociales

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**

ACTIVACIÓN

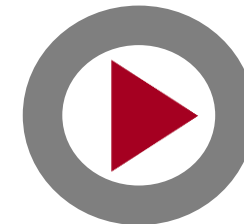
☐ **Formulario denuncia**



☐ **Canal de denuncias**



☐ **Activación**



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:

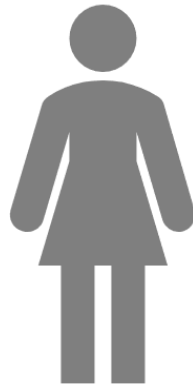
- Correctoras
- Reparadoras
- Disciplinarias

6º Seguimiento y evaluación

ORGANIZACIÓN



¿CONDUCTA INAPROPIADA?



**PERSONA
DENUNCIADA**



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

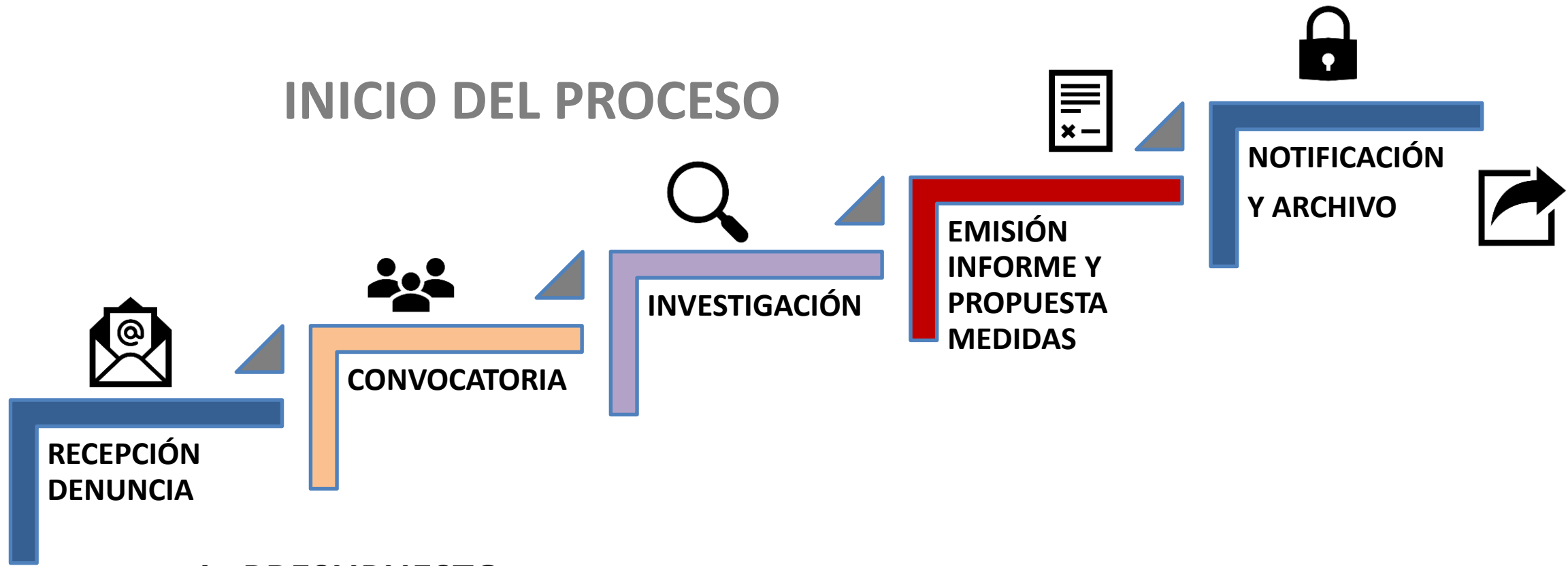


**PERSONAS
AFECTADAS**



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Rediltem Sociallaboral

INICIO DEL PROCESO



1. PRESUPUESTO
2. CONFIDENCIALIDAD
3. ¿MEDIDAS CAUTELARES?
4. CONSENTIMIENTO EXPRESO
5. CUSTODIA EXPEDIENTE

INVESTIGACIÓN - INSTRUCCIÓN

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



BOLSA EXPERTOS



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Realidad Investigadora

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



SOLUCIÓN PROPUESTA EN EL PROTOCOLO

- **COMISIÓN INVESTIGACIÓN INTERNA**
- **BOLSA EXPERTOS/AS**



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**, ha 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 CCIP: "El que intente o atente 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 previniéndose 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".
Respecto que, si 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 "previniéndose 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 estos conductas como delito o falta.

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto acosador/a respecto de la denunciante o víctima		
Nivel Superior ☐	Igual Nivel ☐	Nivel Inferior ☐
¿Esta presunto/a acosador/a trabaja directamente con esta denunciante o víctima?		
Si ☐	No ☐	A veces ☐
¿Esta denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Si ☐	No ☐	
¿Esta denunciante/a es su jefe/a superior inmediato/a?		
Si ☐	No ☐	

OBSERVACIONES:

MANIFESTACIÓN EFECTUADA POR LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO ACOSADOR/A

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Fecha convocatoria para entrevista	Por teléfono ☐		
	Por email ☐		
Fecha entrevista	Hora inicio entrevista		
