

# Prevención y actuación ante el ACOSO

María Ángeles García  
Graduada Social – Abogada – Auditora Sociolaboral

Madrid 24 mayo 2018



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

**AGAXEN**

ASOCIACIÓN GALLEGA DE PROFESIONALES DE LA  
AUDITORIA SOCIOLABORAL DE GÉNERO Y DE LA  
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN LAS ORGANIZACIONES

## **AGAXEN**

ASOCIACIÓN GALLEGA DE PROFESIONALES DE LA AUDITORIA SOCIOLABORAL DE GÉNERO Y DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Delegación territorial de la **Asociación Española de Auditores Socio-Laborales “CEAL”**, Asociación estatal interprofesional que regula y ordena la profesión de **Auditor Laboral**, avalada con el certificado **ISO 9001**.

The logo for AGAXEN features the word "AGAXEN" in a bold, sans-serif font. The letters "AGAX" are in a dark grey color, while "EN" is in a vibrant purple. Above the letter "X" is a purple outline of a right-angled triangle pointing towards the top-right.

ASOCIACIÓN GALLEGA DE PROFESIONALES DE LA  
AUDITORIA SOCIOLABORAL DE GÉNERO Y DE LA  
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN LAS ORGANIZACIONES

**Presidenta:** María Ángeles García Pérez, Abogada, Auditora laboral, Licenciada en Derecho y Ciencias del Trabajo, Graduada Social. Especialista en Políticas de Igualdad, Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social Corporativa. Certificada en Cumplimiento normativo por ICA.

Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Española de Auditores Laborales (CEAL), de la que es la Delegada en Galicia y Presidenta de la Comisión de Igualdad.

**Vicepresidente:** D. Juan Luis Prado Álvarez. Socio-auditor – Graduado Social y Lcdo en CC del Trabajo. Vicepresidente de la Asociación Española de Auditores sociolaborales.

**Secretario:** D. Ramiro Lorenzo Cuervo. Socio-auditor – Abogado y Auditor sociolaboral esp. en RSC. Certificado en Cumplimiento normativo por ICA.



ASOCIACIÓN GALLEGA DE PROFESIONALES DE LA  
AUDITORIA SOCIOLABORAL DE GÉNERO Y DE LA  
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN LAS ORGANIZACIONES



# INDICE CONTENIDOS

- 1.- LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL: CONTEXTO NORMATIVO
- 2.- PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: MEDIDAS LABORALES
- 3.- EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 4.- EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE INDICIOS
- 5.- EL PAPEL DE LOS GRADUADOS SOCIALES ANTE EL ACOSO:  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA/LEGITIMACIÓN DE LAS PARTES/ASESORAMIENTO EN LA INSTRUCCIÓN

# ¿A quién se dirige el Proyecto?



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

- ✓ EMPRESARIOS/AS
- ✓ AUTÓNOMOS
- ✓ DESPACHOS PROFESIONALES



PROCESO DE INVESTIGACIÓN INTERNO

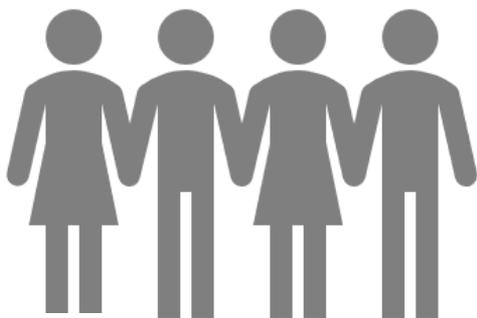


ORGANIZACIÓN

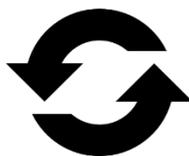
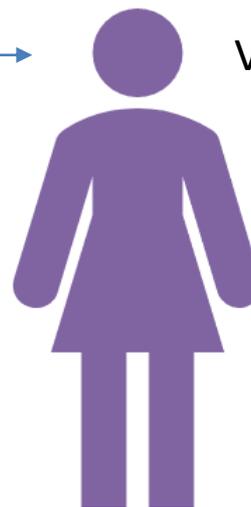


**¿ACOSO?**

ACOSADORES/AS



VICTIMA



Es el **primer instrumento** creado para las micro pymes y colectivos profesionales, al amparo del Convenio de Estambul.

La **prevención del ACOSO SEXUAL** se encuentra entre las medidas que se incluyen en el **Pacto de Estado** contra la Violencia de Género.

