



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

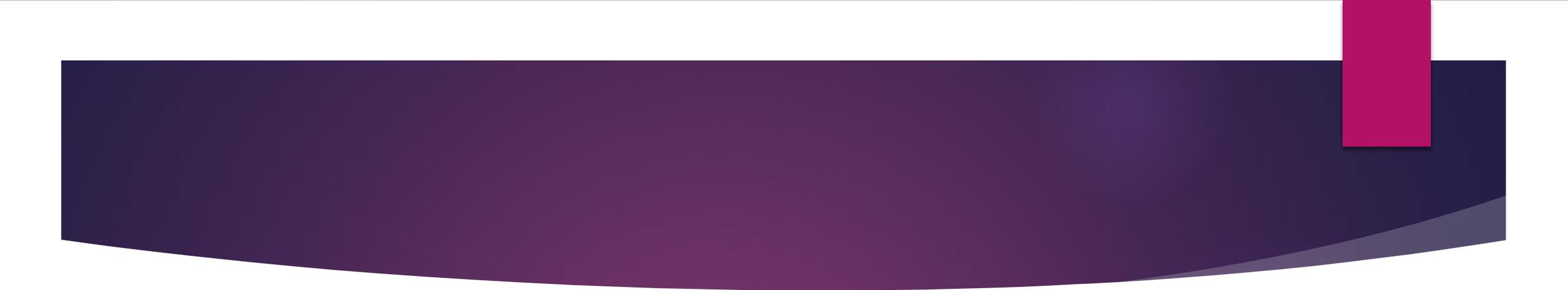


ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



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!