Lugar	Hora fin entrevista		
Asiste acompañada/a por asesora	Si ☐	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   



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Profesora Investigadora

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

María Ángeles García Pérez
Graduada Social
Psicología (Sevilla)

PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DENUNCIA DE ACOSO
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Expediente nº
Fecha apertura expediente

ACTIVACIÓN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

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

DATOS DE LA DENUNCIA

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

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA

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

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

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

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		

CONVOCATORIA PERSONA RESPONSABLE INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Persona responsable convocatoria		
Fecha convocatoria		
Fecha inicio		
Solicitud de medidas urgentes	SI	NO
Solicitud de medidas cautelares	SI	NO
Fecha comunicación a la persona responsable de cursar medidas urgentes		
Valoración inicial adecuación procedimiento	Procedimiento Informal	Procedimiento Formal
	SI	NO
	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



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



ENJUICIAMIENTO OBJETIVO

Existe propósito u objetivo (conducta intencionada)	SI		NO	
Produce el efecto o consecuencia 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. ¹	SI		NO	
Violencia psicológica intensa. ²	SI		NO	
Prolongación de las actitudes en el tiempo. ³ (Persistencia y reiteración)	SI		NO	
Finalidad de producir un daño psíquico o moral. ⁴	SI		NO	



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

Situación típica ¹	SI		NO	
Inejecución de acción esperada ¹	SI		NO	
Capacidad de ejecutar la acción ¹	SI		NO	
Posición de garante ²	SI		NO	
Producción de resultado ³	SI		NO	

¹ 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.

² 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.

³ 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.