Obligación de respetar la **dignidad de las personas** y su **derecho a la intimidad**, así como la **igualdad de trato entre mujeres y hombres**.

Es **pionero en España** en trasladar la prevención y actuación ante el ACOSO SEXUAL en el ámbito laboral desde las asociaciones y colegios profesionales a sus asociados/colegiados.

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.

- No es viable la efectiva aplicación a las empresas pequeñas (micro organizaciones).
- Necesidad de regular un Procedimiento con las garantías legales necesarias: confidencialidad, contrariedad, eficacia, agilidad, presunción de inocencia y objetividad.

# LA EMPLEADORA



- Los representantes de las micro empresas/autónomos están **incumpliendo la normativa** de aplicación.
- Tienen la **obligación de proteger la salud** de sus trabajadores/as.
- Ausencia de representación legal de los trabajadores/as.
- **Falta de medios** materiales y humanos.
- Dificultad de **actuar ante una denuncia** por acoso.
- Dificultad para desarrollar un proceso con garantías de **neutralidad y objetividad** en el tratamiento del proceso.
- Ausencia de **formación** para elaborar una investigación interna de indicios de acoso.
- Riesgo de **sanciones** por incumplimiento.
- **Carecen** de un departamento de RRHH de un servicio propio de PRL o de asesoramiento Jurídico.

# LAS VÍCTIMAS

- La mayor parte de los trabajadores/as trabajan en **pymes o micro pymes**.
- Las mujeres que puedan estar siendo víctimas de acoso **carecen** de un procedimiento con garantías.
- Se encuentran en situación de **desigualdad** frente a las mujeres que trabajan en la Administración o en las empresas de mayor tamaño.
- Ante una situación de acoso o de violencia, a las mujeres lo único que les queda es **renunciar a su puesto de trabajo o interponer demanda de rescisión por incumplimiento empresarial**.





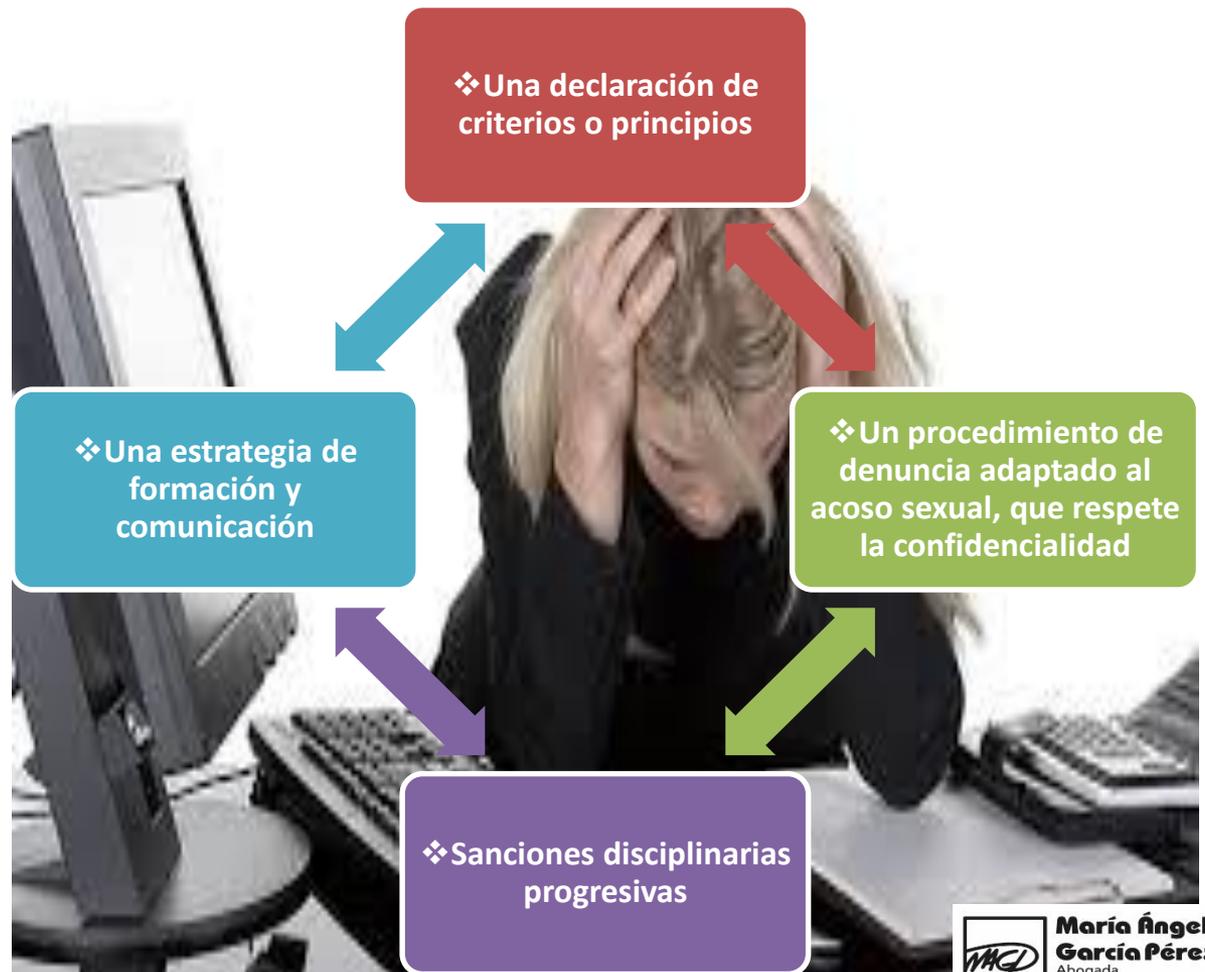
- Para las víctimas:** La situación de la víctima de acoso ante una situación de riesgo se encuentra en total desprotección en función del tamaño de la empresa empleadora.
- Para los/as empleadores/as:** carecen de medios para cumplir la normativa.

