



# MEDIDAS PREVENTIVAS Y PALIATIVAS ANTE EL ACOSO LEY 10/2022

PATRICIA NIETO ROJAS: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED)

# Algunos datos para iniciar la intervención

- **En una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países de la Unión en 2014**
- **1. Una de cada dos mujeres (el 55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad. Y de estas, un 32% señaló que el autor pertenecía al entorno laboral.**
- **2. Alrededor del 75% “de las mujeres con capacitación profesional o que ocupan un puesto directivo han sido objeto de acoso sexual a lo largo de su vida”.**
- **El informe desvela que el 90% de las personas que sufren acoso sexual en el trabajo son mujeres.**

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

**Tan sólo 4 de cada 10 trabajadores españoles indican que su empresa dispone de un protocolo para poder hacer frente a los distintos tipos de hostigamiento o acoso**

**-Fuente:** (Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas ESENER-2-España)

# TIPOS DE ACOSO

## ACOSO SEXUAL



## ACOSO LABORAL/MORAL/PSICOLOGICO/MOOBING



## ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



## CIBERACOSO





# REGULACIÓN DEL ACOSO

# LEY ORGÁNICA IGUALDAD

- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad entre mujeres y hombres:
  - ▶ Art. 7: conceptos acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - ▶ Art. 27: integración del principio de igualdad en las políticas de salud: consideración del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las políticas de salud laboral
  - ▶ Art. 46 y 48: Protocolos de Acoso y contenido obligatorio del Plan de Igualdad
  - ▶ Art. 12 RD 901/2020. Depósito voluntario medidas de igualdad

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ▶ Qué tienen que hacer todas las empresas
  - ▶ Medidas de prevención
  - ▶ Consensuadas con la representación
  - ▶ Protocolos prevención
    - ▶ Medidas paliativas
    - ▶ Medidas preventivas

# Ley Orgánica 10/2022

- ▶ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- ▶ La última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019 estima que un **40,4% de las mujeres habían experimentado, entre otras situaciones de acoso sexual, miradas lascivas persistentes, tocamientos indeseados o amenazas en el trabajo al haber rechazado propuestas sexuales.**
- ▶ Señala también este informe que “del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 6,5% ha sufrido violencia sexual en algún momento de su vida de alguna persona con la que no mantiene ni ha mantenido una relación de pareja».



# Acreditación de la condición

- ▶ **Multiplicidad de órganos que podrán constatar esta situación**
- ▶ **Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente,**
- ▶ **Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora**
- ▶ **Por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social.**
- ▶ **En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial**

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

## MEDIDAS PREVENTIVAS Y PALIATIVAS



Puede haber una obligación derivada de la propia negociación colectiva



Y en todo caso, esta obligación puede derivarse de la propia LPRL mediante la obligación de establecer medidas de prevención necesarias para los riesgos psicosociales

## OBLIGATORIEDAD DE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

## **NOVEDADES DEL RD 6/2019 Y RD 901/2020 EN RELACIÓN CON LOS PLANES**

- **Se amplía sustancialmente el número de empresas obligadas a elaborar e implantar planes de igualdad**
- **Se exige que el diagnóstico sea negociado con la representación de los trabajadores con el propósito de garantizar su objetividad**
- **Se concreta el contenido mínimo que debe tener todo plan de igualdad**
- **Se requiere que las medidas comprometidas tengan carácter evaluable**
- **Se impone la obligación de registrar planes de igualdad**

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- Una declaración de **tolerancia cero** con estas actitudes que sea conocida por toda la plantilla.
- Creación de **procedimientos para la canalización de denuncias**
- Realización de actuaciones de **información y sensibilización** a toda la plantilla
- **Formación a los mandos intermedios** sobre cómo prevenir y como actuar

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- **Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de Sexo:**
  - Procesos en los que se garantice la **confidencialidad del denunciante**
  - Ofrecer apoyo al trabajador afectado
  - Procedimiento de investigación e incoación de expedientes, rápidos y adecuados
  - Medidas cautelares

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- La **LPRL** obliga a las empresas a actuar con **procedimientos que permita prevenir**, detectar y erradicar la incidencia de los riesgos psicosociales a los que puedan estar expuestos los trabajadores lo que abarca también la actuación frente al **acoso laboral**.
- Como veremos en la parte de la tutela preventiva, para que los protocolos sean eficaces **es necesario realizar una evaluación de riesgos psicosociales antes de diseñar el protocolo**, y posteriormente, para ver si son eficaces.