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

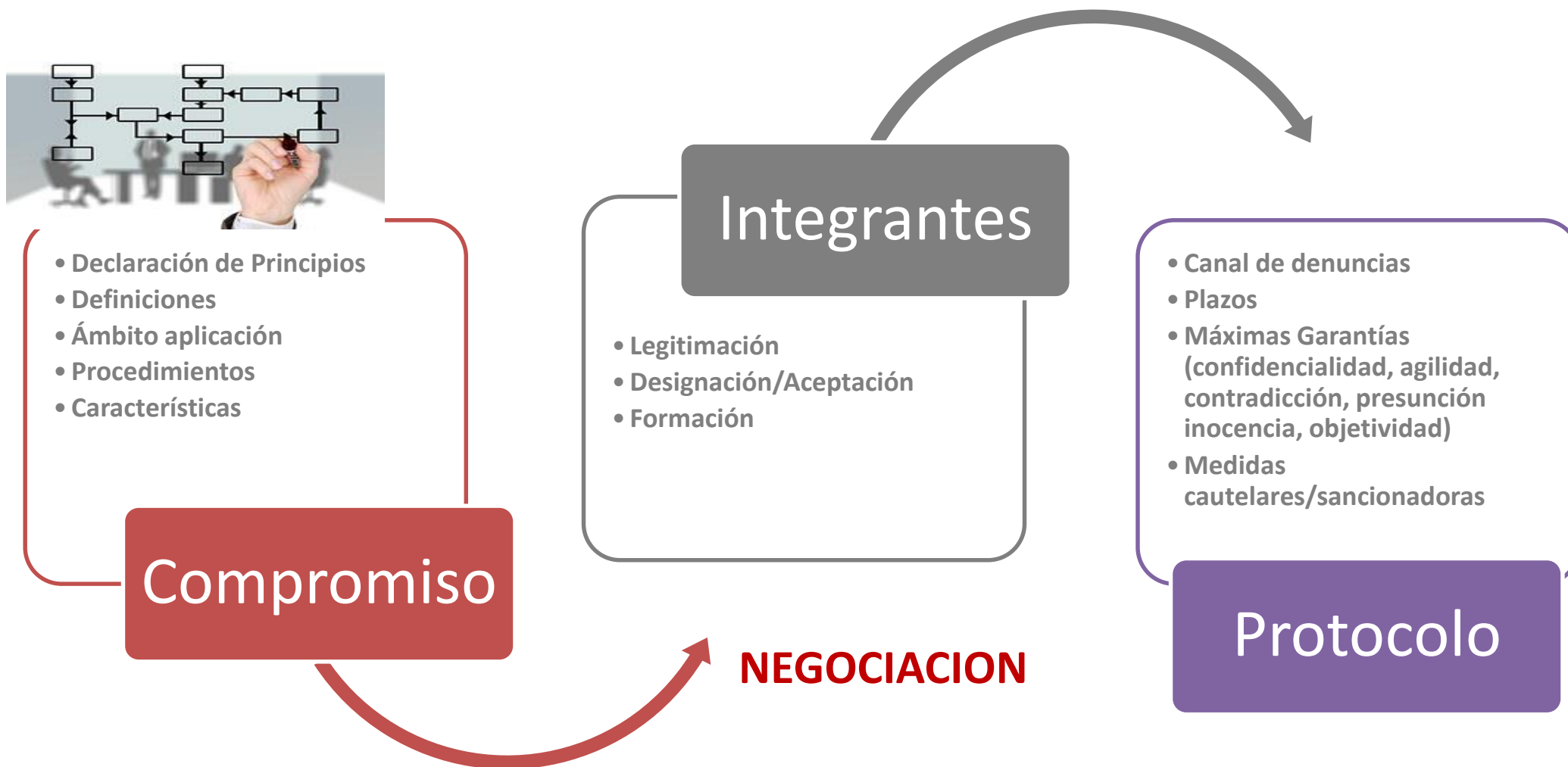


¿Cómo actúa el PROTOCOLO?



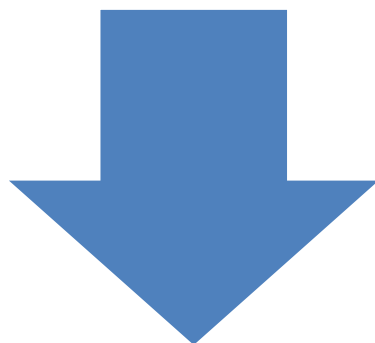
**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Redilera Social