## Propuesta

- ❑ Desde las **asociaciones y colectivos empresariales y/o profesionales** ofrecer el **servicio y la asistencia jurídica** necesarios para que sus asociados puedan dar cumplimiento a la normativa de aplicación a través de un procedimiento con todas las garantías necesarias.

# ¿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



# 1.1 LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

**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.



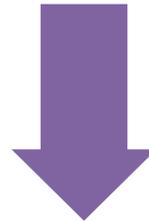
**OBJETIVO:** La **protección** de los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral.

## 1.2 LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA



Rechazar la violencia

Medidas  
para prevenir  
la Violencia



Información  
Sensibilización

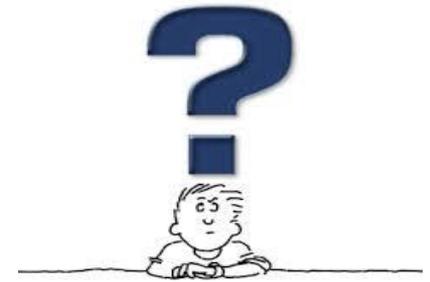
### CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

- Informar a las víctimas
- Formar a los/as profesionales

# CONTEXTO DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA



# 1.3 ACTUACIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



# 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).

Por su parte, el artículo 9 trata la **indemnidad frente a represalias.**

# 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)



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

# 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)

Son los que se **derivan de la organización del trabajo** (art. 4.7 LPRL) los cuales deberán ser **evitados** y si no se han podido evitar, **evaluados y combatidos en origen**.

## Evaluación de riesgos psicosociales

Tiene una **finalidad preventiva**: iniciar y estructurar un **proceso de mejoras continuas de las condiciones de trabajo** relativas a la organización del trabajo, basado en un diálogo.

# Convenio Estambul ( BOE 6 de junio de 2014)

Primer  
instrumento de  
carácter  
vinculante en el  
ámbito europeo  
en materia de  
violencia contra  
la mujer y la  
violencia  
doméstica



# Convenio Estambul OBJETIVO

PROTEGER A LAS  
MUJERES CONTRA  
TODAS LAS FORMAS DE  
VIOLENCIA

ELIMINAR TODA  
DISCRIMINACIÓN

## Definiciones:

- Violencia contra la mujer
- Violencia doméstica
- Violencia contra la mujer por razones de género

PREVENIR, PERSEGUIR Y  
ELIMINAR LA VIOLENCIA  
CONTRA LA MUJER Y LA  
VIOLENCIA DOMÉSTICA

## Delitos:

- Violencia psicológica
- Acoso
- Acoso sexual
- Violencia física
- Violencia sexual
- Matrimonios forzosos
- Mutilaciones genitales