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- La mayor parte de ellos establecen dos tipos de procedimientos a seguir:
  - Procedimiento informal: De corta duración, donde interviene un mediador, que es una persona de la empresa con formación para la resolución de problemas de este tipo.
  - Procedimiento formal: que contiene dos fases. Una fase de investigación y una fase de resolución. Es un procedimiento de mayor duración.

# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS PROTOCOLOS

- Todos los protocolos debieran contener una serie de garantías:
  - **Consideración y Protección de los trabajadores**
  - **Confidencialidad**
  - **Celeridad**
  - **Contradicción**
  - **Normalización**



# EL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN

## **Finalización del Procedimiento:**

- **Protocolo del Convenio Colectivo para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas (BOE 21 de diciembre de 2017)** Medidas a adoptar finalizado el procedimiento y constatado el acoso:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador acosado.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

# Prevención de las violencias sexuales

Art. 12 de la ley, que lleva por título “prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, incluye medidas que complementan las recogidas en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de noviembre, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y **llama a la negociación colectiva en el seno de la empresa a tener un activo papel en la lucha contra cualquier tipo de violencia 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.**

# Prevención de las violencias sexuales

Extiende protocolos a personas becarias y el voluntariado.

Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición..

# Modificación tipo penal

- ▶ «1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.
- ▶ Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

# Modificación código Penal

## ► «Artículo 184.

- 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses

# Modificación código Penal

- ▶ «Artículo 184.
- ▶ 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una **situación de superioridad laboral**, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o **tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación**, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses

# Responsabilidad penal. Art. 31 BIS CP

- ▶ La tipificación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas es un camino adecuado para corresponsabilizar a estas entidades de lo que ocurre en su ámbito de ejercicio y actuar con conductas tendentes a prevenirlo, evitarlo y sancionar
- ▶ Necesidad de que empresas y organizaciones **revisen sus riesgos y políticas y refuercen sus controles y aspectos relacionados con la sensibilización y formación sobre prevención del acoso laboral y sexual**
- ▶ Ahora bien, la reforma del art. 31 Bis CP,.....que hace referencia a “actos cometidos en nombre y por cuenta de las mismas o en su **beneficio directo o indirecto**«).
- ▶ Es posible que ese «beneficio indirecto» para la persona jurídica derivado de ciertos comportamientos que pueden entrañar infracción penal sea en algunos casos más conceptual que real.

# Derecho a la reparación

- ▶ En este sentido, la norma establece en su artículo 53 cuestiones que forman parte de la modificación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género a la que se añade un nuevo **capítulo V** sobre “**Derecho a la reparación**” que debe asegurar que las víctimas tengan acceso a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos que habrá de ser satisfecha por las personas civil y penalmente responsables. De ello y de la transformación en delitos de persona jurídica de los delitos de acoso laboral y sexual se infiere con claridad que **si una empresa u organización es condenada por este tipo de delitos -por no haber contado con un eficaz modelo de prevención de delitos-, será quien ahora acabe también afrontando las indemnizaciones que vengan en reparar el daño a la víctima.**



# Cuantía indemnizatoria

## ▶ **Artículo 53. Indemnización.**

- ▶ 1. La indemnización por daños y perjuicios materiales y morales que corresponda a las víctimas de violencias sexuales de acuerdo con las leyes penales sobre la responsabilidad civil derivada del delito, deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:
  - ▶ a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
  - ▶ b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
  - ▶ c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.
  - ▶ d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.
  - ▶ e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.
- ▶ 2. La indemnización será satisfecha por la o las personas civil o penalmente responsables, de acuerdo con la normativa vigente

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA UC3M

<https://view.genial.ly/5f1017601ff5300d26bd374e>

**uc3m** | Universidad **Carlos III** de Madrid





Muchas  
gracias!