EL PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACOSO



**SE ENMARCA EN ÁMBITO DEL
DERECHO LABORAL**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

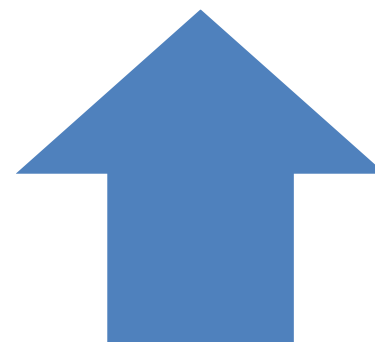


**NORMATIVA
LABORAL**

CONVENIO



COLECTIVO



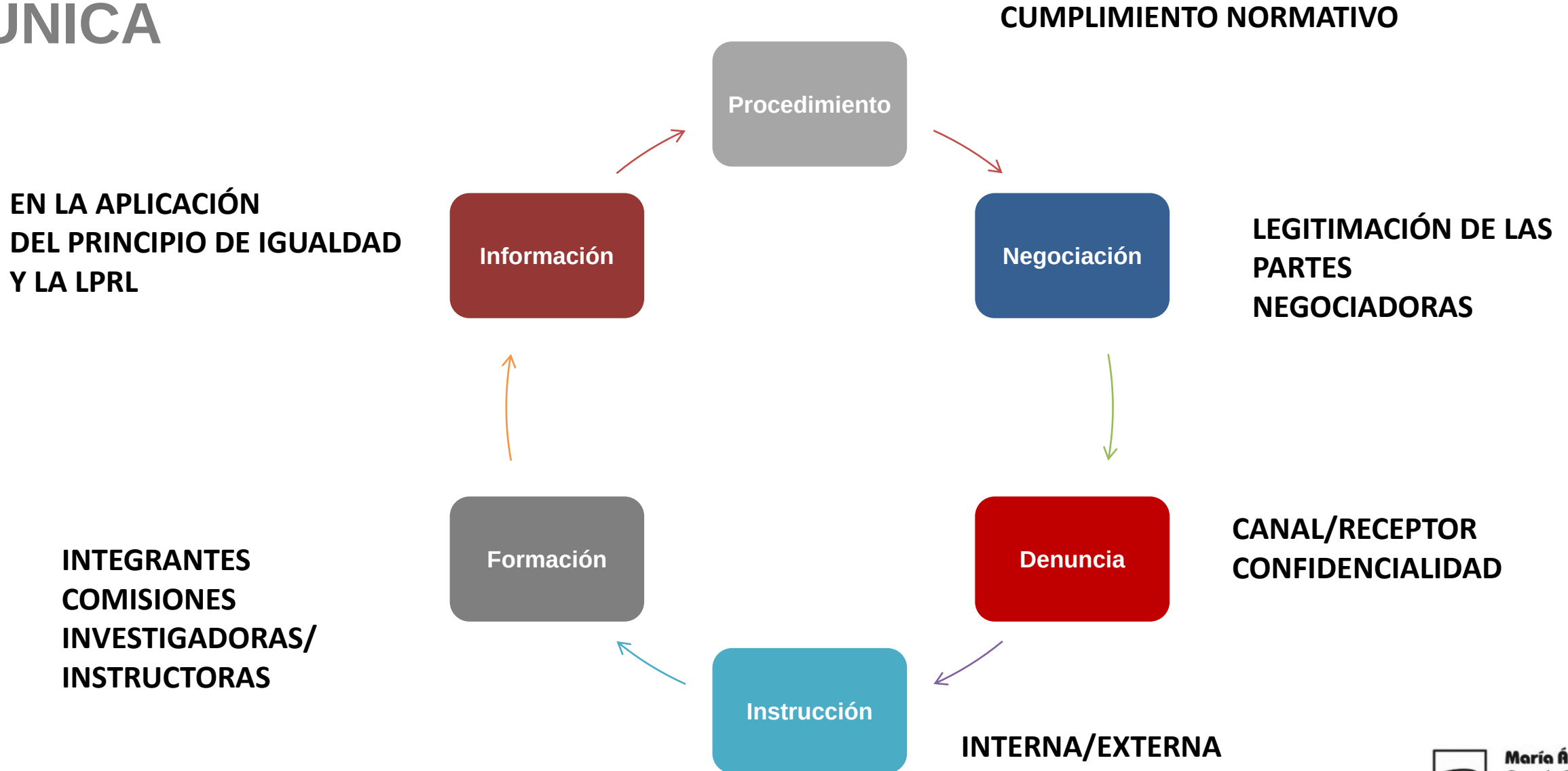
PERSONAL
CONTRATAS
ETTS
PERSONAL BECARIO
VOLUNTARIADO