# Principales claves del Pacto de Estado

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



# CÓMO ACTUAR ANTE EL ACOSO



Qué

Identificar las conductas  
constitutivas de acoso

Quién

Identificar a las partes implicadas

Cuando

Requisitos: Frecuencia y  
duración

Cómo

Procedimiento negociado

Donde

En el marco de una relación laboral

Por  
qué

Es un derecho fundamental que es  
susceptible causar daño para la salud

# 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.

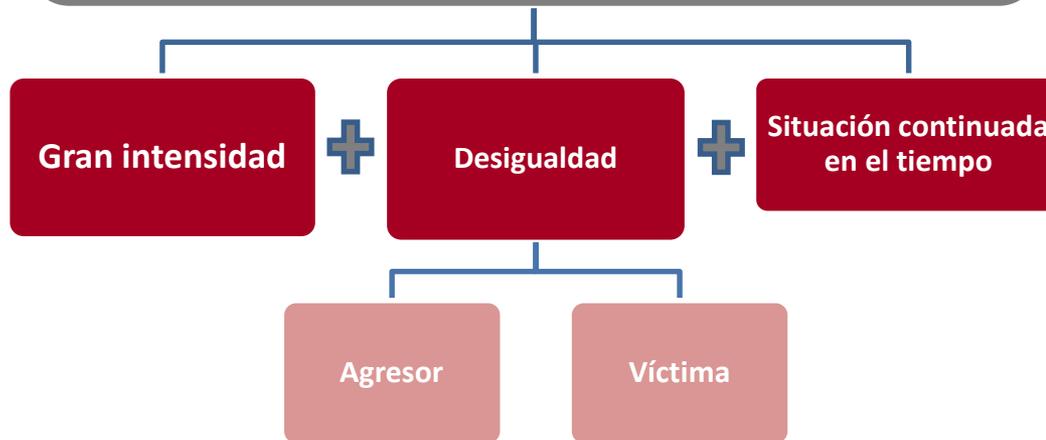
Lo que **distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso** es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

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.

# 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)*



*Sentimiento de poder*

*Sentimiento de vulnerabilidad y culpabilidad*

- ❑ Acciones de hostigamiento
- ❑ Generalmente desplegados por una autoridad

**OBJETIVO:**  
amedrentar para así someterlo mejor a sus designios o bien que el acosado renuncie al trabajo

# 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

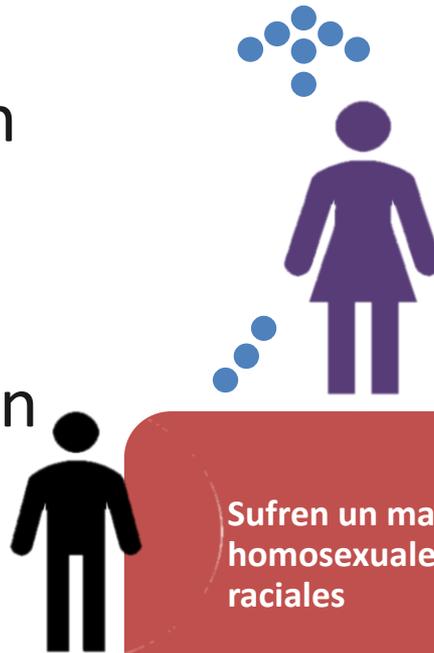
## Definición

“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

# ¿QUIÉN PUEDE SER OBJETO DE ACOSO SEXUAL?

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

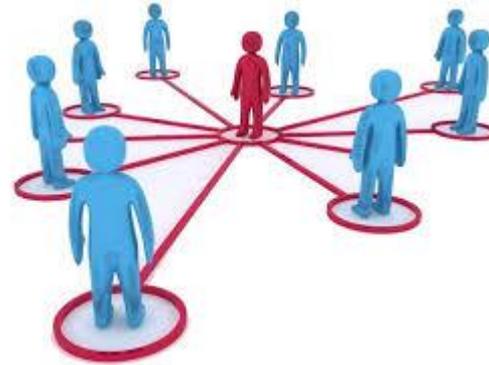
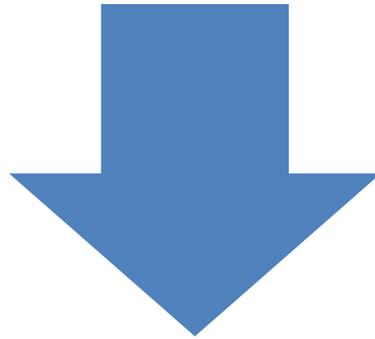


Es más vulnerable al acoso sexual la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante.