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



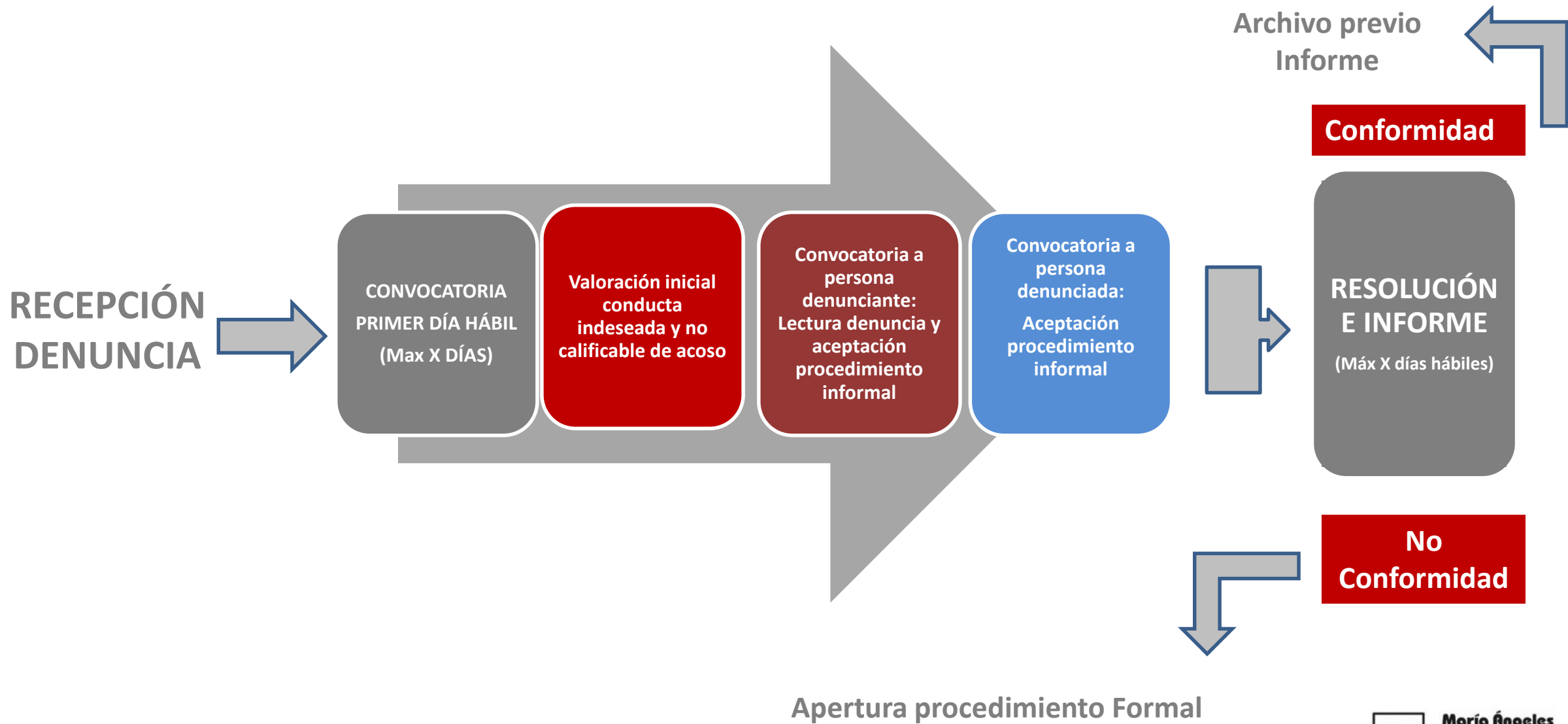
**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Especialización

CÓMO LO HACEMOS: EL PROTOCOLO DE ENTRADA ÚNICA





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



Propuesta

Canal de denuncia

Denunciante:
Comunicación de
la situación

Notificación al
Consejo

Notificación al
Colegio

Asesoría
Jurídica:
Elaboración de
Informe

Asesoría
Jurídica:
Instrucción
expediente

Asesoría
Jurídica:
Valoración inicial
de la situación

**SITUACIÓN NO
CONFIRMADA**

Comunicación y archivo

**SITUACIÓN
CONFIRMADA**

Profesional

INFORME

**Notificaciones
Organización**

Acosador/a

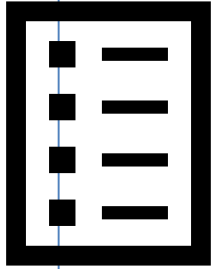
Acosado/a

Denuncia



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Redes Sociales

RESUMIENDO....



Obligación legal
Procedimiento negociado

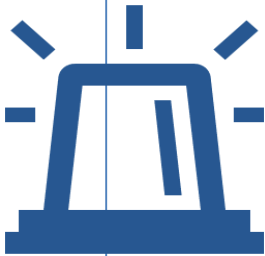


Implantar las medidas técnicas y organizativas necesarias:

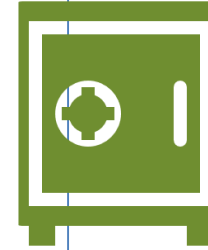
Canal de denuncias

Formar e informar

Designar integrantes Comisión



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

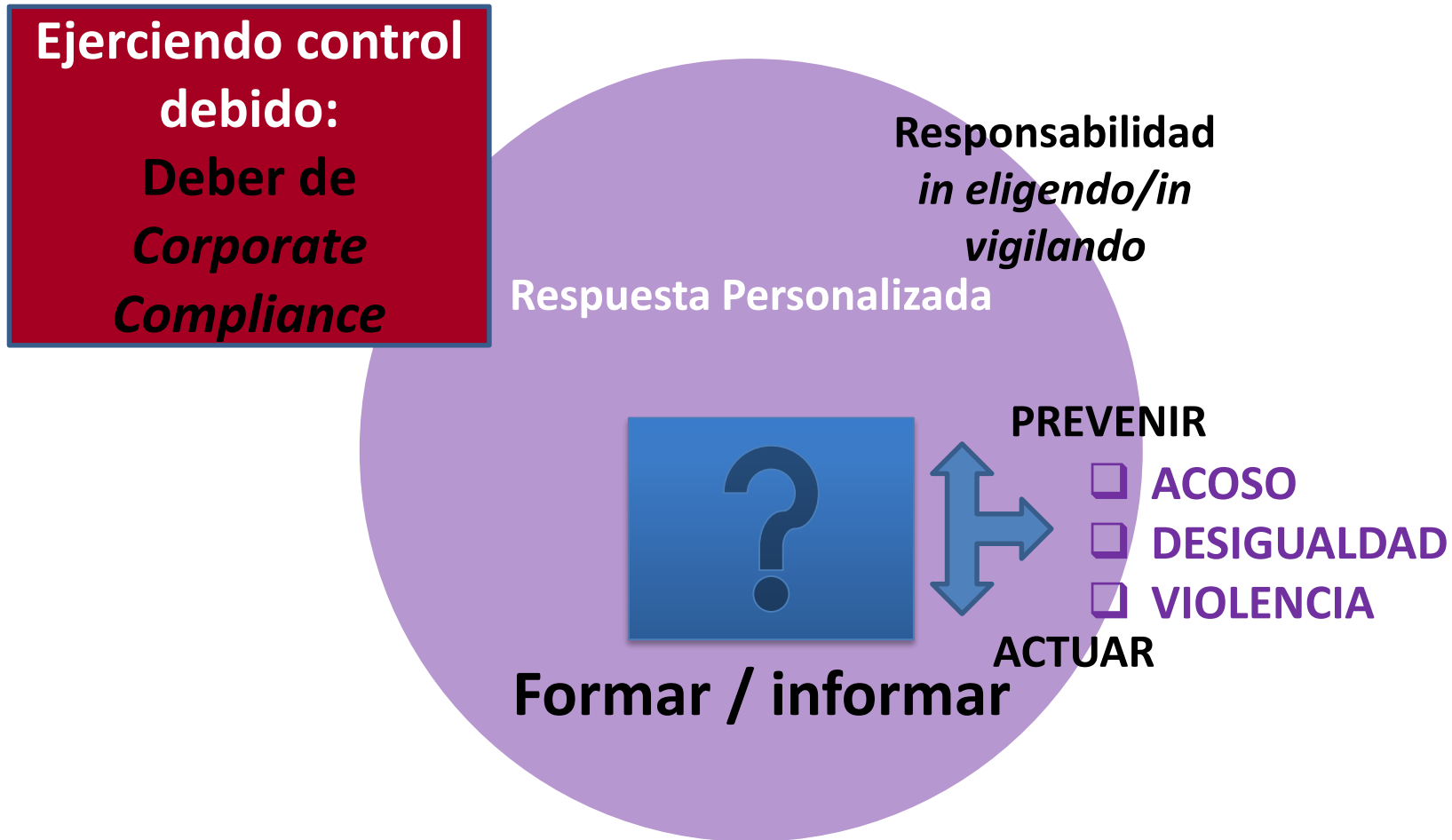


Confidencialidad/custodia documentos



Prevenir y actuar
Difundir e informar

¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO?



Expediente nº.....

Fecha apertura expediente.....

DATOS DE LA DENUNCIA

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

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área/departamento			
Horario		Turno	

SI LA DENUNCIA HA SIDO PRESENTADA POR TERCERA PERSONA

DATOS DE LA PERSONA QUE ACTIVA EL PROTOCOLO

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área/departamento			
Turno			

RESPONSABLE INSTRUCCION DE ACOSO

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área/departamento			
Representante Entidad	Titular	Suplente	
SI NO	SI NO	SI NO	

Persona responsable convocatoria				
Fecha convocatoria inicio				
Solicitud de medidas urgentes	SI	NO	Solicitud de Medidas cautelares/preventivas	SI NO