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

# ¿Cómo actúa el Protocolo?

# SE ENMARCA EN ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL



**RESPONSABILIDAD**

- **DIFICULTAD EN LA GESTIÓN**
- **NECESIDAD DE CONTROL**
- **OBLIGACIÓN DE ELEGIR Y VIGILAR**



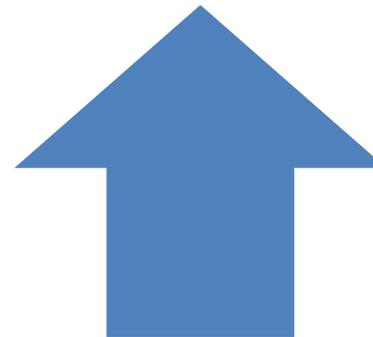
**RETA  
CUENTA AJENA  
CONTRATAS**

## NORMATIVA LABORAL

CONVENIO



COLECTIVO



**AGAXEN**



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral

# EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

# REQUIERE REALIZAR UN PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

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



- ¿Empresario?
- ¿Profesional?
- ¿Autónomo?

## SOLUCIÓN PROPUESTA

- ASOCIACIÓN
- COLEGIO PROFESIONAL



## 5 Notificaciones

- Denunciante
- Denunciados

Comunicación denuncia

1 Activación  
Procedimiento  
2 Notificación  
al Colegio



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

Resolución

Instrucción

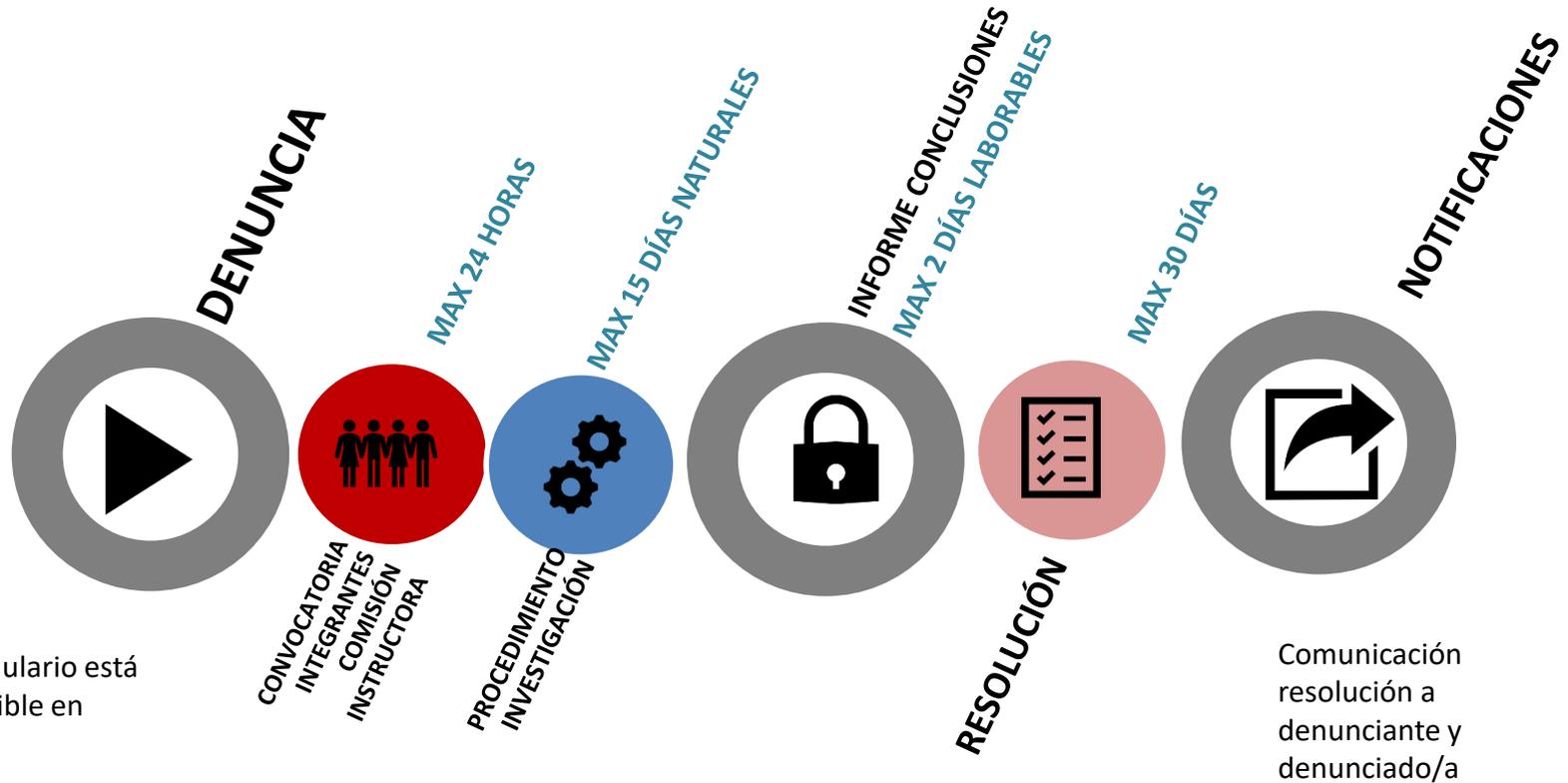


4 Notificación a  
Titular despacho



3 Elaboración  
informe

# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN



El formulario está disponible en

Comunicación resolución a denunciante y denunciado/a

# PRIMER PASO: ACTIVACIÓN

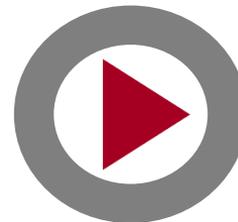
Formulario denuncia



Canal de denuncias

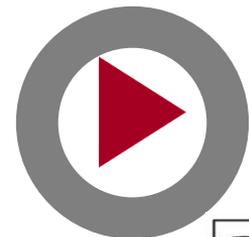


Activación



# SEGUNDO PASO: INSTRUCCIÓN

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



# ¿Instrucción? Colegio Profesional



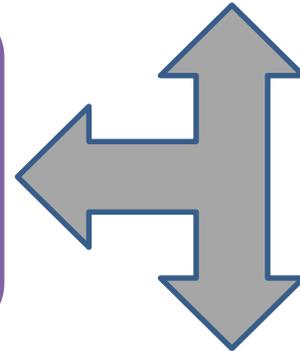
**Recogida de información**

Entrevista víctima

Entrevista acosador

Entrevista observadores

Entrevista acosado



Entrevista acosador

Otra información  
Documentos,  
observaciones...

Asesoramiento y  
apoyo de expertos

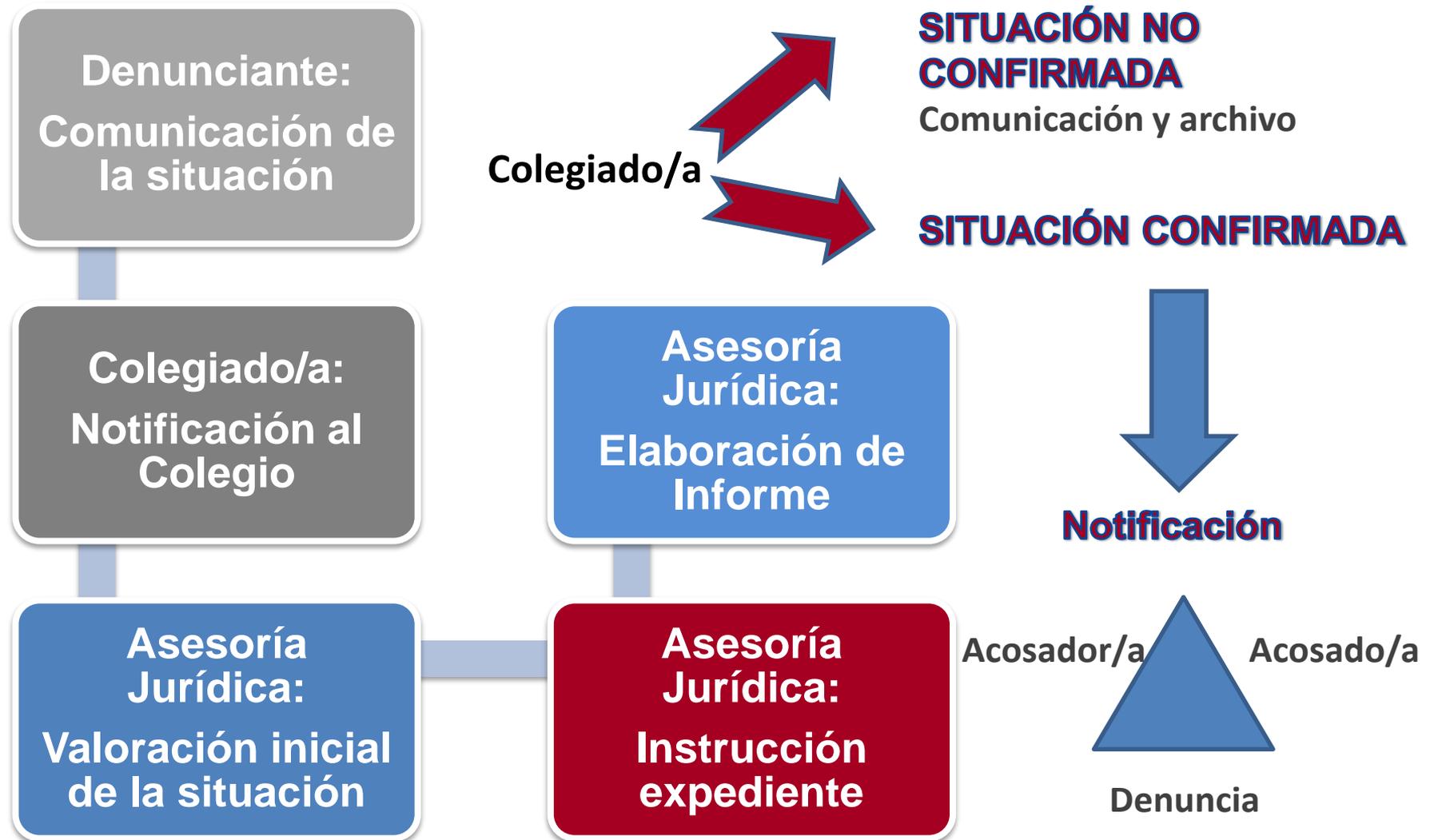
**Análisis de pruebas/  
indicios**



# TERCER PASO: RESOLUCIÓN



# Resumiendo...



# Posibles situaciones



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



a) Despido del sujeto acosador al constituir éste un incumplimiento disciplinario (art 52.2.g) ET)



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

# Cierre del expediente

**El empresario es el único capacitado para decidir qué medidas adoptar:**

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



# COLEGIOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES



## Solución:

Instrucción del Expediente de Investigación de indicios de acoso desde las sedes de los diferentes Colegios Profesionales

# PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL

- ❑ Entrega de un **Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y documentación anexa.**
- ❑ Creación en el Colegio de un **registro** de los colegiados que suscriban el Texto del **Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y por razón de sexo**

**Requisitos:** La empresa/profesional esté asociado o colegiado de las entidades adheridas al convenio.

**Compromiso:** Desde la Asociación o el **Colegio Profesional** se prestará el servicio jurídico correspondiente cuando sea requerido ante una denuncia que active el protocolo.



# PROYECTO convenio colaboración



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

**1**

**Aprobación  
del proyecto  
por la Junta  
Directiva**



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

**2** Firma de  
un Convenio de  
Colaboración



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

**3** Edición del  
texto del  
Protocolo

**4**

**Presentación y  
Difusión de la  
Campaña**



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

**5**

**Creación de  
un Registro  
en el Colegio**



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral



# PROCESO

AGAXÉN

**6** Asesoramiento especializado a la personas asignadas por el Colegio

AGAXÉN

**7** Formación y Asesoramiento al Colectivo profesional



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

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

**9** Registro documental en el Colegio y Agaxen de los Protocolos aprobados



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

AGAXÉN



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral



# ACTIVACIÓN



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

**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**



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

**12** **Informe**

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



# COMPROMISO



# FORMACIÓN



Los/as Graduados/as Sociales colegiados recibirán **formación** específica en materia de prevención y actuación ante el acoso.



Lo/as asesores/as jurídicos/s de los Colegios recibirán la formación específica en materia de prevención y actuación ante el acoso.