Fecha comunicación a Responsable - Solicitud medidas				
Valoración inicial adecuación procedimiento	Procedimiento Informal		Procedimiento Formal	
	SI	NO	SI	NO

FECHA RECEPCIÓN INFORME PRL	
FECHA SOLICITUD ASESORAMIENTO	
FECHA INICIO ASESORAMIENTO	

DATOS DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PRL

Nombre completo			
Profesión		Teléfono	
Puesto de trabajo			

DATOS DEL/LA PROFESIONAL EXTERNO/A

Nombre completo			
Profesión		Teléfono	
Especialidad			
Colegio Profesional		Nº colegiado/a	

SUJETOS ACTIVOS POR ACCIÓN

DATOS DE/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A) 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. 173.1ºCP: "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 prevaleciendo 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".

Requisitos que, 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 "prevaleciendo 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 delito o falta.



Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima			
Nivel Superior ☐ Igual Nivel ☐ Nivel Inferior ☐			
¿El/la presunto/a acosador/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?			
Sí ☐ No ☐ A veces ☐			
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?			
Sí ☐ No ☐			
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?			
Sí ☐ No ☐			



**María Ángeles
García Pérez**

Graduada Social
Realidad Social

OBSERVACIONES:

SUJETOS RESPONSABLES POR POSIBLE OMISIÓN y/o NEGLIGENCIA

Modalidad de comisión de algunos delitos de resultado. El rasgo más característico de esta clase de delitos es que en los mismos no existe un deber estrictamente penal y genérico que obligue a toda persona a actuar ante una situación determinada, sino que existe una posición de garante por la que el sujeto debe proteger un determinado bien jurídico, puesto que el no hacerlo equivaldría a la acción lesiva de tal bien.