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

**EXCMO COLEGIO OFICIAL DE  
GRADUADOS SOCIALES**

**REGISTRO DE  
PROTOCOLOS**

**ASESORAMIENTO  
JURÍDICO**

**ELABORACIÓN INFORME  
DE INVESTIGACIÓN  
INDICIOS**

**COMPROMISO**

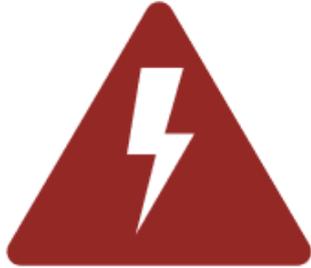
**PROFESIONAL COLEGIADO/A**

**ASESORAMIENTO E  
IMPLANTACIÓN**

**SOLICITUD PROTOCOLO AL  
COLEGIO PROFESIONAL**

**CONVOCATORIA  
PLANTILLA Y APROBACIÓN  
TEXTO Y PROCEDIMIENTO**

**COMUNICACIÓN Y  
REGISTRO EN EL COLEGIO  
PROFESIONAL**



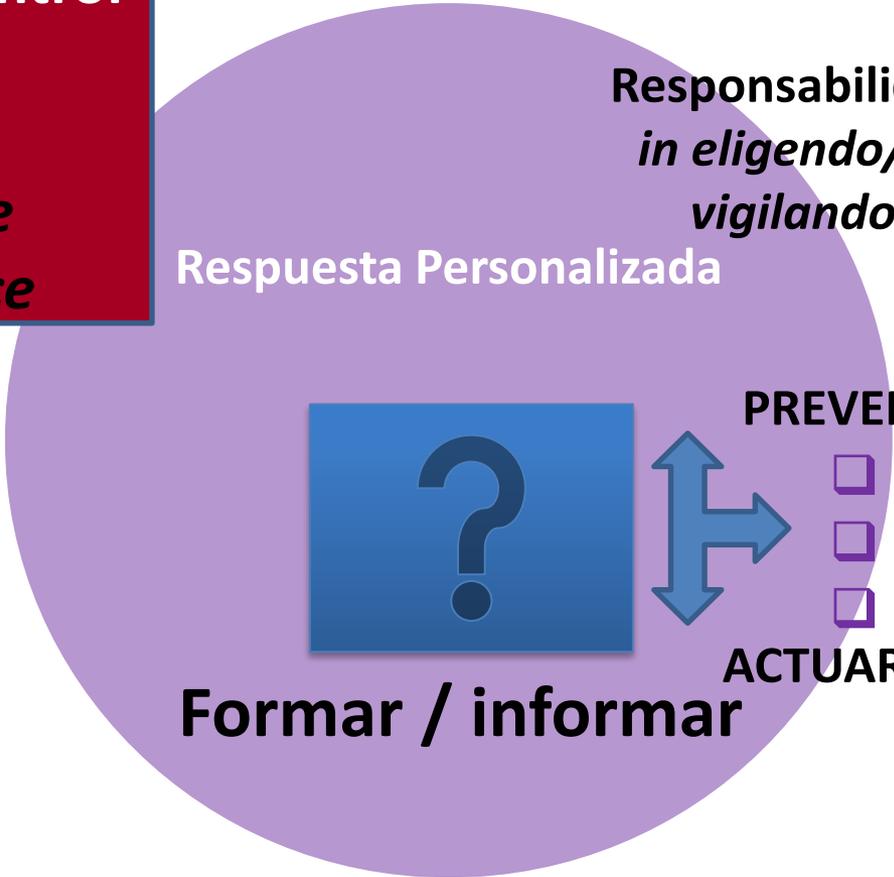
# ESCALA DE RIESGOS



**Cumplimiento legalidad = Reducción riesgos**

# ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO?

**Ejerciendo control debido:**  
**Deber de Corporate Compliance**





# **Normativa de aplicación**



# Constitución Española

**Artículo 14:** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”.

**Artículo 18.1:** “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

**Artículo 35.1:** “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

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

## **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

*1.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.*

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

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

*4.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**

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

## Discriminación por embarazo o maternidad

*Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*

*Art. 8*

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

## Indemnidad frente a represalias

*También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

Art. 9



## Responsabilidad Administrativa Sanciones muy graves (Art 8 LISOS)

- ❑ Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables (...) por circunstancias de sexo, (...) que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. Art.8.12
- ❑ El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. (art. 8.13)
- ❑ El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan 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, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. (art 8.13 bis)

# Responsabilidad penal



## El acoso laboral o mobbing,

Código Penal (CP), que lleva por rúbrica “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, el primer apartado del art. 173 castiga con penas de prisión de seis meses a dos años a quien inflija a otro un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.

## Artículo 173 del Código 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 funcional 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.*



# Responsabilidad Penal



El **acoso sexual** es considerado delito, de manera que se puede presentar una querrela criminal ante la jurisdicción penal por este comportamiento.

## Artículo 184 del Código Penal

- 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, 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 tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*
- 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
- 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*



**Cumplimiento legalidad = reducción riesgos**

# Responsabilidad Civil



*Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas. (Art. 1101 CC)*



Cumplimiento legalidad = reducción riesgos

# Sanciones muy graves (Art 8 LISOS)

- *Las infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán con MULTA:*



*en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros*

*en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros*

*en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros*

# 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).*
- *Criterio Técnico Inspección de Trabajo 69/2009*
- *Convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer.*
- **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)**
- **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**