Omisión propia: Está constituida por tres elementos propios del delito de omisión propia: la situación típica, la inexecución de la acción esperada y la capacidad de ejecutar la acción. No obstante, además han de añadirse otros tres elementos, pues sin ellos no se podrá imputar objetivamente el hecho a la conducta omisiva; estos elementos adicionales son: la posición de garante, la producción de un resultado y la posibilidad de evitarlo.

La omisión impropia o comisión por omisión, no es un tipo legal específico (pues no se hallan específicamente tipificados), sino que es una posible modalidad de comisión de algunos delitos de resultado; por lo que el rasgo más característico de esta clase de delitos es que en los mismos no existe un deber estrictamente penal y genérico que obligue a toda persona a actuar ante una situación determinada, sino que existe una posición de garante por la que el sujeto debe proteger un determinado bien jurídico, puesto que el no hacerlo equivaldría a la acción lesiva de tal bien.

DATOS DEL SUPUESTO RESPONSABLE POR OMISIÓN

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior ☐	Igual Nivel ☐	Nivel Inferior ☐
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Sí ☐	No ☐	A veces ☐
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí ☐	No ☐	
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?		
Sí ☐	No ☐	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?		
Sí ☐	No ☐	

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	

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior ☐	Igual Nivel ☐	Nivel Inferior ☐
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Sí ☐	No ☐	A veces ☐
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí ☐	No ☐	
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?		
Sí ☐	No ☐	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?		
Sí ☐	No ☐	

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	

OBSERVACIONES:

MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR EL/LA DENUNCIANTE O VÍCTIMA QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

RELATO DE HECHOS/ CONDUCTAS



María Ángeles
García Pérez
Graduada Social
Realismo Socialista

CRONOLOGÍA DE HECHOS/CONDUCTAS

DESDE HACE CUÁNTO TIEMPO SE INICIA EL ACOSO

¿LOS HECHOS/CONDUCTAS SE HAN REITERADO?

INTENSIDAD DE LOS HECHOS/CONDUCTAS

MEDIOS DE AVERIGUACIÓN

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- ☐ Ninguna evidencia específica
- ☐ Documentos de respaldo
- ☐ Fotografías
- ☐ Testigos
- ☐ Correos electrónicos
- ☐ Otros

Si respondió "Otros":

MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR EL/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO ACOSADOR/A

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Fecha convocatoria para entrevista	Por teléfono		
	Por email		
Fecha entrevista		Hora inicio entrevista	
Lugar		Hora fin entrevista	
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI		NO



**María Ángeles
García Pérez**
Graduada Social
Bachiller Social

CONSECUENCIAS PERSONALES/LABORALES:

PARA EL/LA DENUNCIANTE O VÍCTIMA:

Ha estado en situación de IT durante el periodo señalado en denuncia	SI		NO	
Está en la actualidad en situación de IT	SI		NO	
Si respondió SI:	Fecha inicio		Fecha fin	
	Fecha inicio		Fecha fin	
	Fecha inicio		Fecha fin	
	Fecha inicio		Fecha fin	

PARA EL/LA DENUNCIADO/A:

Ha sido objeto de alguna denuncia anterior por acoso	SI		NO	
Si respondió SI, señale:	EXPEDIENTE Nº			
Nº expediente	CONFIRMADO		NO CONFIRMADO	
Resultado				





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

Muchas gracias por vuestra atención

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***
- ***Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual***
- ***Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación***
- ***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***
- ***Criterios Técnicos Inspección de Trabajo 69/2009 y 104/2021***
- ***Convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer***
- ***Convenio 190 OIT. Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019(BOE 16.06.2022)***
- ***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***
- ***Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo***