

Igualdade
= Laboral



GUÍA PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL

fronte condutas contra a liberdade
sexual e a integridade moral nas pemes



XUNTA
DE GALICIA





XUNTA
DE GALICIA

Depósito legal: DL - C 1211-2023

Autora: **Sandra García Lombardía**

Edita: **Xunta de Galicia.**

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Lugar de publicación: **Santiago de Compostela**

Ano de publicación: 2023



GUÍA PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL

fronte conductas contra a liberdade
sexual e a integridade moral nas pemes

Outubro 2023

Dirección Xeral de Relacións Laborais

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade





Índice

01

MARCO NORMATIVO DE PROTECCIÓN DA LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

1. Marco normativo internacional

- 1.1 Normativa adoptada no ámbito da ONU
- 1.2 Normativa adoptada no ámbito do Consello de Europa

2. Marco normativo comunitario

3. Marco normativo interno

- 3.1 Normativa de ámbito estatal
- 3.2 Normativa de ámbito autonómico (Comunidade Autónoma de Galicia)

4. Textos non normativos

5. Principais implicacións derivadas da ratificación do Convenio 190 da OIT e da Recomendación 206

6. Principais implicacións derivadas da ratificación do Convenio de Istambul en relación coa violencia de xénero no traballo

02

O DEBER EMPRESARIAL DE PROTECCIÓN FRONTE AOS DELITOS E CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

1. Fundamento normativo. Análise dos artigos 48 da Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes e 12 da Lei orgánica 10/2022, de garantía integral da liberdade sexual

2. Alcance obxectivo do deber de protección empresarial

- 2.1 Delitos e condutas contra a liberdade sexual no traballo
- 2.2 Delitos e condutas contra a integridade moral no traballo

3. Alcance subxectivo do deber de protección empresarial: suxeitos activos e pasivos das condutas

- 3.1 Suxeitos activos
- 3.2 Suxeitos pasivos

4. Alcance temporal e espacial do deber de protección empresarial: o "mundo do traballo"

5. Contido do deber de protección empresarial:

- 5.1 Medidas de prevención primaria ou proactiva
- 5.2 Medidas de prevención secundaria ou reactiva
- 5.3 Medidas de prevención terciaria ou de apoio ás vítimas

6. Obrigacións das persoas traballadoras e da súa representación legal fronte aos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

- 6.1 Obrigacións da representación legal das persoas traballadoras
- 6.2 Obrigacións das persoas traballadoras



03

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL ÁS CONDUCTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL QUE PODEN TER LUGAR NO TRABALLO: A VIOLENCIA E O ACOSO

- 1. Os conceptos de violencia e acoso no Acordo marco europeo de 2007 e no Convenio 190 da OIT**
- 2. Violencia física e psicolóxica**
- 3. Violencias sexuais, con especial referencia ao acoso sexual**
- 4. Trato e/ou acoso discriminatorio**
- 5. Acoso por razón de sexo e/ou xénero**
- 6. Acoso moral, psicolóxico ou *mobbing***
- 7. Referencia especial ás violencias dixitais e ao ciberacoso**
- 8. Consecuencias da violencia e do acoso no traballo:**
 - 8.1 Consecuencias para a persoa que o padece
 - 8.2 Consecuencias para a organización na que se produce
 - 8.3 Consecuencias para o contorno e a saúde laboral
 - 8.4 Consecuencias para a sociedade

04

A INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN DAS CONDUCTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO NA XESTIÓN DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS DA EMPRESA

- 1. Aproximación ao concepto de risco psicosocial**
- 2. Avaliación ou identificación dos factores de risco psicosocial relacionados coa violencia e o acoso no traballo**
- 3. Planificación de medidas preventivas e correctoras do risco**
- 4. Outras obrigacións de prevención de riscos laborais**



05

O PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E O TRATAMENTO DOS DELITOS E CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

- 1. Que empresas están obrigadas a implantar un protocolo para a prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo?**
- 2. Quen é o/a responsable da implantación do protocolo?**
- 3. Como debe negociarse e formalizarse o protocolo?**
- 4. Que obrigacións teñen as empresas se o protocolo vén definido polo convenio colectivo sectorial?**
- 5. É obrigatorio abordar todas as condutas nun mesmo protocolo?**
- 6. Cal é o contido mínimo de todo protocolo?**
 - 6.1. A declaración institucional ou declaración de principios
 - 6.2 Medidas preventivas. Especial referencia ás medidas de formación, información e sensibilización
 - 6.3 Definición das condutas contra a liberdade sexual e contra a integridade moral que poden ter lugar no traballo. Exemplos de cada conduta
 - 6.4 Ámbito de aplicación do protocolo
 - 6.5 Designación da comisión asesora e instrutora
 - 6.6 Forma da denuncia, canles ou vías de presentación e lexitimación
 - 6.7 Procedementos de actuación:
 - Principios reitores e garantías dos procedementos
 - Presentación da denuncia: forma, canles de presentación e lexitimación
 - Procedemento informal
 - Procedemento formal
 - Réxime disciplinario e sancionador
 - Medidas cautelares
 - 6.8 Medidas de prevención terciaria ou de protección e apoio á vítima
 - 6.9 Seguimento e avaliación do protocolo
 - 6.10 Depósito do protocolo
 - 6.11 Comunicación do protocolo



06

A TUTELA ADMINISTRATIVA E XUDICIAL FRONTE AOS DELITOS E CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

1. Tutela administrativa

1.1 A actuación rogada e planificada da inspección de traballo e seguridade social

1.2 Incumprimentos e responsabilidades empresariais en materia de relacións laborais

1.3 Incumprimentos e responsabilidades empresariais en materia de prevención de riscos laborais

1.4 Incumprimentos e responsabilidades en orde ás prestacións da seguridade social

2. Tutela xudicial

2.1 Tutela na xurisdición social

2.2 Tutela na xurisdición penal. Especial referencia aos delitos de acoso sexual, de acoso moral, de discriminación laboral e ás violencias dixitais e o ciberacoso

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ANEXO I. Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso da empresa ou entidade

ANEXO II. Modelo de protocolo para a prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

ANEXO III. Modelo de denuncia

ANEXO IV. Modelo de checklist ou cuestionario de autoavaliación das empresas en canto á prevención, tratamento e seguimento das condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

ANEXO V. Modelo de cuestionario para a instrución e investigación de denuncias ou queixas por condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

ANEXO VI. Modelo de compromiso de confidencialidade das persoas que interveñen no proceso de tramitación e resolución das denuncias por condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

ANEXO VII. Modelo de documento de consentimento informado para a participación na fase de entrevistas do procedemento e para tratamento de datos persoais

ANEXO VIII. Catálogo de dereitos vinculados ao nacemento e coidado de menores e familiares

ANEXO IX. Catálogo de dereitos laborais e de seguridade social das mulleres vítimas de violencia de xénero

ANEXO X. Catálogo de dereitos laborais e de seguridade social das vítimas de violencias sexuais

ANEXO XI. Proposta de documento informativo/divulgativo para o seu uso polas empresas

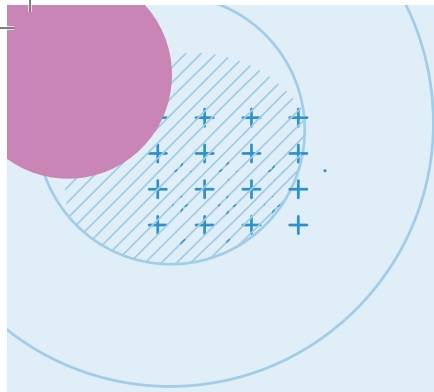
Presentación e obxectivos da guía

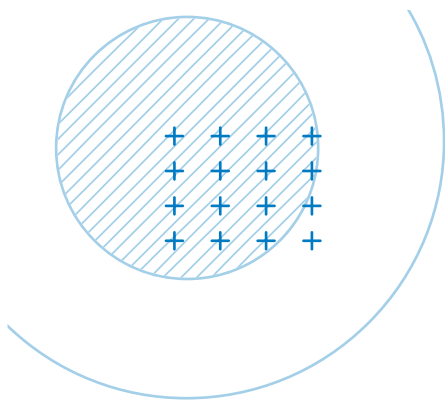
A pesar dos avances substanciais que tiveron lugar nos últimos anos na consecución da igualdade real de mulleres e homes en Galicia, aínda se seguen producindo situacións de desvantaxe das mulleres respecto aos homes no acceso e permanencia no mercado de traballo. Unha das manifestacións máis patentes diso é a presenza do acoso sexual e por razón de sexo no contorno laboral. Por iso, resulta fundamental a sensibilización e compromiso das empresas, persoas traballadoras, axentes sociais, institucións e administracións públicas sobre a importancia da prevención e da erradicación deste tipo de condutas e o logro de contornos laborais que garantan a dignidade das persoas traballadoras. O marco xurídico de protección fronte a este tipo de condutas ampliouse coa entrada en vigor da Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación e da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, que regulan dunha forma integral a protección fronte a condutas discriminatorias en todos os ámbitos, incluído o laboral, e as violencias sexuais, entre as que se tipifica o acoso sexual ou con connotacións sexuais. A Lei orgánica 10/2022 acomete unha considerable ampliación das obrigacións empresariais de prevención e protección, que non se limitan xa ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, senón que se estenden a todos os delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que poidan ter lugar no traballo. A ratificación por España do Convenio número 190 da OIT tamén trae consigo novidades importantes en materia de violencia e acoso.

O primeiro dos obxectivos desta guía é precisamente profundar no devandito compromiso e prover as pequenas e medianas empresas, que constitúen o groso do tecido empresarial galego, de ferramentas para definir e implantar políticas preventivas e procedementos de actuación fronte a tales condutas, de forma negociada coa representación legal das persoas traballadoras.

Para abordar esta problemática, a presente guía cínquese á análise das obrigacións legais que, nesta materia, lle incumben ao sector privado no ámbito das relacións laborais por conta allea. Para iso, delimítanse estes fenómenos a través da súa conceptualización, e achéganse claves para identificar as condutas que deben ser obxecto de medidas preventivas e reactivas e para visualizar as súas consecuencias no contorno laboral. A continuación, defínense as obrigacións e responsabilidades dos distintos axentes involucrados (as empresas, as persoas traballadoras, a representación unitaria e a sindical), e desenvólvense con detalle as medidas dirixidas a previr este tipo de condutas, os procedementos para o tratamento das denuncias que poidan producirse e as medidas de apoio ás vítimas.

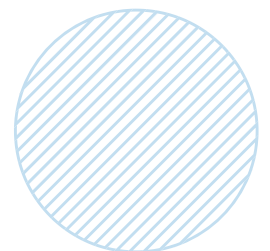
Dado o enfoque eminentemente práctico adoptado, trátase así mesmo de proporcionarlles ás pemes un amplo catálogo de ferramentas para a posta en marcha das devanditas accións. Neste sentido, nos anexos recóllense modelos dos principais documentos que serven de soporte para a política empresarial contra estas condutas (unha declaración de principios ou un compromiso empresarial de tolerancia cero fronte a este tipo de condutas, un protocolo de prevención e o seu tratamento, un modelo de denuncia interna, un cuestionario para a investigación interna), así como diversas propostas de documentos divulgativos, informativos e de sensibilización.





Capítulo 1

Marco normativo de protección da liberdade sexual e a integridade moral no traballo



Capítulo 1

Marco normativo de protección da liberdade sexual e a integridade moral no traballo

As condutas que atentan contra a liberdade sexual ou contra a integridade moral abarcan unha ampla gama de comportamentos, desde actos de violencia física, psíquica ou sexual, actos discriminatorios, acosos e condutas aldraxantes, humillantes ou degradantes. Estas condutas, cando se producen no ámbito dunha relación laboral, vulneran os citados dereitos constitucionais. Pola súa importancia, foron obxecto de atención tanto no ámbito do noso dereito interno como no ámbito internacional e comunitario.

1. Marco normativo internacional



1.1 Normativa adoptada no ámbito de la ONU

- **Declaración universal de dereitos humanos de 1948**
- **Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller de 1979**
- **Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación racial de 1965**
- **Convención sobre os dereitos das persoas discapacitadas de 2006**
- **Convenios da OIT: n.º 100, 111, 156, 183 e 190**

Entre a produción normativa da Organización Nacional de Nacións Unidas que afecta esta materia, destaca a **Declaración universal de dereitos humanos de 1948**, que garante o dereito á liberdade e á seguridade persoal, a non sufrir tratos inhumanos ou degradantes e á igualdade e non discriminación (artigos 3, 5 e 7). Entre as distintas convencións subscritas para eliminar a discriminación destacan a Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller de 1979; a **Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación racial de 1965** e a **Convención sobre os dereitos das persoas discapacitadas, de 2006**.

Entre os convenios da **Organización Internacional do Traballo (OIT)** máis relevantes na materia que tratamos atópanse o número 100, sobre igualdade de remuneración de 1951; o número 111, sobre a discriminación no emprego e a ocupación de 1958; o número 156, sobre os traballadores con responsabilidades familiares de 1981; o número 183, sobre a protección da maternidade de 2000; e o número 190, sobre acoso e violencia no

mundo do traballo. A importancia e carácter novo deste último faino merecedor dunha análise máis pormenorizada, para o que nos remitimos ao momento 5 deste capítulo.

1.2 Normativa adoptada no ámbito do Consello de Europa

- **Convenio europeo para a protección dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais, de 1950**
- **Carta social europea (texto revisado do 3 de maio de 1996)**
- **Convenio sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica do Consello de Europa (Convenio de Istambul), de 2011**

Polo que se refire á normativa internacional adoptada no marco do Consello de Europa, cabe destacar o **Convenio europeo para a protección dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais**, de 1950, que prohibe no seu artigo 3 os tratos inhumanos ou degradantes, e consagra no artigo 14 a prohibición de discriminación.

No texto revisado da **Carta social europea, do 3 de maio de 1996**, garántese o dereito á igualdade de oportunidades e a non discriminación (artigo 20) e o dereito á dignidade no traballo. As partes asinantes comprometéronse a promover a sensibilización, a información e a prevención en materia de acoso sexual e de acoso moral (“actos censurables ou explicitamente hostís e ofensivos dirixidos de maneira reiterada contra calquera traballador”) no lugar de traballo ou en relación co traballo, e a adoptar as medidas apropiadas para protexer as persoas traballadoras contra as devanditas condutas (artigo 26)¹.

En 2011 adoptouse o **Convenio sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica do Consello de Europa (Convenio de Istambul)**, ratificado por España en 2014 (BOE do 6 de xuño de 2014), que establece as obrigacións das administracións públicas de actuar desde o enfoque de xénero fronte á violencia contra as mulleres e a adoptar medidas legislativas ou doutro tipo necesarias para previr a discriminación contra as mulleres ou por razón de xénero (artigo 4), así como todas as formas de violencia incluídas no convenio por calquera persoa física ou xurídica (artigo 12), como son os atentados graves contra a integridade psicolóxica mediante coacción ou ameazas, o acoso por razón de xénero, a violencia física, a violencia sexual e o acoso por razón de sexo. As especiais implicacións deste convenio na violencia de xénero fano merecedor dun estudo especial, que terá lugar no apartado 6 deste capítulo.

2. Marco normativo comunitario

Tratado da Unión Europea e Tratado de funcionamento da Unión Europea

- **Carta de dereitos fundamentais da Unión Europea, do 7 de decembro de 2000**
- **Directiva 2006/54/CE, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación**
- **Acordo marco e europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo, do 26 de abril de 2007 e directrices multisectoriais de 2010**

¹ España ratificara a Carta social europea na súa versión orixinal de 1961 (Instrumento de ratificación do 29 de abril de 1980). A versión revisada de 1996 da carta, na que aparece o precepto referenciado, ratificouse por España mediante un instrumento publicado no BOE do 11 de xuño de 2021, que entrou en vigor o 1 de xullo de 2021.

No ámbito do dereito antidiscriminatorio, a actividade lexislativa da Unión Europea foi profusa. Desde 1957, os tratados constitutivos consagraron o principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres, e constituíron un obxectivo e un principio fundamental do dereito comunitario. Coa entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam, o 1 de maio de 1999, as institucións europeas adquiriron competencias para regular a igualdade de trato no acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, así como ás condicións de traballo (artigos 19, 153 e 157 do Tratado de funcionamento da Unión Europea). Neste contexto, a Unión Europea adoptou a Directiva 2000/43/CE, do 29 de xuño, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato das persoas independentemente da súa orixe racial ou étnica e a Directiva 2000/78/CE, do 27 de novembro, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación. En 2006 ambas quedaron refundidas na Directiva 2006/54/CE, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, que define tanto o acoso sexual como o acoso por razón de sexo, considéraos discriminatorios sexistas e prohibidos, e establece a obrigaición dos Estados membros a adoptar medidas para a súa prevención.

Pola súa banda, a Carta de dereitos fundamentais da Unión Europea, do 7 de decembro de 2000, prohibe no seu artigo 21 toda discriminación e, en particular, a exercida por razón do sexo, a raza, a cor, as orixes étnicas ou as sociais, as características xenéticas, a lingua, a relixión ou as conviccións, as opinións políticas ou de calquera outro tipo, a pertenza a unha minoría nacional, o patrimonio, o nacemento, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual; no seu artigo 3 garante a integridade física e psíquica e no seu artigo 6 a liberdade e a seguridade.

En materia de acoso e violencia no traballo, destaca o Acordo marco europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo, do 26 de abril de 2007, por ser o primeiro documento en materia de violencia no traballo que suscriben os axentes sociais europeos máis representativos. É un acordo autónomo negociado polos interlocutores sociais europeos intersectoriais (CES, UEAPME, BUSINESSEUROPE e CEEP), tras a consulta realizada pola Comisión Europea segundo o artigo 138 do Tratado CE.

Con base no acordo marco pídeselles ás empresas de Europa que, para poder identificar e facer fronte ás situacións de acoso e violencia, adopten as seguintes **medidas**:

- Aumenten a **sensibilización** de todo o persoal e dean unha formación apropiada a fin de diminuír a probabilidade de acoso e de violencia no traballo.
- Redacten unha **declaración de tolerancia cero** fronte a este comportamento na que especifiquen procedementos para tratar os casos de acoso e violencia que se produzan, que poden incluír unha etapa máis informal, centrada en aconsellar e axudar mediante persoas de confianza. Tales procedementos serán adecuados se respectan os principios de celeridade, dignidade, confidencialidade, imparcialidade e trato equitativo no tratamento das denuncias e tomaranse medidas apropiadas **contra as persoas autoras** destes actos.
- Se se constata ou acredita que tivo lugar acoso ou violencia, tomaranse medidas apropiadas contra as persoas autoras, que irán desde a sanción disciplinaria ao despedimento, e as **vítimas recibirán apoio para a súa reintegración**, en caso necesario.

Finalmente, faise fincapé na importancia de establecer, revisar e controlar estes procedementos en consulta coas persoas traballadoras ou a súa representación legal, para velar por que sexan efectivos tanto para evitar problemas como para tratalos cando xurdan.

Co fin de complementar o contido deste acordo marco, os axentes sociais no ámbito comunitario (FSESP, UNI-Europe, CSEE, HOSPEEM, CMRE, EFEE, Euro Commerce, CoESS) aprobaron o 16 de xullo de 2010 as directrices multisectoriais para solucionar a violencia e o acoso de terceiros relacionados co traballo, cuxo obxectivo é garantir que en cada lugar de traballo exista unha política orientada aos resultados que aborde o tema da violencia exercida por terceiros. As directrices baséanse nas conclusións alcanzadas nas conferencias celebradas en Bruxelas os días 14 de marzo de 2008 e 22 de outubro de 2009 polos interlocutores sociais multisectoriais, co apoio da Comisión Europea, onde se presentaron as investigacións dos empregadores e sindicatos sobre a violencia de terceiros, ademais de estudos de casos e conclusións comúns.

As directrices parten da premisa de que a violencia e o acoso de terceiros no traballo poden adoptar moitas formas, por exemplo: a) poden ser físicos, psicolóxicos, verbais ou sexuais; pode ser un incidente illado ou representar pautas de comportamento máis sistemáticas dun individuo ou dun grupo; poden orixinarse por accións ou comportamentos dos clientes, os compradores, os pacientes, os usuarios, os alumnos ou os familiares, o público en xeral ou o provedor do servizo; d) abarcan desde casos de falta de respecto ata ameazas máis serias e acoso físico; e) poden ser a causa de problemas de saúde mental ou estar motivados por razóns emocionais, de antipatía persoal, dos prexuízos por motivos do xénero, a orixe racial/étnica, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade, a orientación sexual ou a imaxe física; f) poden constituír unha infracción penal dirixida ao traballador e á súa reputación, ou á propiedade do empregador ou cliente, e poden estar organizados ou ser imprevistos, e requirir a intervención das autoridades públicas; g) afectan profundamente a personalidade, a dignidade e a integridade das vítimas; h) acontecen no lugar de traballo, no espazo público ou nun contorno privado, pero sempre na esfera laboral; i) é acoso virtual ou *ciberbullying*, a través dun amplo catálogo de tecnoloxías da información e as comunicacións.

O problema da violencia de terceiros distínguese suficientemente do problema da violencia e o acoso (entre traballadores da mesma empresa) no lugar de traballo, e é bastante importante en termos de impacto para a seguridade e saúde dos traballadores e de impacto económico como para xustificar un enfoque particular. Aínda que hai diferenzas sectoriais e organizativas en relación coa violencia de terceiros que afrontan os traballadores en diferentes postos laborais e lugares de traballo, os elementos clave das boas prácticas e as medidas para solucionar a violencia de terceiros son comúns a todos os contornos laborais. Estes elementos son: o enfoque asociativo, as definicións claras, a prevención a través da avaliación de riscos, a sensibilización, a formación, a información ao responsable designado e unha avaliación e un seguimento adecuados.

Os interlocutores sociais multisectoriais sinalan os seguintes pasos para identificar, previr e mitigar a violencia proveniente de terceiros no lugar de traballo:

1. Pódese reducir a probabilidade de que ocorra o acoso ou a violencia de terceiros a través da sensibilización dos empregadores, os traballadores e os usuarios de servizos sobre o tema, e garantir que os directivos e os traballadores reciben a orientación e a formación adecuadas.
2. As iniciativas para solucionar a violencia máis exitosas inclúen os interlocutores sociais desde o principio e un enfoque holístico, que abarca todos os aspectos, desde a sensibilización sobre a prevención e a formación ata métodos de información ao responsable designado, o apoio ás vítimas, a promoción da avaliación e as melloras constantes.
3. Os empregadores deben contar cunha política empresarial clara para a prevención e xestión do acoso e a violencia de terceiros que deben incorporar nas súas políticas xerais de seguridade e saúde. Os empregadores deben desenvolver estas políticas, logo da consulta aos traballadores e aos seus representantes, de acordo coa normativa nacional, os convenios colectivos e os usos e costumes habituais. En concreto, as avaliacións de riscos para a seguridade e saúde dos lugares de traballo e as funcións asignadas a cada posto de traballo deben incluír unha avaliación, orientada á acción práctica, dos riscos ocasionados por terceiros.

4. A natureza multidisciplinar da violencia de terceiros implica a concreción de políticas para cada contorno laboral. Como boas prácticas que son, deben revisarse as políticas periodicamente para que contemplan a experiencia e avances relacionados en materia de lexislación, tecnoloxía etc. A investigación periódica, a experiencia e os avances tecnolóxicos deben achegar mellores solucións que as que hai dispoñibles actualmente.

5. Unha adecuada política empresarial susténtase nos seguintes elementos concretos:

a) Información e consulta permanentes cos directivos, os traballadores e os seus representantes sindicais en todas as fases.

b) Unha definición clara da violencia e o acoso de terceiros, e dar exemplos das diferentes formas que poden adoptar.

c) Información apropiada aos clientes, aos compradores, aos usuarios de servizos, ao público, aos estudantes, aos familiares e aos pacientes, e destacar que non se tolerarán o acoso e a violencia cara aos traballadores e que se emprenderán accións legais se chegase o caso.

d) Unha política baseada na avaliación de riscos que contemple as diferentes ocupacións laborais, centros de traballo e prácticas laborais permite a identificación de problemas potenciais e o deseño de respostas e prácticas apropiadas, por exemplo: xestionar as expectativas mediante a achega de información clara sobre a natureza e o nivel de servizo que deben esperar os clientes, os compradores, os usuarios de servizos, os estudantes e os familiares, e os procedementos para que os terceiros expresen a súa insatisfacción e que se investiguen as denuncias; incorporar no deseño do lugar de traballo contornos máis seguros; oferta de ferramentas apropiadas para salvagardar os traballadores, por exemplo, canles de comunicación, supervisión, medidas de seguridade etc.; de cooperación coas autoridades públicas pertinentes como a policía, a xustiza, os servizos sociais e a inspeccións de traballo.

e) Formación adecuada para o equipo directivo e empregados que inclúa a seguridade xeral en relación coas tarefas e os contornos laborais, e que poida incorporar competencias máis específicas como as técnicas para evitar ou xestionar os conflitos.

f) Procedementos para supervisar e investigar calquera acusación de acoso ou violencia de terceiros, e informar as vítimas sobre o avance de calquera investigación ou acción.

g) Políticas claras sobre o apoio prestado aos traballadores expostos ao acoso ou violencia de terceiros e que, dependendo das circunstancias, por exemplo, poderían incluír a asistencia médica (incluída a psicolóxica), a xurídica e a económica (un seguro adicional, máis alá das obrigacións legais ou convencionais etc.) e o apoio á persoa afectada.

h) Requisitos claros en canto á notificación de incidencias por parte dos traballadores e as medidas adoptadas para protexer os devanditos traballadores de posibles represalias e abordar o tema con outras autoridades públicas, por exemplo, a policía e os organismos de saúde e seguridade, dentro das prácticas e procedementos nacionais.

i) Políticas claras sobre cando é apropiado presentar as queixas, informar dun delito ou compartir información relativa aos autores da violencia de terceiros con outros empregadores e autoridades públicas, e como respectar a integridade persoal, a confidencialidade, as obrigacións xurídicas e os principios relativos á protección de datos.

j) Un procedemento transparente e eficiente para o rexistro de datos e cifras co fin de supervisar e garantir o seguimento das políticas postas en práctica.

k) Medidas para garantir que tanto a dirección, como os traballadores e terceiros coñecen ben a política empresarial.

3. Marco normativo interno

3.1 Normativa de ámbito estatal

Constitución española

- Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, aprobada por Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual
- Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación
- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais
- Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción
- Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI
- Texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobado por Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto
- Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal

A **Constitución española** recoñece como fundamento da orde política e da paz social "a dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o respecto á lei e aos dereitos dos demais" (artigo 10), e garante como dereitos fundamentais das persoas a igualdade e a non discriminación (artigo 14), o dereito á vida e á integridade física e moral, así como a non ser sometidos a tratos degradantes (artigo 15), o dereito á liberdade persoal (artigo 17) e o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (artigo 18). Así mesmo, o artigo 35 do texto constitucional garante o dereito ao traballo, e o artigo 40.2 encomenda aos poderes públicos que velen pola seguridade e hixiene no traballo.

O **texto refundido da lei do Estatuto dos traballadores, aprobada por Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro**, garante o dereito de toda persoa traballadora nunha relación laboral por conta allea "a non ser discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español. Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que se atopasen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate" e "ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo" (artigo 4.2 apartados c) e e).

A **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes** (en diante, LOIMH), define as condutas de acoso sexual e acoso por razón de sexo, cualifícaa de discriminación por razón de sexo (artigo 7), e determina que se comprenderán dentro da protección da saúde laboral (artigo 27). No seu artigo 48 establecía, na súa redacción orixinal, a obrigación das empresas de promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e por razón de sexo e de arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para darlle canle a denuncias ou reclamacións que poidan formular quen as padeza, e negociar estas medidas coa representación legal das persoas traballadoras. O artigo 62 prevé similares obrigacións para a Administración xeral do Estado.

A **Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual**, dá un paso máis na abordaxe das violencias sexuais e das condutas contra a integridade moral no traballo. Co obxectivo de garantir e dotar dunha protección integral ao dereito

á liberdade sexual (art. 1 da lei orgánica), define e enumera as violencias sexuais (art. 3), contempla medidas de prevención e sensibilización fronte a estas en diversos ámbitos (entre eles, o laboral) e deseña un estatuto xurídico de protección das vítimas de violencias sexuais, incluíndo dereitos laborais e de Seguridade Social específicos (art. 38). A fin de adecuar o marco normativo vixente á nova regulación, modifica numerosas disposicións, entre elas, o Código penal, a Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, a Lei orgánica 4/2000, de dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social, a Lei orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, o Estatuto básico do empregado público, o Estatuto do traballo autónomo e o texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, entre outras. As novidades desta lei orgánica con maior incidencia na materia que tratamos veñen dadas polo disposto no seu artigo 12, baixo o título “prevención e sensibilización no ámbito laboral” e pola disposición final décima, que modifica o artigo 48 da Lei orgánica 3/2007. Coa reforma do precepto, que entrou en vigor o 7 de setembro de 2022, a obrigaçión empresarial esténdese a previr “a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo”, así como a arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para darlles canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose vítimas destas condutas. O artigo 64 da LOIMH, que regula as obrigaçións nesta materia da Administración xeral do Estado, non foi afectado pola reforma, polo que segue referíndose exclusivamente o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

A **Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación** tamén supón unha importante novidade nesta materia, na medida en que a súa vocación como lei xeral e integral é conter as definicións fundamentais do dereito antidiscriminatorio, en todas as súas vertentes e ámbitos. Destaca a definición dos distintos tipos de discriminación e a inclusión do concepto de acoso discriminatorio (art. 6)², a regulación do dereito á igualdade de trato e non discriminación no emprego por conta allea (art. 9), na negociación colectiva (art. 10) e no emprego por conta propia (art. 11), e a introdución no artigo 25 dunha obrigaçión que alcanza a todos os suxeitos incluídos no ámbito de aplicación da lei (empresas e sector público entre eles), e que se concreta na necesidade de aplicar “métodos ou instrumentos suficientes” para a detección da discriminación, de adoptar medidas preventivas e de articular medidas adecuadas para o cesamento de situacións discriminatorias, so pena de incorrer en responsabilidades administrativas, penais e civís polos danos e perdas que puidesen derivarse.

Con todo, o fundamento normativo da obrigaçión empresarial de adoptar medidas preventivas e reactivas fronte a estas condutas non se atopa só nas referidas normas, senón tamén na **Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (en diante, LPRL)** e nas súas normas de desenvolvemento, na medida en que constitúe un risco laboral.

O marco normativo interno complétase coa recente **Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción**, pola que se traspón ao noso dereito a Directiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de outubro de 2019 (chamada Directiva whistleblowing). A finalidade da norma é dobre:

Dun lado, establece a obrigaçión de establecer un sistema interno de información, tras consultar a representación legal das persoas traballadoras, que sirva como canle preferente para informar sobre as accións ou omisións que poidan ser constitutivas de infrac-

² Con anterioridade a esta norma, a Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e do orde social, coa finalidade de traspoñer ao noso dereito interno as directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE, creou un marco de protección para combater a discriminación por orixe racial ou étnica, incluíndo un concepto de acoso discriminatorio.

ción penal ou de infracción administrativa grave ou moi grave. Por tanto, as materias que abordamos serán denunciabes a través da devandita canle interna.

Os suxeitos para dispoñer un sistema interno de información nos termos previstos nesta lei son, conforme ao seu artigo 10:

- a) As persoas físicas ou xurídicas do sector privado que teñan contratados cincuenta ou máis traballadores.
- b) As persoas xurídicas do sector privado que entren no ámbito de aplicación dos actos da Unión Europea en materia de servizos, produtos e mercados financeiros, prevención do branqueo de capitais ou do financiamento do terrorismo, seguridade do transporte e protección do medio ambiente a que se refiren as partes I.B e II do anexo da Directiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de outubro de 2019, deberán dispoñer dun sistema interno de información que se regulará pola súa normativa específica con independencia do número de traballadores con que contén, incluídas as persoas xurídicas que, a pesar de non ter o seu domicilio en territorio nacional, desenvolvan en España actividades a través de sucursais ou axentes ou mediante prestación de servizos sen establecemento permanente.
- c) Os partidos políticos, os sindicatos, as organizacións empresariais e as fundacións creadas por uns e outros, sempre que reciban ou xestionen fondos públicos.

- Doutro lado, establece mecanismos e medidas para protexer as persoas que nun contexto laboral ou profesional denuncien ou informen das devanditas infraccións a través do sistema interno mencionado. Aplicarase aos informantes que traballen no sector privado ou público e que obtivesen información sobre infraccións nun contexto laboral ou profesional (art. 3), contemplando o dereito para presentar denuncias anónimas e o dereito a que se preserve a identidade do informante (art. 33), medidas de apoio (art. 37) e a prohibición contra represalias (art. 36 e 38).

Por último, cabe destacar a recente aprobación da **Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI**. No seu artigo 15.1 establece que "as empresas de máis de cincuenta persoas traballadoras deberán contar, no prazo de doce meses a partir da entrada en vigor da presente lei³, cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI. Para iso, as medidas serán pactadas a través da negociación colectiva e acordadas para a representación legal das persoas traballadoras. O contido e alcance desas medidas desenvolveranse regulamentariamente".

En canto ao marco punitivo, debemos distinguir o ámbito do dereito administrativo sancionador e o ámbito penal. En canto ao primeiro, o artigo 8 do **texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000**, do 4 de agosto, tipifica como infraccións laborais moi graves "os actos do empresario que fosen contrarios ao respecto da intimidade e consideración debida á dignidade das persoas traballadoras" (apartado 11), as decisións unilaterais da empresa que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou favorables ou adversas en materia de retribucións, xornadas, formación, promoción e demais condicións de traballo, por circunstancias de sexo, orixe (incluída o racial ou étnica), estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa ou lingua dentro do Estado español, así como as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorable dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación. Así mesmo, tipifica o acoso sexual e os acosos discriminato-

³Entrada en vigor o 1 de marzo de 2023, segundo a disposición final 20.^a da lei.

rios, incluíndo o acoso por razón de sexo (apartados 13 e 13 bis).

No ámbito do dereito penal, o **Código penal** tipifica, desde 1995, o acoso sexual (artigo 184), e, desde 2010, o acoso laboral (artigo 173) e a discriminación no emprego público ou privado (artigo 314). Así mesmo, dedica o título VII do seu libro II aos delitos contra a integridade moral e o título VIII do mesmo libro aos delitos contra a liberdade sexual.

3.2 Normativa de ámbito autonómico (Comunidade Autónoma de Galicia)

- **Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.**
- **Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.**
- **Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.**

No ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, debemos ter en conta as disposicións contidas no **Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade**, que contempla os conceptos de acoso sexual e por razón de sexo (artigo 2) e regula as medidas de prevención e sanción do acoso sexual e por razón de xénero para a Administración pública galega (artigos 55 a 64); na **Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero**; e na **Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia**.

4. Textos non normativos

Ademais das disposicións citadas, existen outros textos que, a pesar de carecer de eficacia normativa, resultan de especial interese nesta materia, polo seu valor interpretativo e orientador. É o caso de:

- **A Recomendación do 27 de novembro de 1991 da Comisión das Comunidades Europeas, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo**, que incorpora un código de conduta para previr o acoso sexual no traballo. Este texto, a pesar de carecer de valor normativo, tivo un grande impacto interpretativo e orientador á hora de definir os contidos dos protocolos de actuación fronte ao acoso sexual.

- **Repertorio de recomendacións prácticas sobre a violencia no lugar de traballo no sector dos servizos e medidas para combatela, publicada pola OIT en 2003.**

- **Notas Técnicas de Prevención** do INSST (en diante, NTP). Trátase de documentos elaborados polo Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (en diante, INSST) que tratan un tema preventivo concreto cunha orientación eminentemente práctica.

- NTP 476 E 854, sobre frustración psicolóxica no traballo (*mobbing*).
- NTP 489, sobre violencia no lugar de traballo.
- NTP 507, sobre acoso sexual no traballo.
- NTP 823, sobre o sistema de análise triangular do acoso SATA.
- NTP 891 e 892, sobre procedemento de solución autónoma dos conflitos de violencia laboral I e II.

- **Normas internacionais ISO** (Organización Internacional de Normalización): son guías xenéricas que recollen as prácticas recomendadas por este organismo para que a empresa conte cun bo sistema de xestión de cumprimento normativo (compliance). A obrigação empresarial nesta materia bebe en gran medida dos mecanismos propios do compliance penal e laboral (prevención, establecemento de canles internas para resolución de incidentes etc.), polo que resultan de especial interese as ISO 19600 e 19601.

5. Principais implicacións derivadas da ratificación do convenio 190 da OIT e da recomendación 206

A Organización Internacional do Traballo (en diante, OIT) aprobou o 21 de xuño de 2019 o Convenio 190, sobre a violencia e o acoso no mundo do traballo, así como a Recomendación 206, que o complementa. Ambos os textos constitúen as primeiras normas internacionais do traballo que proporcionan un marco común para previr, remediar e eliminar a violencia e o acoso no mundo do traballo, incluíndo a violencia e o acoso por razón de xénero. O convenio entrou en vigor, con carácter xeral, o 25 de xuño de 2021, de conformidade co establecido no seu artigo 14.2. España adheriuse ao Convenio 190 en data 25 de maio de 2022, que foi ratificado mediante Instrumento publicado en BOE do 16 de xuño de 2022 e entrará en vigor para o noso país o 25 de maio de 2023, pola nosa normativa interna deberá adaptarse ás esixencias e mandatos do Convenio antes desta data.

Las novedades más destacables del Convenio son las siguientes:

1. Establece un concepto de "violencia e acoso" no mundo do traballo (artigo 1), definíndoas como *"un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e ao acoso por razón de xénero vulnerables". Pola súa banda, o concepto de "violencia e acoso por razón de xénero" alude á violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual".*

Todo Estado membro que ratifique o convenio debe respectar, promover e asegurar o gozar do dereito de toda persoa a un mundo do traballo libre de violencia e acoso, así como adoptar, conforme á lexislación e situación nacional e en consulta coas organizacións representativas de empregadores e de traballadores, un enfoque inclusivo, integrado e que teña en conta as consideracións de xénero para previr e eliminar a violencia e o acoso no mundo do traballo, de acordo co artigo 4.

Tamén se proclama a obrigaón de promover e levar a cabo os principios fundamentais no traballo (liberdade de asociación, negociación colectiva, eliminación do traballo forzoso, abolición efectiva do traballo infantil etc.), segundo o artigo 5; o que terá o seu reflexo na lexislación e políticas nacionais (artigo 6), con especial atención ás traballadoras e aos grupos vulnerables.

2. Contén o mandato para os Estados que o ratifiquen de adoptar "unha lexislación que defina e prohiba a violencia e o acoso no mundo do traballo, con inclusión da violencia e o acoso por razón de xénero" (a. 7), aclarando que en cada lexislación nacional "acoso" e "violencia" poderán contemplarse como un único concepto ou como conceptos separados. O convenio reforza a dimensión do acoso e a violencia como unha cuestión de seguridade e saúde laboral, pois a lexislación interna deberá establecer a obrigaón dos empregadores de tomar medidas para previr e controlar a violencia e o acoso no mundo do traballo, incluíndoos na xestión da seguridade e saúde no traballo, nas avaliacións de riscos laborais e na información e formación preventiva das persoas traballadoras (artigo 9).

3. Delimita o ámbito de protección fronte ao acoso dunha forma expansiva, desde tres puntos de vista:

- Porque obriga a protexer fronte a todo tipo de acoso e violencia que teña lugar no mundo do traballo (art. 1).
- Pola extensión do seu ámbito de aplicación a todos os sectores, público e privado, da economía tanto formal como informal, e das zonas tanto urbanas como rurais. Así mesmo, fixa un concepto amplísimo de "traballador protexido", que non se limita a aquel que é titular dunha relación laboral, senón tamén ás persoas en formación, pasantes e aprendices, ás persoas traballadoras despedidas, ás que buscan emprego ou se postulan para un emprego, ao propio empregador/a ou persoa que exerce a autoridade na empresa e "a outras persoas do mundo do traballo"(art. 2).
- Pola súa delimitación da laboralidade do acoso, conectándoo co concepto "mundo do traballo": serán laborais as violencias ou acosos que ocorren durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste, incluídas as comunicacións dixitais relacionadas co traballo (art. 3).

4. Outórgalles especial importancia ao control e seguimento da aplicación da normativa nacional sobre violencia e o acoso no traballo, ao acceso ás vías de recurso e reparación neses casos (queixas, investigacións, mecanismos de solución de conflitos externos ao

lugar de traballo, uso da vía xudicial, medidas de asistencia xurídica etc.) e á orientación, formación e sensibilización (artigos 10 e 11). Neste sentido, todo Estado membro, en consulta coas organizacións representativas de empregadores e de traballadores, deberá esforzarse por garantir que estes asuntos abórdense nas políticas nacionais pertinentes, así como proporcionarlles aos empregadores e traballadores orientacións, recursos, formación ou outras ferramentas sobre a violencia e o acoso no mundo do traballo, incluíndo iniciativas como campañas de sensibilización.

En canto á **Recomendación 206**⁴, que acompaña e complementa o contido do convenio, componse dun preámbulo e catro apartados.

O primeiro apartado trata dos "**principios fundamentais**", instando os membros a trasladar as devanditas disposicións ás súas lexislacións relativas a traballo e emprego, seguridade e saúde, igualdade e non discriminación e á lexislación penal, a garantir a liberdade sindical e o dereito de negociación colectiva, e a ter en conta os instrumentos da OIT sobre a igualdade e a non discriminación, de igualdade de remuneración e de non discriminación no emprego e na ocupación.

O segundo apartado refírese ás "**medidas de protección e prevención**", sinalando que as lexislacións e políticas nacionais sobre seguridade e saúde no traballo deberán aterse ao disposto no artigo 9 do convenio no relativo á participación dos traballadores e os seus representantes na elaboración das políticas de empresa sobre a prevención do acoso.

O terceiro apartado ocúpase do "**control da aplicación, vías de recurso e reparación e asistencia**", e vén complementar as vías de recurso establecidas no artigo 10 do convenio, e contempla a indemnización ás vítimas en situación de incapacidade para traballar, as queixas e a reparación para as vítimas por razón de xénero, as medidas fronte á violencia doméstica no traballo, as medidas para evitar a reincidencia dos autores de actos de violencia e acoso e a formación específica da inspección de traballo e outras autoridades competentes en cuestións de xénero.

O cuarto apartado dispón a obrigação dos Estados de proporcionar "**orientación, formación e sensibilización**" con relación á prevención do acoso, mediante programas enfocados aos factores que inciden na violencia e o acoso, á formación que integre as consideracións de xénero para empregadores, traballadores e axentes públicos, a elaboración de recomendacións prácticas e ferramentas de prevención de risco, campañas públicas de sensibilización e denuncia, plans de estudos e materiais didácticos en todos os niveis da educación e da distribución de material para os medios de comunicación.

⁴ O Consello de Ministros, en data 14/02/2023, adoptou o acordo polo que se toma coñecemento da Recomendación número 206 da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, e dispónse a súa remisión ás Cortes Xerais, para os efectos do seu coñecemento.

6. Principais implicacións derivadas da ratificación do convenio de istambul en relación coa violencia de xénero no traballo

O Convenio sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica do Consello de Europa, adoptado en Istambul o 11 de maio de 2011 e ratificado por España en 2014 (coñecido como Convenio de Istambul) define a "violencia contra as mulleres" como "unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e designa todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os devanditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada" e determina que se entenderá como "violencia contra as mulleres por razóns de xénero" toda violencia contra unha muller porque é unha muller ou que afecte as mulleres de maneira desproporcionada" (artigo 3). Entre as formas de violencia por razón de xénero inclúe a violencia doméstica (todos os actos de violencia física, sexual, psicolóxica ou económica que se producen na familia ou no fogar ou entre cónxuxes ou parellas de feito antigos ou actuais, independentemente de que o autor do delito comparta ou compartise o mesmo domicilio que a vítima), os matrimonios forzados, o aborto e a esterilización forzosa, a mutilación xenital feminina, a violencia física e a violencia psicolóxica que teñan lugar contra as mulleres por razón do seu sexo ou xénero, a violencia sexual, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo ou xénero.

Por tanto, o convenio vén tipificar unha serie de condutas que terán a consideración de violencia por razón de xénero, e establece un catálogo de dereitos que os Estados parte deberán garantir a toda vítima de calquera tipo de violencia contemplada no convenio como servizos de apoio xerais e especializados (asesoramento xurídico e psicolóxico, asistencia financeira, servizos de aloxamento, a educación, a formación e a asistencia en materia de procura de emprego, refuxios, gardas telefónicas etc.) así como a posibilidade de acceder a accións xudiciais e a ser indemnizadas adecuadamente.

Con todo, no noso Dereito interno o concepto de violencia de xénero ou por razón de xénero era moito máis limitado, ao cingirse a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas para a protección integral contra a violencia de xénero á violencia exercida sobre a muller no seo dunha relación de parella actual ou pasada, así como, desde 2021⁵, á exercida sobre os familiares ou achegados menores de idade da muller pola súa parella ou ex-parella coa finalidade de causarlle un dano ou perda a aquela (violencia vicaria)⁶.

⁵ Introducida pola disposición final 10 da Lei orgánica 8/2021, do 4 de xuño. Ref. BOE-A-2021-9347

⁶ Artigo 1 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas para a protección integral contra a violencia de xénero (BOE de 29/12/2004): "1. A presente lei ten por obxecto actuar contra a violencia que, como manifestación da discriminación, a situación de desigualdade e as relacións de poder dos homes sobre as mulleres, exerce sobre estas por parte de quen sexa ou fosen os seus cónxuxes ou de quen estea ou estivesen ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia. 2. Por esta lei establécense medidas de protección integral cuxa finalidade é previr, sancionar e erradicar esta violencia e prestar asistencia ás mulleres, aos seus fillos menores e aos menores suxeitos á súa tutela, ou garda e custodia, vítimas desta violencia. 3. A violencia de xénero a que se refire a presente lei comprende todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade. 4. A violencia de xénero a que se refire esta lei tamén comprende a violencia que co obxectivo de causar prexuízo ou dano ás mulleres se exerza sobre os seus familiares ou achegados menores de idade por parte das persoas indicadas no apartado primeiro".

En 2017 os grupos parlamentarios, as comunidades autónomas e as entidades locais ratificaron o Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, que se estrutura en 11 eixos de traballo nos que se contemplan un total de 290 medidas transversais. Entre elas prevese a ampliación do concepto de violencia de xénero a todas as formas de violencia contra as mulleres contempladas no Convenio de Istambul (Medida 102), e que todas as formas de violencia de xénero previstas no Convenio de Istambul e non contempladas na Lei orgánica 1/2004 regularanse polas leis específicas e integrais que se diten para o efecto de adecuar a necesidade de intervención e de protección a cada tipo de violencia. Ata que se produza este desenvolvemento normativo, as outras violencias de xénero recoñecidas no Convenio de Istambul, recibirán un tratamento preventivo e estatístico no marco da Lei orgánica 1/2004. Así mesmo, a resposta penal nestes casos rexerese polo disposto no Código penal e as leis penais especiais (Medida 104). A primeira lei especial ditada nesta materia é a citada Lei orgánica 10/22, de garantía integral da liberdade sexual, que inclúe o acoso con connotacións sexuais no concepto de violencia sexual, polo que lle son aplicables o catálogo de dereitos e medidas de protección previstas para as vítimas de violencias sexuais.

Por tanto, nas relacións de emprego, a violencia de xénero ten dúas manifestacións ben diferenciadas:

Dun lado, dáse a posibilidade de que unha muller traballadora sufra violencia de xénero por parte da súa parella ou ex-parella e sexa necesario activar por parte da empresa os mecanismos necesarios para a protección, o apoio e a garantía dos seus dereitos. Tamén cabe a posibilidade de que esa violencia de xénero sexa exercida durante o tempo ou no lugar de traballo (por exemplo, porque a súa parella ou ex-parella sexa tamén un traballador da empresa; ou porque a agresión ten lugar durante a xornada). En ambos os casos, sería de aplicación plenamente a Lei orgánica 1/2004.

Nos plans de igualdade, a normativa prevé expresamente que poidan adoptarse todas aquelas medidas que resulten necesarias segundo os resultados do diagnóstico, citando entre elas, a violencia de xénero (art. 8.3 e apartado 7 do anexo in fine do Real decreto 901/2020). Estas medidas negociáranse e fixéranse no plan de igualdade, e poden consistir en:

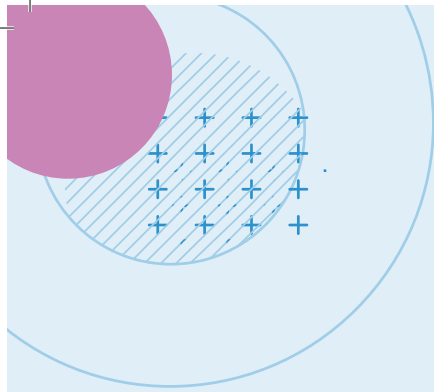
⁷ Os grupos parlamentarios que subscribimos o presente informe sinalamos a necesidade de: 1. Declarar que a violencia contra as mulleres constitúe unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación, e comprende todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poidan implicar para as mulleres, danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, así como calquera outra forma de violencia que afecte as mulleres de forma desproporcionada. Para estes efectos tamén se entenderá como violencia contra as mulleres, as ameazas de realización dos devanditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada. 2. Sinalar a especificidade das medidas de protección integral contidas na Lei orgánica 1/2004, en relación coa violencia de xénero que se establece como manifestación da discriminación, a situación de desigualdade e as relacións de poder dos homes sobre as mulleres, por parte de quen sexa ou fosen os seus cónxuxes ou de quen estea ou estivesen ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia. Estas medidas de protección integral teñen como finalidade previr, sancionar e erradicar esta violencia e prestar asistencia ás mulleres, aos seus fillos e fillas menores, e aos menores suxeitos á súa tutela ou garda e custodia, vítimas directas desta violencia. 3. Declarar que son tamén formas de violencia contra as mulleres conforme ao Convenio de Istambul, a violencia física, psicolóxica e sexual, incluída a violación; a mutilación xenital feminina, o matrimonio forzado, o acoso sexual e o acoso por razóns de xénero, o aborto forzado e a esterilización forzada, mesmo nos casos en que non exista co agresor a relación requirida para a aplicación da Lei orgánica 1/2004. Por tanto, a atención e recuperación, con recoñecemento de dereitos específicos das mulleres vítimas de calquera acto de violencia contemplado no Convenio de Istambul, e non previsto na Lei orgánica 1/2004, rexerese polas leis específicas e integrais que se diten para o efecto de adecuar a necesidade de intervención e de protección a cada tipo de violencia. Ata que se produza este desenvolvemento normativo, as outras violencias de xénero recoñecidas no Convenio de Istambul, recibirán un tratamento preventivo e estatístico no marco da Lei orgánica 1/2004. Así mesmo, a resposta penal nestes casos rexerese polo disposto no Código penal e as leis penais especiais.

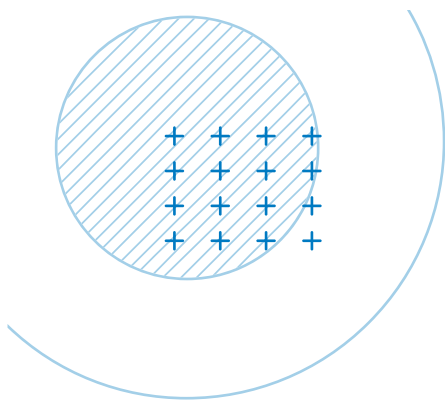
⁸ Para máis información sobre os dereitos laborais e de Seguridade Social recoñecidos ás vítimas de violencia de xénero pola Lei orgánica 1/2004, ver o anexo IX.

- Medidas de sensibilización e información fronte á violencia de xénero dirixidas ao persoal (información sobre os perfís que pode revestir a violencia de xénero, medidas laborais e de apoio económico vixente etc.).
- Adhesión a campañas de prevención e/ou sensibilización fronte á violencia de xénero promovidas por administracións ou institucións públicas.
- Ampliación do elenco de dereitos recoñecidos legalmente á vítima de violencia de xénero.
- Definición de protocolos de actuación no caso de que se poña de manifesto un episodio de violencia de xénero.
- Asesoramento e acompañamento específico á vítima de violencia de xénero.
- Medidas de preferencia ou prioridade na contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero.

Doutro lado, dáse a posibilidade de que unha muller traballadora sufra violencia de xénero no traballo por parte dunha persoa a quen non lle una a relación requirida para a aplicación da Lei orgánica 1/2004. Así ocorrería, en particular, cando sexa vítima un acoso sexual ou dun acoso por razón de xénero cometido por un home do seu ámbito laboral. O estado actual da cuestión sería o seguinte:

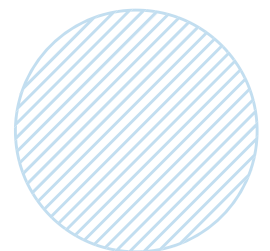
- O acoso sexual e o acoso por razón de sexo/xénero contra unha muller no ámbito laboral son actos de violencia de xénero conforme ao Convenio de Istambul, pero non resulta de aplicación a Lei orgánica 1/2004.
- O acoso sexual laboral do que sexa vítima unha muller ou un menor terá a consideración de violencia sexual (sexa constitutivo de delito ou non), sendo de aplicación o marco de protección previsto na Lei orgánica 10/22, de garantía integral da liberdade sexual.
- O acoso por razón de sexo ou xénero contra unha muller no ámbito laboral non foi regulado aínda como manifestación da violencia de xénero no noso Dereito interno.
- En calquera caso, cando as condutas sexan constitutivas de delito, tamén resultaría de aplicación o Código penal e o Estatuto da vítima do delito, aprobado por Lei 4/2015, do 27 de abril (BOE de 28/04/2015).





Capítulo 2

O deber empresarial de protección fronte aos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo



Capítulo 2

O deber empresarial de protección fronte aos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

1. Fundamento normativo: análise dos artigos 48 da Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes e 12 da Lei orgánica 10/2022, de garantía integral da liberdade sexual



O **artigo 48 da LOIMH** establecía na súa redacción orixinal:

“As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para darlles canle ás denuncias ou reclamacións que poida formular quen fose obxecto deste.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación”.

Tras a reforma introducida pola Lei orgánica 10/2022, que entrou en vigor o 7 de outubro de 2022, o teor literal do precepto pasa a ser o seguinte:

“Medidas específicas para previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, e incidirán especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os labores no ámbito dixital.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou as accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, con especial atención ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, incluídos os labores no ámbito dixital, mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo."

A redacción do precepto presenta **cinco novidades fundamentais**:

1. Deixa de cingirse exclusivamente ao acoso sexual e por razón de sexo para abarcar unha fórmula máis ampla, que abrangue unha variada gama de condutas ("*delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo*").
2. Inclúe tanto "delitos" como "condutas", polo que a obrigação empresarial abarcará a prevención e a protección fronte a comportamentos tanto delituosos como non delituosos.
3. Non esixe a reiteración ou habitualidade das "condutas", polo que inclúe tanto comportamentos sistemáticos como condutas puntuais ou illadas, sempre que revistan a suficiente entidade para atentar contra a liberdade sexual ou a integridade moral.
4. Fai referencia expresa ás condutas que teñan lugar no ámbito dixital, polo que inclúe as violencias dixitais e o ciberacoso que estean conectados co traballo.
5. Esixe que se incida especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo. Por tanto, seguen estando presentes as consideracións de xénero que inspiraban o precepto na súa redacción orixinal, na medida en que estes dous tipos de acoso afectan de forma maioritaria as mulleres.

O **artigo 12 da Lei orgánica 10/2022**, baixo o título Prevención e sensibilización no ámbito laboral, reitera o contido do artigo 48 da LOIMH e complementao con outras previsións dirixidas a previr e erradicar as violencias sexuais no ámbito laboral:

1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, e incidirán especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, nos termos previstos no artigo 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, incluídos os labores no ámbito dixital.

Así mesmo, deberán arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para darlles canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fosen vítimas destas condutas, e incluírán especificamente as sufridas no ámbito dixital.

2. As empresas poderán establecer medidas que deberán negociarse cos representantes das persoas traballadoras, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas, protocolos de actuación ou accións de formación.

Das medidas adoptadas, de acordo co disposto no parágrafo anterior, poderá beneficiarse o persoal total da empresa calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos descontínuos, con contratos de duración determinada e con contratos en prácticas. Tamén poderán beneficiarse as bolseiras e o voluntariado. Así mesmo, poderán beneficiarse das anteriores medidas aquelas persoas que presten os seus servizos a través de contratos de posta á disposición.

As empresas promoverán a sensibilización e ofrecerán formación para a protección integral contra as violencias sexuais a todo o persoal ao seu servizo.

As empresas deberán incluír na valoración de riscos dos diferentes postos de traballo ocupados por traballadoras, a violencia sexual entre os riscos laborais concorrentes, e deberán formar e informar diso as súas traballadoras.

3. As empresas que adecúen a súa estrutura e normas de funcionamento ao establecido nesta lei orgánica serán recoñecidas co distintivo de Empresas por unha sociedade libre de violencia de xénero. Cabe a valoración da retirada deste distintivo cando se dean circunstancias que así o xustifiquen.

4. Por un real decreto determinarase o procedemento e as condicións para a concesión, a revisión periódica e a retirada do distintivo ao que se refire o apartado anterior, as facultades derivadas da súa obtención e as condicións de difusión institucional das empresas que o obteñan.

Todas estas obrigacións non teñen só unha dimensión laboral, senón que conectan tamén co dereito á seguridade e saúde no traballo, xa que calquera tipo de situación de violencia e acoso no traballo constitúe un risco laboral de natureza psicosocial. **Por tanto, o fundamento do deber de protección empresarial nesta materia é dobre: non se atopa só nos artigos 48 da LOIMH e 12 da Lei orgánica 10/2022, senón tamén na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.** Isto supón que todas as medidas preventivas e correctoras dos devanditos riscos forman parte da prevención dos riscos laborais da empresa. A forma de integrar ou conxugar ambas as dimensións é obxecto de estudo no capítulo IV.

En calquera caso, o deber de protección empresarial virá determinado pola conexión destas condutas co traballo. É dicir, non todas as condutas ou delitos contra a liberdade sexual ou a integridade moral integrarán a obrigación empresarial, senón só aqueles que poidan darse ou se dean no ámbito laboral. Faise por tanto, necesario, delimitar conceptualmente que debemos entender por "delitos e outras condutas contra a liberdade sexual" e "delitos e outras condutas contra a integridade moral", enumerar as condutas que comprenden e determinar cales delas teñen encaixe no ámbito laboral e, por tanto, integrarán a obrigación empresarial referida.

2. Alcance obxectivo do deber de protección empresarial

2.1 Delitos e condutas contra a liberdade sexual no traballo

A liberdade sexual é o dereito de toda persoa a decidir libremente sobre a súa sexualidade, e comprende o dereito a utilizar o seu corpo como desexe, aceptar ou rexeitar as propostas sexuais recibidas e seguir unha orientación sexual. Trátase dun dereito fundamental, que dimana do dereito á liberdade persoal garantido polo artigo 17 da Constitución, e que debe exercerse sempre con respecto aos dereitos e á liberdade sexual das outras persoas.

A **Lei orgánica 10/22** ten por obxecto a garantía e protección integral do dereito á liberdade sexual e a erradicación de todas as violencias sexuais (art. 1), definíndoas como "calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito público ou privado, incluíndo o ámbito dixital"⁹.

⁹ A OMS define a "violencia sexual" como "todo acto sexual, a tentativa de consumir un acto sexual, os comentarios ou as insinuacións sexuais non desexados, ou as accións para comercializar ou utilizar de calquera outro modo a sexualidade dunha persoa mediante a coacción por outra persoa, independentemente da relación desta coa vítima, en calquera ámbito, incluídos o fogar e o lugar de traballo".

Entenderase que son violencias sexuais protexidas pola devandita lei os actos ou condutas citadas sufridas en España polas mulleres, as **nenas e os nenos**, con independencia da súa nacionalidade e da súa situación administrativa; ou no estranxeiro, sempre que sexan de nacionalidade española, e poderán para estes efectos solicitar a asistencia de embaixadas e oficinas consulares. Considérase incluído no ámbito de aplicación da lei, para os efectos estatísticos e de reparación, o feminicidio sexual, entendido como homicidio ou asasinato de mulleres e nenas vinculado a condutas definidas como violencias sexuais.

En todo caso considéranse violencias sexuais:

- A mutilación xenital feminina.
- O matrimonio forzado.
- O acoso con connotación sexual.
- A trata con fins de explotación sexual.
- Prestarase especial atención ás violencias sexuais cometidas no ámbito dixital, o que comprende a difusión de actos de violencia sexual, a pornografía non consentida e a infantil en todo caso, e a extorsión sexual a través de medios tecnolóxicos¹⁰.

Entre os delitos tipificados no título VIII do libro II do Código penal atópanse os seguintes:

- Agresións sexuais (art. 178 a 180), incluída a violación (art. 179).
- Agresións sexuais a menores de 16 anos (art. 181 a 183 bis)¹⁰: comprenden a violación, o grooming e o delito de facer presenciar actos de carácter sexual a menores de 16 anos.
- Acoso sexual (art. 184).
- Exhibicionismo e provocación sexual ante menores de idade ou persoas con discapacidade necesitadas de especial protección (art. 185 e 186).
- Prostitución de persoas maiores de idade (art. 187).
- Explotación sexual e corrupción de menores de idade ou persoas discapacitadas necesitadas de especial protección (art. 188 a 189 ter.).

Conforme o teor literal dos artigos 12 da Lei orgánica 10/22 e 48 da LOIMH, a obrigaón empresarial alcanzará a calquera destas condutas, sexan constitutivas de delito ou non, sempre que teñan lugar "no ámbito laboral", é dicir, durante o traballo, en relación co traballo ou como consecuencia deste. **As violencias sexuais que poden ter lugar no ámbito laboral serán fundamentalmente o acoso sexual ou acoso con connotacións sexuais. Nos supostos en que as condutas excedan certos límites, atopariámonos ante unha agresión sexual.**

2.2 Delitos e condutas contra a integridade moral no traballo

O artigo 15 da Constitución garante o dereito fundamental á integridade física e moral, e prohíbe expresamente as torturas e as penas ou tratos inhumanos ou degradantes. A doutrina do Tribunal Supremo e do Tribunal Constitucional conceptúa a integridade moral como **unha manifestación directa da dignidade humana**, que comprende tanto as facetas da personalidade como as da identidade individual, o equilibrio psicolóxico, a autoestima ou o respecto alleo que debe acompañar a todo ser humano (sentenzas do Tribunal Constitucional do 27 de xuño de 1990 e do 6 de maio de 2019 e sentenzas do Tribunal Supremo do 22 de setembro de 1995 e 2 de novembro de 2004). A doutrina defíneo como "o dereito de calquera a non sufrir dor ou sufrimentos físicos ou psíquicos humillantes, vexatorios ou envilecedores".

O título VII do libro II do Código penal tipifica as torturas e outros delitos contra a integridade moral. Entre eles, atópanse os delitos de torturas, o de trato degradante e o delito de acoso moral no traballo. Tamén se entende que atentan contra a integridade

¹⁰ A Lei orgánica 10/22 elimina o delito de abuso sexual a menores de 16 anos. Por tanto, a partir do 7 de outubro de 2022, calquera acto de natureza sexual realizado cun menor de 16 anos é considerado en todo caso agresión sexual.

moral outras condutas de violencia psíquica mediante a cal se exterioricen actitudes, comportamentos ou expresións de desprezo e humillación, como ocorre cos delitos de ameazas, coaccións, injurias, calumnias e discriminación laboral. Finalmente, a integridade moral tamén resulta afectada coas condutas de violencia física: nestas non só se produce unha vulneración da integridade física, senón que a integridade moral, a dignidade ou a propia estima se ven comprometidos.

En consecuencia, o deber de protección alcanzará tanto a condutas delituosas como non delituosas, de acoso ou de violencia física, sexual ou psicolóxica, que teñan lugar no mundo do traballo, xa se dean unha soa vez ou de forma reiterada, sempre que sexan susceptibles de vulnerar a liberdade sexual ou a integridade moral da persoa.

Esta interpretación do alcance obxectivo da expresión "delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo" é coherente co previsto no Acordo marco europeo de 2007 e o Convenio 190 da OIT, que deben operar como referentes interpretativos básicos nesta materia. Con todo, debe entenderse sen prexuízo dos pronunciamentos xudiciais que, no futuro, poidan producirse, correspondendo á xurisprudencia social e penal a interpretación última do alcance e sentido destas normas.

3. Alcance subjectivo do deber empresarial de protección: suxeitos activos e pasivos

3.1 Suxeitos activos

A persoa suxeito activo do acoso ou a violencia laboral é quen a comete, é dicir, o autor ou autora dos actos ou condutas constitutivos de acoso.

Tanto o Acordo marco europeo sobre violencia e acoso no traballo como o Convenio 190 da OIT, sobre violencia e acoso, insisten en que estas condutas poden darse tanto entre compañeiros/as, como entre superiores e subordinados/as, e mesmo provir de terceiros/as, a condición de que a conduta se dea no ámbito laboral, tal e como se define no apartado seguinte.

Por tanto, poden ser suxeitos activos da violencia ou o acoso laboral:

- O empresario ou a empresaria ou os suxeitos asimilados (os xerentes, os/as conselleiros/as delegados/as, os/as administradores/as ou as persoas membros do consello de administración), o persoal directivo e os mandos intermedios.
- Persoas que exerzan a autoridade ou responsabilidades propias do empregador ou empregadora de facto ou de maneira informal, xa sexa habitual ou puntualmente (por exemplo, familiares do titular da empresa).
- O resto de persoal da empresa, con independencia de cal sexa a súa posición xerárquica nesta, sexa esta superior ou inferior á da persoa vítima da conduta.
- Persoal doutras empresas (subcontratas, doutras empresas do grupo, ou cedido por empresas de traballo temporal).
- Persoal sen vinculación contractual laboral ou en proceso de formación (os/as bolseiros/as, os/as voluntarios/as, os/as pasantes, os/as estudantes en prácticas).
- Terceiros ou persoas externas á empresa, pero vinculadas ou relacionadas con ela (a clientela, os provedores, o alumnado, os pacientes, o público etc.).

Con todo, hai condutas que, pola súa natureza, só poden ser cometidas por determinadas persoas. É o caso da chantaxe sexual ou acoso sexual de intercambio, que só pode provir de persoas con ascendencia xerárquica sobre a persoa acosada e poder de decisión ou influencia sobre as súas condicións laborais. É a súa posición a que permite que poida perpetrar esa chantaxe sexual.

Non obsta á laboralidade da conduta o feito de que proveña de persoal doutras empresas ou de terceiras persoas, sobre as que o empregador/a de a persoa que as padece non teña potestades disciplinarias. Se provén de persoal doutras empresas que concorren no mesmo centro de traballo, as empresas empregadoras das persoas autora e a vítima da conduta deberán coordinarse e cooperar para a aplicación das medidas preventivas e correctoras necesarias, no ámbito das súas respectivas responsabilidades. Se provén de terceiras persoas alleas ao ámbito empresarial (os pacientes, o público, os clientes etc.) a empresa empregadora deberá adoptar medidas preventivas e correctoras para protexer a vítima da conduta, aínda que non poida adoptar medidas disciplinarias contra o seu autor/a.

3.2 Suxeito pasivo

A persoa suxeito pasivo é a persoa destinataria de tales condutas.

O artigo 12.2 da Lei orgánica 10/2022 establece que das medidas adoptadas polas empresas en virtude do disposto neste precepto e no artigo 48 da LOIMH, "poderá beneficiarse o persoal total da empresa, calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos descontínuos, con contratos de duración determinada e contratos en prácticas. Tamén poderán beneficiarse as bolseiras e o voluntariado (...) e aquelas persoas que presten os seus servizos a través de contratos de posta á disposición". Resulta equívoco o uso do verbo "poderán", pois a protección destas persoas en ningún caso é opcional ou potestativa para a empresa: todos eles deben quedar amparados polas medidas que se adopten nesta materia. O termo "poderán" debe entenderse referido, por tanto, á posibilidade que terán os suxeitos protexidos de facer uso ou non das medidas postas á súa disposición pola empresa (por exemplo, de activar ou non os procedementos de actuación).

Por tanto, poden ser suxeitos pasivos dunha conduta de violencia ou acoso laboral, as persoas seguintes:

- O empresario ou a empresaria ou os suxeitos asimilados (os/as xerentes, os/as conselleiros/as delegados/as, os/as administradores/as ou as persoas membros do consello de administración), o persoal directivo e os mandos intermedios.
- Persoas que exerzan a autoridade ou responsabilidades propias do empregador ou empregadora de facto ou de maneira informal, xa sexa habitual ou puntualmente (por exemplo, familiares do titular da empresa).
- O resto de persoal da empresa, con independencia de cal sexa a súa posición xerárquica nesta, sexa esta superior ou inferior á da persoa vítima da conduta.
- Persoal doutras empresas (subcontratas, doutras empresas do grupo, ou cedido por empresas de traballo temporal).
- Persoal sen vinculación contractual laboral ou en proceso de formación (/os/as bolseiros/as, os/as voluntarios/as, os/as pasantes, os/as estudantes en prácticas).
- Persoas traballadoras autónomas economicamente dependentes.

O acoso e a violencia laboral poden ser cometidos e sufridos tanto por homes como por mulleres, de calquera idade, profesión ou sector de actividade e nivel xerárquico na empresa. Con todo, debe terse en consideración a dimensión de xénero ao abordar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, xa que son padecidos de forma maioritaria por

mulleres¹¹. Segundo os estudos, os grupos máis vulnerables ou proclives a sufrir este tipo de conduta son:

- Mulleres soas con responsabilidades familiares (nais solteiras, viúvas, separadas e divorciadas).
- Mulleres que acceden por primeira vez a sectores profesionais ou categorías tradicionalmente masculinizadas.
- Mulleres menores de 35 anos.
- Mulleres que acaban de conseguir o seu primeiro traballo.
- Persoas homosexuais, bisexuais, transexuais, transxénero ou con identidades **ou expresións de xénero non normativas**.
- Persoas con diversidade funcional.
- **Mulleres pertencentes a minorías étnicas ou inmigrantes**

4. Alcance temporal e espacial do deber de protección empresarial: o mundo do traballo

Para que as condutas de acoso e violencia cometidas ou padecidas polos suxeitos descritos considérense "laborais" ou cometidas no ámbito laboral deben estar conectadas co traballo. Neste sentido, os límites do contorno laboral non son determinados nin polo centro de traballo nin pola xornada laboral, e deberán interpretarse dunha forma expansiva, en liña co disposto no artigo 3 do Convenio 190 da OIT, que utiliza o concepto "mundo do traballo". Por tanto, a obrigaçión de prevención e protección da empresa alcanzará a todo acto de violencia ou acoso que ocorra durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste, incluíndo os que teñan lugar:

- a) No lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo.
- b) Nos lugares onde se paga o traballador, onde este toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios.
- c) Nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo¹².
- d) No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación.
- e) No aloxamento proporcionado polo empregador.
- f) Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

¹¹ Así se recoñece no Convenio de Istambul e na Recomendación 35 da CEDAW.

¹² Neste sentido, a xurisprudencia entendeu que o acoso sexual laboral pode ter lugar mesmo durante as ceas, comidas, cócteles e demais eventos de empresa, con compañeiros/as, xefes/as ou clientes/as (sentenzas do TSX da Comunidade Valenciana do 29 de xuño de 2021 e do TSX de Madrid do 30 de novembro de 2020).

5. Contido do deber empresarial de protección

Do teor literal dos preceptos examinados resultan claramente dúas obrigacións:

- **Promover condicións de traballo que eviten as condutas descritas.**
- **Arbitrar procedementos específicos para previlas e para darlles canle ás denuncias ou queixas que poidan producirse. Estes procedementos, comunmente denominados "protocolos", deben recoller tres tipos de medidas:**
- **Medidas preventivas.**
- **Procedementos de actuación.**
- **Medidas de apoio e protección ás vítimas¹³.**

A doutrina clasifica os distintos tipos de medidas citadas en tres categorías, que representan tres niveis ou fases de intervención, en función do momento en que deben adoptarse: medidas de prevención primaria, secundaria e terciaria.

5.1 Prevención primaria ou proactiva

Comprende todas as medidas tendentes á prevención temperá e á evitación das referidas condutas. Entre os instrumentos de prevención primaria destacan tres:

- A avaliación dos riscos psicosociais.
- A planificación de medidas preventivas e correctoras dos riscos psicosociais.

Toda empresa está obrigada a avaliar e previr os riscos psicosociais, como obrigación derivada da LPRL. A posibilidade de sufrir violencia ou acoso no traballo, en canto risco psicosocial, debe figurar entre elas. Con todo, a LOIMH deulle a esta materia unha entidade diferenciada, contemplounas como unha obrigación empresarial específica e esixiu a súa negociación coa representación legal das persoas traballadoras. Por tanto, as medidas preventivas e correctoras do concreto risco psicosocial de sufrir condutas que atenten contra a liberdade sexual ou a integridade moral no traballo recolleranse nun documento específico ao que adoitamos denominar "*protocolo*" e que será negociado.

Na práctica, o resto de factores de risco psicosocial figuran unicamente na avaliación de riscos e a planificación preventiva, e limítanse os dereitos de participación da representación legal das persoas traballadoras neste caso ao trámite de consulta e información previsto no artigo 33 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

No caso da violencia e o acoso no traballo, ademais de figurar na avaliación de riscos psicosociais e a planificación preventiva destes, as medidas preventivas e correctoras deberán "*protocolizarse*", é dicir, figurar nun documento cuxo contido debe negociarse coa representación legal das persoas traballadoras. Por tanto, ao contrario que o resto de factores de risco psicosocial, non poden establecerse unilateralmente pola empresa ou polo seu servizo de prevención.

¹³ Aínda que a normativa interna non o establece expresamente, inclúe a adopción de medidas de protección e apoio ás vítimas, pois iso opera á vez como medida preventiva e correctora. Así se prevé expresamente no Acordo marco europeo sobre violencia e acoso no traballo de 2007, no Repertorio de recomendacións prácticas da OIT sobre a violencia no lugar de traballo no sector dos servizos da OIT (2003) e no Criterio Técnico 104/2021, sobre actuacións da ITSS en riscos psicosociais.

5.2 Prevención secundaria ou reactiva

Comprende a aplicación dos procedementos de actuación no caso de que se produza unha queixa ou unha denuncia ou a empresa teña coñecemento das devanditas condutas por calquera medio. Por tanto, a prevención secundaria entra en xogo cando xa se puxo de manifesto unha situación de violencia, discriminación ou acoso no traballo.

5.3 Prevención terciaria

Comprende as medidas de apoio, protección, rehabilitación da saúde e recuperación do proxecto de vida persoal e profesional da vítima. Por tanto, aplícanse unha vez quedase acreditada a realidade da conduta de violencia, discriminación ou acoso.

TABLA 1: RESUMO DE MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR A EMPRESA

Tipo de medida	Para que?	Cando se aplica?	Onde se recolle?
PREVENCIÓN PRIMARIA	Para previr a aparición das referidas condutas	Antes de que se produzan	Avaliación de riscos psicosociais
PREVENCIÓN SECUNDARIA	Planificación de medidas preventivas dos riscos psicosociais	Cando xa se produciron	Protocolo (procedementos de actuación)
	Protocolo	Cando quedou acreditada a realidade do acoso	Protocolo
PREVENCIÓN TERCIARIA	Para xestionar e resolver estas condutas	Cando xa se produciron	Protocolo (procedementos de actuación)
	Para apoiar a recuperación da persoa acosada	Cando quedou acreditada a realidade do acoso	Protocolo

Como ferramenta para que as empresas poidan avaliar a posta en marcha destas accións e medidas na súa organización acompáñase un modelo de checklist no anexo IV.

6. Obrigacións das persoas traballadoras e da súa representación legal fronte aos delitos e ás condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

6.1 Obrigacións da representación legal das persoas traballadoras

Segundo o artigo 48.2 da Lei orgánica 3/2007, "a representación das persoas traballadoras debe contribuír a previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, con especial atención ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, incluídos os labores no ámbito dixital, mediante a sensibilización ou concienciación dos traballadores e das traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos dos que teñan coñecemento e que puidesen propicialo".

Este mandato legal podería concretarse nas seguintes funcións e responsabilidades:

- Contribuír a xerar unha maior sensibilidade sobre o acoso sexual, por razón de sexo, discriminación e acosos discriminatorios, o acoso moral e, en xeral, da violencia no traballo.
- Implicarse na definición da política da organización fronte ás referidas condutas.
- Establecer mecanismos e procedementos para coñecer o alcance destes comportamentos e contribuír á detección de situacións de risco.
- Actuar como garantes dos procesos e compromisos establecidos.
- Apoiar e asesorar as persoas traballadoras que estean a padecer esta situación.
- Garantir a aplicación efectiva das sancións.
- Garantir a inexistencia de represalias contra as persoas que presenten denuncias ou queixas nesta materia, ou interveñan como instrutores ou como testemuñas na investigación destas.
- Velar porque non se produzan situacións de revitimización ou vitimización secundaria.

Nalgúns protocolos prevese a designación dunha persoa “de referencia”, pertencente á representación legal do persoal, con funcións específicas en materia de sensibilización e prevención do acoso, asistencia e acompañamento das vítimas, á que se denomina axente de prevención de acoso¹⁴.

6.2 Obrigações das persoas traballadoras

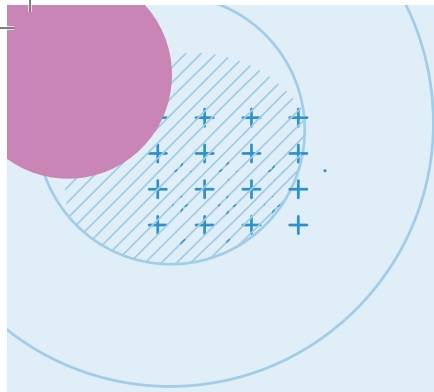
As persoas traballadoras teñen o dereito ao respecto da súa intimidade, á consideración debida á súa dignidade, e á protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo no traballo, e correlativamente teñen a obrigação de respectar estes dereitos en relación co resto de persoas traballadoras e/ou relacionadas co contorno laboral (artigo 4.2 e do Estatuto dos traballadores)¹⁵.

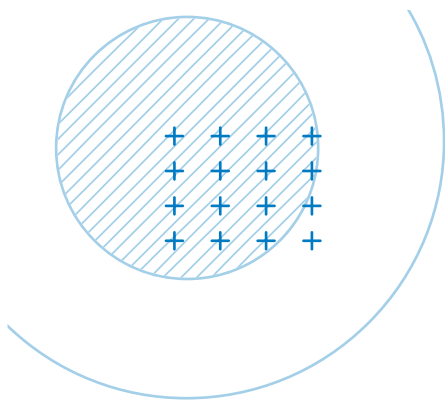
Dado que o acoso e a violencia no traballo son riscos laborais, tamén resulta de aplicación o disposto no artigo 29.2 apartados 4 e 6 da Lei de prevención de riscos laborais, as persoas traballadoras están obrigadas a informar inmediatamente a quen ocupa o cargo superior xerárquico directo e a quen está designadas para realizar actividades de protección e de prevención ou, se é o caso, ao servizo de prevención, sobre calquera situación que ao seu criterio implique, por motivos razoables, un risco para a seguridade e a saúde das persoas traballadoras. Así mesmo, están obrigadas a cooperar coa dirección da organización para que esta poida garantir unhas condicións de traballo que sexan seguras e non supoñan ningún risco para a seguridade e a saúde das persoas traballadoras.

¹⁴ Véxase, por exemplo, o Modelo de protocolo de tratamento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo para las empresas y entidades públicas. UGT Castilla y León, 2014.

¹⁵ O Código de Conduta Europeo de 1991 sinalase que los traballadores e traballadoras teñen un papel clave para crear un contorno laboral no cal o acoso sexual e por razón de sexo sexa inaceptable. Poden contribuír a previlo desde a súa sensibilidade sobre o tema, e a garantir uns estándares de conduta propia e para cos outros que non sexan ofensivos“.

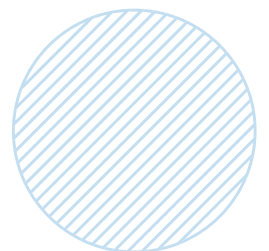






Capítulo 3

Aproximación conceptual á tipoloxía de condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que poden ter lugar no mundo do traballo: a violencia (física, psicolóxica e sexual) e o acoso



Capítulo 3

Aproximación conceptual á tipoloxía de condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que poden ter lugar no mundo do traballo: a violencia (física, psicolóxica e sexual) e o acoso

1. Os conceptos de violencia e acoso do acordo marco europeo de 2007 e do convenio 190 da OIT



O **Acordo marco europeo sobre o acoso e a violencia no traballo de 2007** ofrece o seguinte concepto de violencia e de acoso:

- Dáse acoso cando se maltrata unha ou máis persoas traballadoras ou directivas varias veces e deliberadamente, as ameazan ou as humillan en situacións vinculadas co traballo.
- Fálase de violencia cando se produce a agresión dunha ou máis persoas traballadoras ou directivas en situacións vinculadas co traballo.

En ambos os casos, a conduta tería "a finalidade ou o efecto de prexudicar a dignidade da vítima, danar a súa saúde ou crearlle un contorno de traballo hostil". Ambos os conceptos presentan as seguintes notas características:

- Poden ser de carácter físico, psicolóxico ou sexual.
- Poden constituír incidentes illados ou comportamentos sistemáticos.
- Poden darse entre colegas ou entre persoas con relación xerárquica, ou provir de terceiros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos etc.
- Poden revestir distintos niveis de gravidade, e comprender condutas tanto delituosas como non delituosas.
- Comprende condutas tanto intencionais (as que teñen a finalidade de causar o efecto citado) como as que producen ese efecto aínda sen buscalo directamente.

O **Convenio 190 da OIT** define a violencia e o acoso no mundo do traballo (artigo 1) como *“un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero vulnerables”*. O concepto "violencia e acoso por razón de xénero" alude á violencia e ao acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou o seu xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada as persoas dun sexo ou dun xénero determinado, e inclúe o acoso sexual.

O concepto de violencia e acoso ofrecido polo convenio contén varias notas fundamentais:

- Comprende as condutas que causen ou sexan susceptibles de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico.
- Inclúe tanto as condutas puntuais ou esporádicas como as condutas sistemáticas, reiteradas ou persistentes.
- Poden provir de calquera persoa relacionada co "mundo do traballo", incluíndo terceiros (artigo 2 e 4.2c).
- Non se esixe a causación efectiva dun dano para a saúde, e bastará que a conduta sexa susceptible de causalo, aínda que non o logre efectivamente.
- Reafirma que as condutas constitutivas de acoso ou violencia no traballo poden ser intencionais (se teñen por obxecto causar o dano) ou causarse por pura negligencia do suxeito activo (abonda con que causen ou sexan susceptibles de causar o dano, aínda que este non fose querido ou buscado principalmente).

Seguindo o teor literal de ambos os conceptos, así como a NTP 489 do INSSL, debemos comprender no concepto de violencia no traballo a violencia ocupacional (tanto a física como a psicolóxica, interna e externa), o acoso sexual, o acoso discriminatorio (incluíndo o acoso por razón de sexo) e o acoso moral ou psicolóxico.

2. Violencia física e psicolóxica

Enténdese por condutas de violencia física aquelas que supoñen o uso da forza física contra a persoa para producir danos físicos, psicolóxicos e/ou sexuais, como empuxóns, patadas, puñadas, dentadas, puñaladas, disparos etc.

Enténdese por condutas de violencia psicolóxica aqueles comportamentos que supoñen unha agresión de natureza psíquica entre persoas, como:

- Inxurias ou calumnias.
- Ameazas.
- Insultos ou vexacións inxustas.
- Malos tratos de palabra ou de obra.
- Abuso de autoridade,.
- Outros actos de violencia psicolóxica que, polo seu carácter illado, non poidan cualificarse como acoso moral.

A NTP 489 do INSSST distingue tres tipos de violencia ocupacional, en atención á relación existente entre os suxeitos activos e pasivos da conduta:

1. Tipo I, externa. Quen leva a cabo as accións violentas non teñen ningunha relación lexítima de trato coa vítima. Os casos máis habituais refírense a accións con ánimo de roubo.

2. Tipo II, externa. Nos casos en que existe algún tipo de relación profesional entre o causante do acto violento e a vítima. Normalmente estes feitos violentos prodúcense mentres se ofrece o servizo.

3. Tipo III, interna. Neste tipo de violencia, o seu causante ten algún tipo de implicación laboral co lugar afectado ou con algún traballador concreto do lugar.

Aínda que todas elas integran o concepto de violencia ocupacional e, por tanto, todas elas integran o deber de protección empresarial, a violencia externa (tipo I e II) pode requirir medidas preventivas adicionais e/ou protocolos de actuación complementarios. Así ocorrerá nas empresas con riscos relevantes de violencia por parte de terceiras persoas (por exemplo, traballo en solitario, riscos de roubo ou atraco etc.). Con todo, o protocolo que contemple todas estas manifestacións da violencia e o acoso no traballo servirá como marco común e mínimo de protección fronte a todas estas condutas.

3. Violencias sexuais, con especial referencia ao acoso sexual

A principal manifestación da violencia sexual no traballo é o acoso sexual laboral.

Como cuestión preliminar, debe aclararse que o **concepto laboral de acoso sexual é máis amplo que o concepto penal de acoso sexual** (é dicir, os acosos sexuais que poden ser constitutivos de delito). En ambos os casos atopámonos ante condutas ilícitas e sancionables (penal ou administrativamente), polo que esta distinción non afecta a laboralidade do acoso e as obrigacións empresariais de prevención, corrección e protección. Así:

- O acoso sexual con relevancia penal será exclusivamente aquel que consista na solicitude de favores de natureza sexual no ámbito da relación laboral e lle provoque á vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil e humillante.
- O resto de condutas distintas á descrita que poden constituír acoso sexual laboral, por encaixar no concepto legal de que se ofrecerá a continuación, non serán penalmente relevantes, pero si serán en calquera caso ilícitas e tutelables no ámbito administrativo sancionador e na orde xurisdiccional social. **O artigo 7.3 da LOIMH cualifica o acoso sexual**, en todo caso, como discriminatorio.

No capítulo VI profúndase nos elementos que diferencian o concepto penal de acoso sexual (sancionable penalmente) e o concepto laboral de acoso sexual (sancionable na orde administrativa).

• Concepto

O **artigo 7.1 da LOIMH**¹⁶ contempla o concepto legal de acoso sexual:

É constitutivo de acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

¹⁶ O artigo 2.4 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade contempla un concepto de acoso sexual análogo ao da lei estatal.

Pola súa banda, o artigo 40 do Convenio de Istambul define o acoso sexual como *“toda forma de comportamento non desexado, verbal, non verbal ou físico, de carácter sexual, que teña por obxecto ou resultado violar a dignidade dunha persoa, en particular cando este comportamento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo”*.

• Requisitos

Para entender que nos atopamos ante unha conduta constitutiva de acoso sexual teñen que darse dous requisitos no comportamento considerado:

- Contido sexual ou connotación sexual do comportamento: comprende a solicitude de favores sexuais, as condutas dirixidas á realización dun acto carnal, condutas libidinosas e, calquera outras que, a pesar de carecer da devandita finalidade, sexan obscenas. A índole sexual do comportamento non se limita, por tanto, a condutas con propósito libidinoso, é dicir, aquelas dirixidas a satisfacer o apetito sexual do suxeito activo, senón que abarca todas aquelas condutas en que o sexo é o núcleo da actuación¹⁷.

- Ten o propósito ou produce o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e crear un contorno intimidatorio degradante e ofensivo para ela, polo que inclúe tanto as condutas intencionais como as que, por mera negligencia, provoquen o mesmo resultado (por exemplo, o chamado *“acoso romántico”*, cando a persoa acosadora actúa movida por afán de *“afagar”*, *“cortexar”*, *“namorar”* ou polo que entende como *“galantería”*, pero que acaba ocasionado co seu comportamento un contorno intimidatorio ou ofensivo para a vítima).

A aptitude ou idoneidade da conduta para provocar o devandito contorno intimidatorio, hostil, degradante ou ofensivo ha de ser ponderada obxectivamente, sen prexuízo de que tamén poida terse en consideración a sensibilidade concreta da vítima¹⁸.

En cambio, non son requisitos do acoso sexual laboral:

- Non se esixe reiteración: basta un só acto ou conduta, se ten a suficiente gravidade e entidade, para entender que nos atopamos ante un acoso sexual.
- Non se esixe unha negativa exteriorizada por parte da vítima: o carácter indesexado e non querido do acoso para a persoa que o sofre é un elemento non contemplado no concepto legal, pero que si aparece noutros textos¹⁹, xa que é o que diferencia o acoso sexual do comportamento amigable. O primeiro é unilateral e indesexado e o outro voluntario e recíproco. Con todo, a concorrencia do carácter indesexado non se exclúe pola pasividade da vítima ou porque soporte a situación en silencio por medo. Tanto a xurisprudencia²⁰ como a doutrina²¹ entenden que non é esixible un non rotundo: basta un só sinal do carácter non querido ou que a conduta sexa obxectivamente ofensiva para entender que esta non é desexada.

¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, 1280/2021, de 2 de marzo de 2021, por todas.

¹⁸ Seguindo a doutrina constitucional sentada nas SSTC 224/1999, do 13 de decembro, 136/2001, do 18 de xuño e 250/2007, do 17 de decembro, entre outras, o carácter hostil do comportamento “non pode depender tan só da sensibilidade da vítima, aínda cando sexa moi de ter en conta, senón que debe ser ponderado obxectivamente, atendendo ao conxunto de circunstancias concorrentes en cada caso (...)”.

¹⁹ Por exemplo, no concepto de acoso sexual do artigo 40 do Convenio de Istambul ou o contido na Recomendación da Comisión do 27 de novembro de 1991, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo.

²⁰ A sentenza do Tribunal Constitucional 224/1999, do 13 de decembro (BOE do 20 de xaneiro de 2000) exclúe que sexa necesaria unha negativa clara, terminante e inmediata que evidencie un rexeitamento total e absoluto, e basta unha soa negativa ou un sinal do carácter non querido.

A sentenza do Xulgado do Social de León 500/2019, do 26 de novembro de 2019 determina que o carácter indesexado do acoso sexual concorrerá tanto cando a vítima mostrase o seu rexeitamento como cando, a pesar do silencio desta, o acosador/a débese saber que o seu acto é contrario á dignidade das persoas conforme os parámetros da conciencia social imperante, coa consecuencia de que se libera a vítima da carga de probar a súa negativa, e é o acosador/a quen deba probar o consentimento.

²¹ LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO: “Acoso sexual: el estado de la cuestión en España tras los últimos instrumentos internacionales”. Revista Misión Jurídica, vol. 13, número 18, xaneiro- xuño de 2020, pp. 65-82.

• Tipos de acoso sexual

O acoso sexual pode ser de dous tipos:

- **Acoso de intercambio, chantaxe sexual ou *quid pro quo*:** ten lugar cando se forza a vítima para escoller entre someterse aos requirimentos sexuais ou perder certos beneficios ou condicións de traballo. Pode ser explícito (unha proposición directa ou expresa ou coacción física para iso) ou implícito (cando a persoa non foi requirida sexualmente pero outras persoas do seu mesmo sexo en circunstancias profesionais similares melloran a súa categoría, salario ou condicións laborais por aceptar as condicións dunha chantaxe sexual, o que incita implicitamente á súa aceptación). Por definición, este tipo de acoso só pode ser cometido por persoas con poder para decidir ou influír sobre a relación laboral (persoas que ocupen unha posición xerárquica superior á persoa acosada, sexa o empresario ou a empresaria, o persoal directivo ou os altos cargos da empresa, os cargos intermedios, o superior xerárquico inmediato etc.).

- **Acoso sexual ambiental:** é un comportamento sexual que é indeseado para a vítima e crea un contorno intimidatorio, humillante e ofensivo para esta, pero que carece do compoñente da chantaxe sexual (non se vincula a mellora de condicións de traballo á aceptación das propostas sexuais). Neste caso, o acoso pode provir tanto do empresario ou empresaria como calquera persoa traballadora da empresa, de calquera nivel xerárquico, ou persoal relacionado coa empresa ou vinculado a esta (persoal de subcontratas, persoal bolsreiro ou en prácticas formativas non laborais, clientes provedores etc.).

Por tanto, o acoso sexual pode darse en sentido **vertical** (entre persoas de distinto rango xerárquico, tanto nun sentido descendente (dunha persoa con posición xerárquica superior cara a outra que se atopa nunha posición subordinada) como ascendente (dun/dunha subordinado/a cara aos seus superiores xerárquicos) ou nun sentido **horizontal** (entre persoas que se atopan no mesmo plano ou entre as que non existe ningunha relación de dependencia xerárquica).

Listaxe exemplificativo de condutas que poden ser acoso sexual

O acoso sexual comprende condutas verbais, non verbais e físicas, e pódense citar a modo de exemplo os comportamentos seguintes, por si sós ou conxuntamente con outros:

- Bromas sexuais ofensivas e comentarios con connotacións sexuais sobre a aparencia física, orientación sexual ou identidade de xénero da persoa.
- Comentarios sexuais, xestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descrições ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidade sexuais.
- Preguntas sobre a vida sexual, orientación sexual ou preferencias sexuais da persoa.
- Difusión de rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Difusión de vídeos, imaxes ou conversacións de contido sexual ou erótico da propia persoa traballadora ou de terceiras persoas.
- Comunicacións (cartas, notas, chamadas ou mensaxes telefónicas, mensaxes de correo electrónico, comunicacións ou comentarios a través de redes sociais etc.) de contido sexual.
- Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sentimentais ou sexuais, ou para retomar as relacións sentimentais ou sexuais tras unha ruptura.
- Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, á carreira profesional, á mellora das condicións de traballo ou á conservación do posto de traballo.
- Invitacións para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto destas deixase claro que resultan non desexadas e inoportunas.
- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo (por exemplo, colocar un calendario ou imaxes deste tipo no

entro de traballo, ou como fondo de pantalla do PC).

- Contacto físico deliberado e non solicitado de carácter leve (caricias, masaxes non desexadas etc.) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Acurrallar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
- Espiar as persoas cando se atopan en lugares reservados ou íntimos, como os vestidores, os baños ou as salas de lactación.

Delimitación do acoso sexual e a agresión sexual

Cando a conduta que atenta contra a liberdade sexual traspasa certos límites, pode ser constitutiva dun delito de agresión sexual. Enténdese por tal calquera acto que atenta contra a liberdade sexual doutra persoa sen o seu consentimento. Só se entenderá que hai consentimento cando se manifestou libremente mediante actos que, en atención ás circunstancias do caso, expresen de maneira clara a vontade da persoa. Considéranse en todo caso agresión sexual os actos de contido sexual que se realicen empregando violencia, intimidación ou abuso dunha situación de superioridade ou de vulnerabilidade da vítima, así como os que se executen sobre persoas que se atopen privadas de sentido ou de cuxa situación mental se abusase e os que se realicen cando a vítima teña anulada a súa vontade por calquera causa.

Así mesmo, coa reforma do Código penal operada pola Lei orgánica 10/2022, suprímese a diferenza entre agresión e abuso sexual, e cualifícase de agresión sexual a todo acto de carácter sexual realizado cun menor de dezaseis anos.

Con carácter xeral, a xurisprudencia penal viña esixindo contacto físico íntimo, mesmo por encima da roupa, realizado con violencia ou intimidación, para entender cometido un delito de agresión sexual, pero a sentenza do Tribunal Supremo do 25 de maio de 2021 cualificou, por primeira vez, como agresión sexual un acto de violencia sexual sen contacto físico, cometido a través de medios dixitais (obtención de vídeos sexuais dunha menor baixo intimidación nas redes sociais). A sentenza do 23 de xullo de 2018 condenou por un delito contra a intimidade, outro de ameazas e un terceiro de abuso sexual a un home que hackeou os ordenadores persoais de varias mulleres e se apropiou de imaxes e vídeos de contido sexual que elas gardaban de si mesmas, ameazándoas con difundilos se non mantiñan relacións sexuais con el a través de webcam e chats.

Falamos de violación **cando a agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal ou bucal, ou introdución de membros corporais ou obxectos por algunha das dúas primeiras**. A violación é un delito que se agrava se a vítima é especialmente vulnerable, xa sexa por razón de idade, enfermidade, discapacidade ou calquera outra circunstancia.

4. Trato e/ou acoso discriminatorio

Concepto e causas de discriminación

O deber de prevención e protección do empresario fronte ás condutas discriminatorias, puntuais ou reiteradas tamén ten fundamento no **mandato disposto no artigo 25 da Lei 15/22:**

“A protección fronte á discriminación obriga á aplicación de métodos ou instrumentos suficientes para a súa detección, a adopción de medidas preventivas e a articulación de medidas adecuadas para o cesamento de situacións discriminatorias”.

Este mandato alcanza a todos os suxeitos incluídos no ámbito de aplicación da lei, entre os que se atopan os empregadores, tanto no sector público como privado. Parece lóxico, por tanto, que a ferramenta idónea para abordar estas medidas sexan os protocolos para a prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

As directivas comunitarias en materia de igualdade tipifican o acoso como unha conduta discriminatoria (art. 2.3 Directiva 2000/43/CE, art. 2.3 Directiva 2000/78/CE, art. 2.2. Directiva 2002/73/CE). As definicións comunitarias de acoso traspóñense ao noso ordenamento interno a través do art. 7.2 LOIMH para o acoso por razón de sexo e do art. 28.1 d) da Lei 62/2003, para o acoso baseado na orixe racial ou a étnica, a relixión, as conviccións, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual. A definición comunitaria de acoso refírese a un comportamento non desexado, relacionado con algunha das causas de discriminación prohibida e que ten o propósito ou o efecto de crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Actualmente, o concepto de acoso discriminatorio recóllese no artigo 6.4 da Lei 15/2022, integral para a igualdade de trato e a non discriminación:

“Constitúe acoso, para os efectos desta lei, calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas nesta, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante e ofensivo”.

A lei amplía o elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, e abarca o nacemento, a orixe racial ou a étnica, o sexo, a relixión, a convicción ou a opinión, a idade, a discapacidade, a orientación ou a identidade sexual, a expresión de xénero, a enfermidade ou a condición de saúde, o estado serolóxico e/ou a predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, a lingua e a situación socioeconómica ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social (art. 2.1). A lei utiliza, por tanto, a mesma fórmula de peche que o texto constitucional, e deixa clara que a enumeración que realiza é aberta.

Así mesmo, o artigo 6 considera discriminatoria *“toda indución, orde ou instrución de discriminar a calquera polas causas establecidas nesta lei. A indución ha de ser concreta, directa e eficaz para facer xurdir noutra persoa unha actuación discriminatoria”.*

• Requisitos

Con base no concepto legal, podemos sintetizar os requisitos ou elementos do acoso discriminatorio en tres puntos:

- Que teña lugar “calquera conduta” con matizacións, móbiles ou efectos discriminatorios.
- Que esta conduta teña o obxectivo ou a consecuencia de crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. Por tanto, a intencionalidade non é determinante, e basta con que a conduta teña como consecuencia crear o devandito contorno, aínda que non o persiga directa e dolosamente.
- Non se esixe a reiteración ou a sistematicidade da conduta: a lei fala de “calquera conduta”, sen esixir pluralidade de condutas ou repetición destas. Por tanto, integran o deber empresarial de prevención e corrección tanto as condutas discriminatorias puntuais como aquelas reiteradas ou persistentes no tempo.

• Tipos de discriminación

Debe terse en consideración que non é discriminatorio calquera trato menos favorable entre dúas persoas ou grupos en situación análoga ou comparable, senón só aqueles tratos menos favorables que estean motivados ou inspirados por algunha das causas de discriminación expresadas ou polos prexuízos asociados a elas (discriminación directa)

ou aquelas disposicións, prácticas ou criterios aparentemente neutros que ocasionen ou poidan ocasionar unha desvantaxe particular a unha ou varias persoas respecto a outras por razón das referidas causas de discriminación (**discriminación indirecta**). A discriminación tamén pode ter **lugar por asociación** (tamén chamada “discriminación reflexa”), cando unha persoa ou grupo en que se integra é obxecto de trato discriminatorio, debido á súa relación con outra sobre a que concorran algunha das causas de discriminación citadas; ou por erro, cando o acto discriminatorio se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas. Tamén poden darse supostos de discriminación **múltiple** (cando a persoa é discriminada de maneira simultánea ou consecutiva por dúas ou máis das causas de discriminación referidas) e de discriminación **interseccional** (cando concorren ou interactúan diversas causas de discriminación, e xeran unha forma específica de discriminación).

O acoso e o trato discriminatorio pode darse, do mesmo xeito que o acoso sexual, nun sentido vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal (entre compañeiros/as sen relación xerárquica).

- Especial referencia ao acoso discriminatorio por razón da orientación sexual, identidade ou da expresión de xénero e/ou das características sexuais.

A protección fronte ao trato discriminatorio, ao acoso e á violencia comprende o que poidan sufrir as persoas LGTBI por razón **da súa orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais**. Neste sentido, a Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI establece no seu artigo 15.1 que “as empresas de máis de cincuenta persoas traballadoras deberán contar, no prazo de doce meses a partir da entrada en vigor da presente lei²², cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI. Para iso, as medidas serán pactadas a través da negociación colectiva e acordadas para a representación legal das persoas traballadoras. O contido e alcance desas medidas desenvolveranse regulamentariamente”. A interpretación do precepto contextualizada co marco normativo vixente esixe distinguir dúas cuestións:

- Dun lado, a necesidade de planificar un conxunto de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI nas empresas de máis de 50 persoas traballadoras.
- Doutro lado, a necesidade de definir protocolos para a atención da violencia e do acoso contra as persoas LGTBI. En realidade, a violencia e o acoso contra calquera persoa por razón da súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero e/ou características sexuais deben estar incluídos nos protocolos adoptados ao amparo dos artigos 48 da LOIMH e 12 da Lei orgánica 10/22. Esta obrigaón incumbe a todas as empresas (non só ás de máis de 50 persoas traballadoras).

Con todo, debe terse en conta que a lei remite, en canto ao alcance e contido das medidas, a un futuro desenvolvemento regulamentario, no que se poderían establecer contidos ou esixencias específicas, complementarias ou adicionais.

En calquera caso, á hora de delimitar os conceptos de acoso ou trato discriminatorio por razóns de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero e características sexuais debe partirse, en todo caso, dos conceptos recollidos no artigo 3 da Lei 4/2023:

- Orientación sexual: atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa.

²² Entrada en vigor el 1 de marzo de 2023, según la Disposición final 20ª de la Ley.

A orientación sexual pode ser heterosexual, cando se sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara a persoas de distinto sexo; homosexual, cando se sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara a persoas do mesmo sexo; ou bisexual, cando se sente atracción física, sexual ou afectiva cara a persoas de diferentes sexos, non necesariamente ao mesmo tempo, da mesma maneira, no mesmo grao nin coa mesma intensidade. As persoas homosexuais poden ser gais, se son homes, ou lesbianas, se son mulleres.

- **Identidade sexual:** vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa se sente e se autodefine, e pode ou non corresponder co sexo asignado ao nacer.
- **Expresión de xénero:** manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.
- **Intersexualidade:** a condición daquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponden coas nocións socialmente establecidas dos corpos masculinos ou femininos.
- **Persoa trans:** persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer.
- **Familia LGTBI:** aquela na que un ou máis dos seus integrantes son persoas LGTBI, englobándose dentro delas as familias homoparentais, é dicir, as compostas por persoas lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores de idade que se atopan de forma estable baixo garda, tutela ou patria potestade, ou con descendentes maiores de idade con discapacidade a cargo.
- **LGTBIfobia:** toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas LGTBI polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

Listaxe exemplificativa de condutas que poden ser trato ou acoso discriminatorio

De modo exemplificativo e non excluínte, poderían constituír trato discriminatorio ou acoso discriminatorio, sempre que estean conectadas con algún dos factores de discriminación arriba enumerados, as seguintes:

- Xulgar o desempeño dunha persoa traballadora de forma ofensiva, illala ou ridiculizala por algún dos factores de discriminación descritos.
- Burlarse ou utilizar cualificativos ou formas ofensivas para dirixirse a unha persoa pola súa raza, relixión, nacionalidade, discapacidade, idade, enfermidade etc.
- Ataques, burlas, cualificativos ofensivos e/ou tratos desfavorables por razón da orientación sexual, a identidade de xénero e/ou a expresión de xénero da persoa ou as súas características sexuais.
- Utilización de humor tráfobico, intéfobico, homófobico, lesbófobico ou bífobico.
- Negarse a nomear unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes que non se correspondan co xénero co que se identifique.
- Negarse a adaptar o posto de traballo ou a realizar axustes razoables no posto de traballo, que non impoñan unha carga desproporcionada ou indebida e que sexan necesarios para que a persoa con discapacidade poida traballar en igualdade de condicións que as demais (artigo 6.1 a) da Lei 15/2022 e STC do 15 de maio de 2021).
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Ataques ou tratos desfavorables por razón da pertenza a un sindicato ou polas accións sindicais realizadas.
- Ataques ou tratos desfavorables pola nacionalidade, a orixe racial ou a étnica, a idade, o estado civil, a discapacidade ou a enfermidade da persoa.
- Tratos desfavorables por razón da enfermidade, o estado serolóxico ou a predisposición xenética a sufrir patoloxías ou trastornos²³. Ito moitos supostos de discriminación por enfermidade reconducíanse á figura de "discriminación por aparencia de discapacidade", desenvolto pola xurisprudencia comunitaria, e que permite establecer unha pre53

²³ Debe destacarse que a inclusión da "enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos" como causa de discriminación é unha das novidades da Lei 15/2022. Con anterioridade a esta, o TC resistiuse a considerar a enfermidade como causa autónoma de discriminación con carácter xeral, aínda que si cando o factor enfermidade sexa tomado en consideración como un elemento de segregación pola enfermidade en si mesma ou pola estimagización que supón (STC 62/2008). No noso dereito moitos supostos de discriminación por enfermidade reconducíanse á figura de "discriminación por aparencia de discapacidade", desenvolto pola xurisprudencia comunitaria, e que permite establecer unha presunción iuris tantum a favor do carácter discriminatorio das decisións de despedimento de persoas traballadoras en situación de incapacidade temporal cando esta non presenta unha perspectiva ben delimitada en canto á súa finalización a curto prazo ou cando poida prolongarse significativamente (SSTXUE do 11 de abril de 2013, do 18 de decembro de 2014, 1 de decembro de 2016 e 11 de setembro de 2019).

5. Acoso por razón de sexo e/ou xénero

• Concepto

O acoso por razón de sexo é un tipo de acoso discriminatorio. O seu concepto legal vén auspiciado pola transposición da Directiva 2006/54/CE, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, que se recolle nos artigos 7.2 e 8 da LOIMH e contemplan o concepto de acoso por razón de sexo ou xénero²⁴ :

Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade tamén constitúe discriminación directa por razón de sexo.

O acoso por razón de sexo ou xénero, comprende as condutas relacionadas tanto co sexo como co xénero da persoa.

- Co termo **sexo** faise referencia á **condición biolóxica** de ser home ou muller.
- Co termo **xénero** faise referencia a un **constructo social ou cultural**, que engloba todas as **expectativas e roles** formados ao redor das condutas, preferencias, aparencia e características que acompañan o sexo biolóxico da persoa. É dicir, como esperamos que homes e mulleres se comporten, se vistan, se comuniquen, se relacionen etc. en función do seu sexo biolóxico.

• Requisitos

Os elementos clave do concepto de acoso por razón de sexo son:

- Relaciónase co sexo, a expresión de xénero ou a identidade de xénero dunha persoa, nun sentido amplo, tanto no referido ao sexo biolóxico como ao xénero. A diferenza do acoso sexual, o acoso por razón de sexo relaciónase co sexo ou coa identidade de xénero da persoa, pero non ten connotación ou contido sexual.
- Ten como obxectivo ou produce o efecto de crear un contorno intimidatorio, hostil degradante, humillante ou ofensivo para a persoa que a sofre (comprende tanto as condutas nas que a intención do autor ou autora é xerar ese contorno hostil, como aquelas en as que, aínda que non sexa a súa intención primaria, a súa conduta é obxectivamente idónea ou propicia para causar o devandito resultado; así pode ocorrer cando a finalidade primordial do acosador/a é o animus iocandi, é dicir, realizar humor ou bromas á conta da persoa acosada).
- Do mesmo xeito que ocorre co concepto legal de acoso discriminatorio, o concepto legal de acoso por razón de sexo ou xénero non esixe reiteración. Por tanto, as condutas discriminatorias por razón de sexo, aínda cando sexan puntuais, poderán ser cualificadas como acoso se teñen por propósito ou producen o efecto de crear o devandito contorno intimidatorio, hostil ou humillante.

²⁴El artículo 2.3 del Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, también contiene un concepto de acoso por razón de género.

Listaxe exemplificativa de condutas que poden ser acoso por razón de sexo ou xénero

Entre as situacións que se poden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aqueles atentados contra a dignidade:

- Dunha muller traballadora só polo feito de ser muller; ou dun home polo só feito de ser home.
- Dunha persoa traballadora por motivo da súa orientación sexual ou pola súa expresión de xénero ou identidade de xénero ou condición de persoa intersexual, transexual ou en proceso de reatribución de xénero²⁵.
- Dunha muller traballadora polo feito de estar embarazada ou pola súa maternidade ou por atoparse en situacións asimilables, como estar a se someter a técnicas de reprodución asistida²⁶, ou dun home polo feito de que a súa parella se atope nunha das devanditas situacións²⁷.
- Dunha muller traballadora polo exercicio dalgún dereito laboral previsto para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral²⁸.
- Dun home polo mero feito de solicitar ou gozar o seu permiso de paternidade, ou por exercer dereitos vinculados á conciliación da vida familiar e laboral²⁹.

O acoso por razón de sexo pode manifestarse nunha gran variedade de condutas e actos, e poden citarse de modo exemplificativo e non excluínste os seguintes, sempre que sexan motivados polas causas indicadas:

- Condutas discriminatorias motivadas só polo feito de ser muller ou home, ou por non axustarse ás características físicas ou comportamentos estereotípicos do sexo biolóxico.
- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvoltas por persoas do outro sexo.
- Cualificativos, epítetos ou formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo, identidade ou expresión de xénero.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, as habilidades e o potencial intelectual do outro sexo.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma nesgada.
- Asignar tarefas ou traballos por debaixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Ignorar achegas ou comentarios da persoa (excluír, non tomar en serio).
- Baleirar de funcións ou responsabilidades o seu posto de traballo ou deixar sen ocupación efectiva; atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Penalizar, tomar decisións que afecten desfavorablemente a súa formación e promoción profesional ou calquera outras condicións de traballo.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.).
- Denegar arbitrariamente os permisos ou as licenzas ás que ten dereito por razón das devanditas causas.

²⁵ Si bien la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual y de identidad y expresión de género tienen sustantividad como categoría discriminatoria específica, deben ser también objeto de protección dentro de la discriminación y acoso por razón de sexo, en la medida en que comportan un trato desfavorable a la persona por no ajustarse a los estereotipos propios de su sexo.

²⁶ Véase la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de febrero de 2008.

²⁷ Sería un caso de discriminación refleja o por asociación (Sentencia del TSJ de Galicia de 16 de abril de 2021)

²⁸ Dado que este tipo de permisos son utilizados mayoritariamente por mujeres. En este sentido, véase la STC 3/2007, de 15 de enero.

²⁹ Al acosar a un hombre por motivos vinculados a la paternidad o conciliación de vida familiar y laboral se incurre en un acoso discriminatorio por razón de sexo, ya que se está represaliando al varón por no ajustarse o mantener roles o comportamientos estereotípicos del sexo masculino y se perpetúan prejuicios de género tales como "las mujeres son quienes deben encargarse del hogar y tener una jornada laboral más corta que los varones"; "las tareas domésticas, cuidar de los niños son cosas de mujeres", "los hombres que solicitan permiso de paternidad o reducción de jornada son femeninos, menos competentes y menos comprometidos con el trabajo".

6. Acoso moral, psicolóxico ou *mobbing*

• Concepto

O termo *mobbing* provén do verbo inglés *to mob* (que podería traducirse como atacar en masa a alguén) e foi acuñado polo psicólogo e psiquiatra Heinz Leymann cuxa definición do *mobbing* ou acoso moral no traballo se recolle na nota técnica preventiva (NTP) 476 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT) como unha *"situación na que unha persoa (ou en raras ocasións un grupo de persoas) exercen unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática e recorrente (como media unha vez por semana) e durante un tempo prolongado (como media uns seis meses) sobre outra persoa ou persoas no lugar de traballo coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima ou vítimas, destruír a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores e lograr que finalmente esa persoa ou persoas acaben abandonando o lugar de traballo"*. Pola súa banda, Mary France Hirigoyen defíneo como *"toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, que atenta pola súa repetición ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco da organización e dirección dun empresario, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego"*.

Con todo, a pesar da relevancia que adquiriu este comportamento no mundo do traballo e o seu desenvolvemento pola doutrina ius laboralista e a xurisprudencia, carecemos dun concepto legal ou normativo deste.

En 2001 a Comisión Europea adopta a proposta do grupo de estudo Violencia no Traballo (con representantes de gobernos, empresarios e sindicatos) e define o *mobbing* como *"comportamento negativo entre compañeiros ou entre superiores e inferiores xerárquicos, por mor do cal o afectado é obxecto de acoso e ataques sistemáticos durante moito tempo, de modo directo ou indirecto, por parte dunha ou máis persoas, co obxectivo e/ou o efecto de facerlle o baleiro"*. Tamén a Carta social europea do 3 de maio de 1996 establece a necesidade de *"promover a sensibilización, información e prevención en materia de actos explicitamente hostís ou ofensivos dirixidos dun modo repetido contra todo asalariado no lugar de traballo e adoptar as medidas apropiadas para protexer os traballadores contra tales comportamentos"*. A OMS sinala no documento Sensibilización sobre o acoso psicolóxico (2004), que o *mobbing* se aplica ao ambiente de traballo para indicar o comportamento agresivo e ameazador dun ou máis membros dun grupo, o acosador, cara a un individuo ou ocasionalmente cara a un grupo, denominado obxectivo ou vítima. A Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo define o acoso moral no lugar de traballo como *"un comportamento irracional repetido con respecto a un empregado ou a un grupo de empregados, que crea un risco para a saúde e a seguridade"*. Dentro desta definición, por *"comportamento irracional"* enténdese o comportamento que unha persoa razoable, tendo en conta todas as circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita ou ameaza; *"comportamento"* inclúe as accións dun individuo ou un grupo. Un sistema de traballo pode ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar ou ameazar.

Pola súa banda, a NTP 854 do INSHT ofrece o seguinte concepto de acoso moral ou psicolóxico no traballo:

"Exposición a condutas de violencia psicolóxica, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo, cara a unha ou máis persoas por parte doutra/s que actúan fronte aquela/s desde unha posición de poder (non necesariamente xerárquica). Esta exposición dáse no marco

dunha relación laboral e supón un risco importante para a saúde”.

Pola súa banda, o TS conceptuouno como “aquela conduta abusiva ou violencia psicolóxica á que se somete de forma sistemática a unha persoa no ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionen a dignidade ou a integridade psíquica do traballador e poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo” (STS do 16 de febreiro de 2011).

A xurisprudencia tendeu a interpretar o acoso laboral dunha maneira bastante restritiva, xa que exixía a concorrencia de tres requisitos ou elementos nas condutas: reiteración, intencionalidade e causación dun dano. Con todo, nos últimos anos matizáronse os dous últimos requisitos, á luz da doutrina sentada pola sentenza do Tribunal Constitucional 56/2019, do 6 de maio, e do Convenio 190 da OIT, de tal forma que se a conduta é obxectivamente idónea para atentarse contra a integridade moral ou dignidade da persoa, perde relevancia a intencionalidade, e admítase a figura do acoso “*involuntario*” ou cometido por negligencia³⁰; doutra banda, pásase a valorar a potencialidade da conduta para producir un dano, sen esixir que efectivamente se producise³¹.

• Requisitos

Por tanto, tendo en conta estas novidades, os requisitos que actualmente a xurisprudencia esixe que concorran na conduta ou condutas para entender que existe acoso moral son catro:

- Que sexa reiterada ou sistemática: o acoso moral non se define por unha conduta illada, senón por unha serie de actos hostís persistentes ou reiterados que están relacionados entre si. Con todo, esta esixencia podería ser obxecto de revisión á luz do Convenio 190 da OIT, xa que recoñece expresamente que a violencia e o acoso no traballo poden “manifestarse unha soa vez ou de forma repetida”.
- Que responda ao fin de vexar, humillar ou atentarse contra a dignidade da persoa traballadora ou sexa obxectivamente idónea para producir un padecemento físico ou moral.
- Que lle cause á vítima un sufrimento ou dano físico, psíquico ou moral ou, polo menos, encerre a potencialidade de logralo (o producise efectivamente ou non).
- Que sexa deliberada ou, polo menos, estea adecuadamente conectada co resultado lesivo.

Por tanto, o que se ha de ponderar é a idoneidade obxectiva da conduta para vexar ou humillar e para causar un dano na saúde da persoa que a sofre. É esta idoneidade o relevante, e non tanto a intención de vexar ou a causación efectiva do dano.

• Tipos de acoso moral

Podemos distinguir distintos tipos de *mobbing* ou acoso moral. En atención á posición das persoas acosadora e acosada o *mobbing* pode ser:

- **Horizontal**, cando a persoa acosadora e acosada se atopan no mesmo rango xerárquico.
- **Vertical**, cando se atopan en distintos niveis dentro da xerarquía corporativa. Neste sentido, falamos de *mobbing* ascendente cando unha persoa de nivel xerárquico superior é atacado por un ou varios dos seus subordinados; e de *mobbing* descendente ou *bossing*, cando unha persoa traballadora recibe acoso psicolóxico por parte dunha ou

³⁰ Véase la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de enero de 2022 (rec. 5722/2021).

³¹ La sentencia del Tribunal Supremo 426/2021, de 19 de mayo (rec. 2919/2019) señala que la relevancia penal del acoso moral laboral no puede hacerse depender de la subjetividad o vulnerabilidad de la víctima, pero tampoco puede exigirse un análisis de la capacidad de resistencia de la persona para para tolerar la situación a la que está siendo sometida, “con independencia de que esas actuaciones tengan como desenlace una patología física o psíquica evaluable médicamente”.

varias persoas que ocupan posicións superiores na xerarquía empresarial.

En atención á finalidade perseguida co acoso, a doutrina distingue os seguintes tipos de *mobbing* :

- **Mobbing estratéxico:** forma parte da estratexia empresarial para forzar a persoa acosada a abandonar a empresa, para aforrar os custos do despedimento.
- **Mobbing disciplinario:** a súa finalidade é represaliar unha persoa, e indirectamente o resto de persoas traballadoras, por presentar unha queixa, unha denuncia, reivindicar os seus dereitos, levar a contraria etc.
- **Mobbing perverso:** non hai nada previo nas relacións de traballo que permita identificar unha causa ou detonante, xa que obedece á personalidade frustradora da persoa que acosa.

Listaxe exemplificativa de condutas que poden ser acoso moral

Con carácter exemplificativo e non excluín-te, pódense sinalar os seguintes exemplos de condutas que poden ser constitutivas de acoso moral (por si soas ou varias en concorrencia):

- Deixar a persoa de forma continuada sen ocupación efectiva ou non proporcionar os medios esenciais para realizar o seu traballo.
- Illar, incomunicar, prohibir a comunicación da persoa traballadora con outras persoas traballadoras, ou destas con aquela, ou con clientes.
- Distorsionar a comunicación, reter información necesaria para o traballo ou manipulala para inducir a erro.
- Acusacións sistemáticas de negligencia ou falta de profesionalidade inxustificadas.
- Imposición de sancións disciplinarias inxustificadas e reiteradas.
- Estender rumores maliciosos ou calumniosos que menoscaben a reputación, a imaxe ou a profesionalidade.
- Burlas, menosprezos, ameazas, humillacións, críticas á vida persoal, berros, insultos.
- Ignorar os éxitos profesionais ou atribuílos maliciosamente a outras persoas ou a elementos alleos, desprezar o traballo, ocultar ou minimizar os méritos.
- Criticar continuamente o traballo, ideas ou propostas da persoa acosada.
- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar a persoa, o seu traballo ou os resultados obtidos.
- Invadir a privacidade da persoa acosada intervindo o seu correo, o seu teléfono, revisando os seus documentos, os armarios, os caixóns, ou o aloxamento da persoa cando sexa proporcionado pola empresa etc., ou subtraer elementos claves para o seu traballo.
- Quitar áreas de responsabilidade sen xustificación ou asignar tarefas rutineiras por debaixo da competencia e da capacidade da persoa.
- Animar outras persoas para participar en calquera das accións anteriores, ou a denunciar ou presentar queixas contra a persoa acosada, mediante a persuasión, a coacción ou o abuso de autoridade.

Delimitación do acoso moral e das situacións de conflito laboral e/ou risco psicosocial

En cambio, non debe confundirse o acoso moral coas situacións de conflito laboral nas que non se vexa afectada a integridade moral da persoa traballadora, sen prexuízo de que estas poidan constituír riscos psicosociais ou mesmo condutas ilícitas, pero non conceptuables como acoso. Por exemplo:

- Modificacións substanciais sen causa ou sen seguir o procedemento.
- Decisións empresariais non axustadas a dereito.
- Situacións de tensión no traballo.

- Disputas ou discrepancias entre persoas traballadoras ou entre estas e os seus superiores nas que non se aprecia lesión da dignidade.
- Meras diferenzas persoais ou profesionais.
- Enfrontamentos e desentendidos laborais no seo da empresa por defender os suxeitos da relación laboral intereses contrapostos.
- Presións para aumentar a xornada ou realizar determinados traballos, mellorar a produtividade ou o rendemento.
- Condutas despóticas xeneralizadas, dirixidas contra un colectivo indeterminado de persoas traballadoras ou contra o persoal en xeral, sen prexuízo de que esta conduta poida constituír unha situación de risco psicosocial.

Tamén resulta necesario delimitar o acoso laboral respecto do que son situacións de risco psicosocial. Estas situacións, por si mesmas, non son constitutivas de acoso, pero deben ser abordadas na prevención de riscos laborais da empresa, na medida en que poden xerar riscos para a saúde das persoas traballadoras e ser caldo de cultivo de situacións de acoso e violencia na empresa. É o caso de:

- Mandos despóticos, estilos de liderado ríxidos que crean un clima de medo, tensión ou competitividade excesiva.
- Situacións de conflito xeneralizado entre a dirección e o persoal ou os colectivos de persoas traballadoras.
- Sobrecargas de traballo, ritmo de traballo excesivo, imposición de prazos moi estritos ou imposibles de cumprir.
- Conflitos de rol ou de funcións.
- Falta de autonomía na realización das tarefas, excesivo control ou presión.
- Deficientes ou inexistentes canles de comunicación entre as persoas, os departamentos ou coa dirección empresarial.
- Síndrome do burnout ou do "traballador queimado", tamén chamado síndrome de desgaste profesional ou ocupacional: é o resultado dunha tensión laboral crónica ou avanzado dentro do contexto laboral que vai minando a persoa traballadora ata o punto de non poder atender debidamente as súas tarefas. A OMS acordou incluílo en 2019 na clasificación profesional de enfermidades profesionais.

7. Referencia especial ás violencias dixitais e ao ciberacoso

As condutas descritas poden ser cometidas por calquera medio: presencial ou a distancia (as notas, as cartas, os correos, as mensaxes ou as chamadas telefónicas etc.), incluídos os medios dixitais (a videoconferencia, a difusión de imaxes ou vídeos, os comentarios en redes sociais etc.).

En liña co Convenio 190 da OIT, os artigos 48 da LOIMH e 12 da Lei orgánica 10/2022 deixan claro que o acoso ou a violencia laboral poden ter lugar por medios dixitais.

O desenvolvemento das tecnoloxías da información e comunicación (TIC), e o uso intensivo de dispositivos móbiles, Internet, redes sociais, servizos como os de mensaxería instantánea ou de xeolocalización e o crecente recurso ao teletraballo levou á Axencia Española de Protección de Datos (AEPD) a publicar en 2019 unha serie de recomendacións para a prevención do acoso dixital. A AEPD destaca que *"as características das TIC deron lugar a novas ameazas, derivadas, entre outras, da velocidade coa que a información se difunde neste contorno, a posibilidade de acceder á información grazas aos motores de procura e ás dificultades para a súa eliminación. A facilidade para viralizar e a perdurabilidade no contorno en liña entrañan novas situacións de risco, como poden ser o acceso e a divulgación sen consentimento de información sensible, de fotografías ou vídeos de carácter íntimo; a vixilancia e a monitoraxe de actividades en liña; os danos á reputación*

etc. Aínda que a violencia en liña afecta o conxunto da cidadanía, as mulleres vense especialmente afectadas por estes fenómenos, e sofren como consecuencia danos físicos, psicolóxicos e económicos. Na súa enquisa a escala da Unión Europea de 2014, a Axencia de Dereitos Fundamentais da UE revelou que o 23 % das mulleres manifestara sufrir acoso ou abuso en liña polo menos unha vez na súa vida e que unha de cada dez fora vítima de violencia en liña”.

Por violencia dixital podemos entender aqueles actos de violencia ou acoso en liña, cometidos, instigados, amplificados ou agravados, en todo ou en parte, mediante o uso de tecnoloxías da información e da comunicación, plataformas de redes sociais, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensaxería e medios similares que atenten contra a integridade moral ou a liberdade sexual da persoa.

Comprende o ciberacoso, sexa moral, sexual ou discriminatorio, a calumnia, o insulto, a ameaza e as expresións discriminatorias. Aínda que xa se foron citando moitas das súas manifestacións nos dous apartados anteriores, podemos enumerar, de modo exemplificativo, as seguintes condutas:

- O envío por medios dixitais de imaxes, vídeos, textos ou memes con contido sexual, degradante, discriminatorio ou que afecte a dignidade da persoa traballadora.
- A publicación ou difusión de comentarios, expresións ou chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio ou que afecten a dignidade da persoa traballadora.
- A difusión de vídeos ou imaxes de contido sexual dunha persoa traballadora sen o seu consentimento (sexpredding, revenge porn ou pornovinganza (mal chamado, xa que a vinganza só é un dos posibles móbiles). Poden ser obtidas lexitimamente por quen as difunde (imaxes ou vídeos enviados pola propia vítima, ou gravados de común acordo), pero esta utilízao para facerlle dano á vítima difundíndoos ou facéndooos públicos sen o seu consentimento.
- Irrromper nas redes sociais de alguén ou crear un perfil falso para facerse pasar pola vítima a fin de desacreditala (*fraping*).
- Ameazar a vítima con difundir ou facer público un contido de carácter sexual desta se non accede ás pretensións do chantaxista (sextorsión).

8. As consecuencias da violencia e o acoso no traballo

Ademais das consecuencias xurídicas (obxecto de estudo no capítulo VI), a violencia e o acoso no traballo ten consecuencias sociolaborais e económicas, que afectan as persoas que o padecen, a organización empresarial e o contorno e a saúde laboral.

8.1 Consecuencias para a vítima:

A violencia e o acoso no traballo teñen consecuencias nos distintos ámbitos da vida (familiar, social e laboral) de quen o padece, cun forte impacto na súa saúde, especialmente no aspecto psicolóxico. Entre os efectos máis comúns atópanse:

- Inseguridade ou inquietude no traballo.
- Sentimento de estar nun contorno intimidatorio.
- Tendencia a querer quitarlle importancia ao feito, e xustificalo dalgunha maneira.
- Sentimento de ser tratadas e tratados como obxectos, sen ter en conta a súa valía persoal ou profesional.
- Tensión no traballo e medo a determinadas situacións e a quen os acosa.
- Sentimento de impotencia ante a súa situación e ante a humillación que senten.
- Sentimento de culpabilidade.
- Aversión, irritabilidade, malestar, intimidación, incomodidade, desánimo, confusión etc.

- Desenvolvemento de tensión tanto física como emocional.
- Vergoña, dificultade en facer público o acoso que están a sufrir.
- Absentismo por enfermidade.

Todas estas consecuencias, poden chegar a transformarse en patoloxías como depresión e ansiedade, coas consecuentes repercusións no estado físico como poden ser dores de cabeza, lesións musculares, problemas de estómago, insomnio, subida da tensión, úlceras, náuseas etc. Desta maneira a calidade de vida da vítima deteriorase e o que comeza no ámbito laboral, acaba xerando consecuencias no ámbito da vida privada.

A atención ás vítimas, e en especial ás que estiveron sometidas a acoso ou condutas reiteradas, posibilitou un achegamento á súa experiencia e ás consecuencias que xerou nas súas vidas, o cal permitiu extraer certos elementos comúns nelas:

- Adoitan percibir a súa situación como unha experiencia tensa, con temores, na que se senten impotentes e humilladas.
- Sempre pasan por un momento no que deben decidir se renunciar ao seu emprego ou seguir na mesma situación.
- Xeralmente, atopáronse con obstáculos no momento de contar o que lles estaba sucedendo ou cando o denunciaron.
- Pode existir certa tendencia para quitarlle importancia e a minimizar a conduta da persoa que acosa.

Unha vez a vítima do acoso é consciente de que o está sufrindo e se expón a poñer unha denuncia, atópase na tesitura de decidir cal é o momento adecuado, xa que se o fai demasiado pronto pode perder credibilidade por considerar que se apresurou e, se o fai demasiado tarde, pode ser criticada por consentir ese comportamento. Este tipo de condutas do contorno, dificultan moito máis saber como actuar, o que leva a que en certos casos se opte por non denunciar. As razóns para non denunciar adoitan ser:

- Temer que se considere que está dramatizando.
- Non ter claro o límite entre unha relación normal que se establece no traballo e cando esta pasa a ser abuso.
- Non ter claro que condutas son aceptables e cales non son aceptables nun contorno laboral.
- Falta de confianza na resposta da empresa se denuncia.
- Perder o seu traballo ou, no caso de traballos temporais, que non as volvan contratar.
- Perder a confianza dos seus superiores e/ou a posibilidade de promocionar, por ser considerada unha persoa "problemática".
- Estar afeita a calar ante pequenas ofensas como poden ser as bromas.
- Temer a estigmatización e o xuízo paralelo no contorno de traballo, como caer no ostracismo ou que se lles faga o "baleiro", que non as crean ou que se busquen "outras razóns" na denuncia como poden ser a vinganza ou o rancor, ou que as culpabilicen, por considerar que coa súa actitude provocou a situación.

No caso dos homes, a súa conduta fronte ao acoso e a violencia adoita presentar características diferenciadas xa que:

- Resúltalles complicado identificarse co rol de vítima.
- Tenden a recoñecer o acoso só nos casos nos que hai unha relación xerárquica. No resto de casos, os comportamentos que se consideraron como acoso leve, xeralmente non os identifican como tales, senón como parte das relacións 'normais' entre compañeiros e compañeiras.

8.2 Consecuencias para a organización empresarial en que se produce:

- Custos derivados do absentismo, das baixas etc.
 - A perda de valores da organización e a mala imaxe pública que pode provocar.
- *Diminución da produtividade, a competitividade e a rendibilidade empresarial.

8.3 Consecuencias para o contorno e a saúde laboral:

O contorno da persoa que sofre violencia ou acoso no traballo é un ámbito que tamén se ve afectado, tanto se se coñece o que está a ocorrer coma se non:

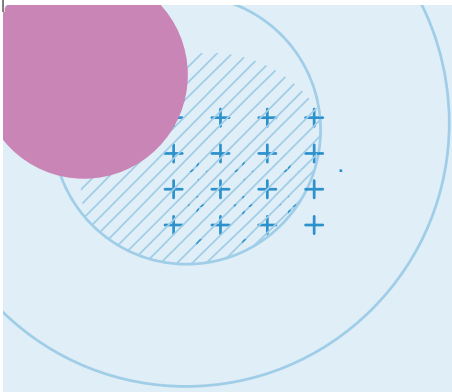
- Se o contorno descoñece o que sucede, a percepción que terá é que unha persoa coa que traballan se atopa nerviosa, con cambios de humor, está despistada, cambia a súa aparencia e trata de pasar desapercibida, empeza a faltar ao traballo. Todo isto, ante a falta de coñecemento, pode xerar certa tensión, o cal aumenta a presión sobre a vítima.
- Se o contorno coñece o que está a suceder, aínda que intente manterse á marxe, situárase dun lado ou outro en función de diversas variables como poden ser a credibilidade das persoas implicadas, o prestixio, a proximidade persoal etc. É importante que se o persoal é consciente dun caso de violencia ou acoso no traballo, o poña en coñecemento de quen corresponda para evitar que se manteña e para evitar que se volva repetir.

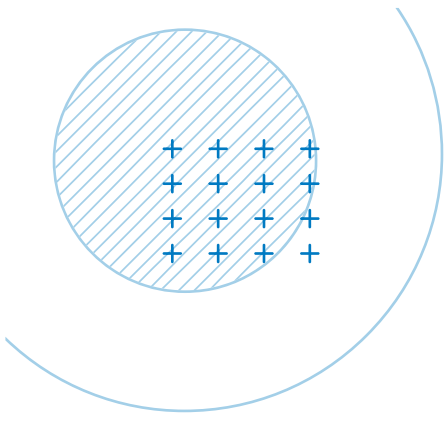
Todo iso provoca un empeoramento do ambiente laboral, crea un clima enrarecido e prexudicial e diminúe a motivación do persoal.

8.4 Consecuencias para a sociedade:

O acoso e a violencia no traballo provocan custos para o sistema de saúde, o sistema de Seguridade Social, o sistema xudicial, as políticas sociais etc.

Ademais, a persistencia deste tipo de violencia supón o menoscabo de valores como a igualdade e a xustiza social.

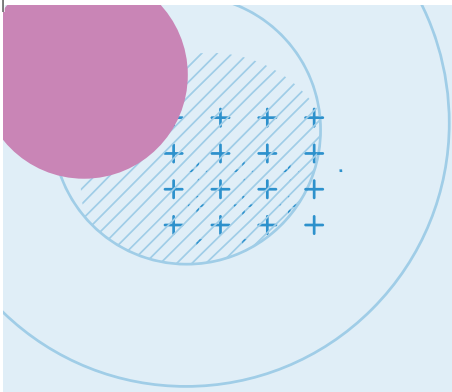




Capítulo 4

A integración da prevención das condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo na xestión da prevención de riscos laborais da empresa





Capítulo 4

A integración da prevención das condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo na xestión da prevención de riscos laborais da empresa



1. Aproximación ao concepto de risco psicosocial

A posibilidade de sufrir as referidas condutas no traballo é un risco laboral, concretamente de tipo psicosocial. A LPRL non os contempla expresamente, pero refírese a eles cando determina que *“o empresario é responsable das condicións de traballo, incluídas as características do traballo relativas á súa organización e ordenación”*. O Tribunal Constitucional recoñeceu a aplicación da LPRL ante as situacións de risco psicosocial³² e a LOIMH determina que o acoso sexual e por razón de sexo se consideran dentro da protección, promoción e mellora da saúde laboral (artigo 27.3 c).

Por iso, o empresario ou empresaria, en cumprimento do deber de protección da seguridade e saúde das persoas traballadoras en todos os aspectos relacionados co traballo (art. 19 do Estatuto dos traballadores e 14.1 da LPRL), debe desenvolver cantas actuacións sexan necesarias para identificar, avaliar, previr e corrixir os devanditos riscos, a través dos mecanismos previstos na LPRL e as súas normas de desenvolvemento.

O Convenio 190 da OIT vén reforzar a obrigaición de incluír estas condutas nas políticas de prevención de riscos laborais. No seu artigo 9 debulla cada unha das obrigaicións que, nesta materia, deben asumir as empresas:

“Todo membro deberá adoptar unha lexislación que esixa os empregadores tomar medidas apropiadas e acordes co seu grao de control para previr a violencia e o acoso no mundo do traballo, incluídos a violencia e o acoso por razón de xénero, en particular, na medida en que sexa razoable e factible:

- a) *Adoptar e aplicar, en consulta cos traballadores e os seus representantes, unha política do lugar de traballo relativa á violencia e ao acoso.*
- b) *Ter en conta a violencia e o acoso, así como os riscos psicosociais asociados, na xestión da seguridade e saúde no traballo.*
- c) *Identificar os perigos e avaliar os riscos de violencia e acoso, con participación dos traballadores e os seus representantes, e adoptar medidas para previr e controlar os devanditos perigos e riscos.*

d) Proporcionarlles aos traballadores e ás outras persoas concernidas, en forma accesible, segundo proceda, a información e a capacitación sobre os perigos e os riscos de violencia e acoso identificados, e sobre as medidas de prevención e protección correspondentes, inclusive sobre os dereitos e as responsabilidades dos traballadores e outras persoas concernidas en relación coa aplicación da política mencionada no apartado a) do presente artigo."

Podemos definir os riscos psicosociais como "aqueles feitos, acontecementos, situacións ou estados con consecuencia da organización do traballo e teñen unha alta probabilidade de afectar negativamente a saúde da persoa traballadora". A NTP 443 do INSST e o criterio técnico da ITSS sobre riscos psicosociais conceptúa os "factores psicosociais" como "as condicións de traballo, ou as súas características relacionadas coa organización, o contido do traballo e a realización da tarefa que teñen a capacidade de afectar tanto o benestar ou a saúde física, psíquica ou social da persoa traballadora como o desenvolvemento do traballo". Os "factores de risco psicosocial" son "aqueles factores psicosociais que, por unha configuración deficiente ou un deseño inadecuado, presentan a probabilidade de afectar negativamente a saúde e o benestar da persoa traballadora".

Os riscos psicosociais máis recoñecidos son a tensión, a violencia e o acoso no traballo, pero non son os únicos. Non existe unha única clasificación dos factores de risco psicosocial, nin unha soa metodoloxía para avalialos, pero en todas as existentes subxace un marco teórico e conceptual común. O Criterio técnico 104/2021 da ITSS segue a seguinte clasificación proposta por PRIMA-EF³³ :

FACTORES PSICOSOCIAIS	FACTORES DE RISCO PSICOSOCIAL
Contido e características do traballo	Monotonía, tarefas sen sentido, fragmentación, falta de variedade, tarefas desagradables polas que sente rexeitamento
Carga e ritmo de traballo	Carga de traballo excesiva ou insuficiente, presión de tempo, prazos estritos
Tempo de traballo	Horarios moi longos ou impredecibles, conexión continua ao traballo, traballo a quendas, traballo nocturno
Participación e control	Falta de participación na toma de decisións, falta de autonomía ou control sobre o traballo (por exemplo sobre o método ou o ritmo de traballo, os horarios, o contorno)
Cultura de organización	Comunicacións deficientes, apoio insuficiente ante os problemas ou o desenvolvemento persoal, falta de definición de obxectivos
Ambiente e equipos de traballo	Posta ao dispor de equipos inadecuados ou ausencia de mantemento, malas condicións ambientais tales como falta de espazo, iluminación deficiente ou ruído excesivo
Relacións persoais no traballo	Illamento, relacións insuficientes, malas relacións con compañeiros de traballo, conflitos, condutas inapropiadas (fustrigación, acoso), relacións adversas con usuarios ou clientes, atraco
Rol na organización	Ambigüidade ou conflito de rol, responsabilidade sobre persoas
Desenvolvemento profesional	Escasa valoración social do traballo, inseguridade no traballo, falta de promoción profesional
Interacción vida persoal-traballo	Conflito de demandas ou esixencias entre ambas as esferas, problemas de conflito e/ou sobrecarga de rol (laboral, persoal e familiar)

Polo tanto, o risco de sufrir acoso, violencia, frustración, discriminación ou outras condutas contra a integridade moral ou física da persoa traballadora serían factores de risco psicosocial que se identificarían no ítem ou factor psicosocial “relacións persoais no traballo”. A peculiaridade que presentan os factores psicosociais é que tenden a interaccionar, retroalimentándose entre si, de aí a necesidade dun tratamento conxunto e unificado de todos eles nun mesmo proceso de xestión preventiva e non un separado para cada factor de risco. Dito doutra forma, a prevención de todos os factores de risco psicosocial será a forma en que a empresa poderá cumprir coa primeira das súas obrigacións: promover condicións de traballo que eviten as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

Por exemplo, imaxinemos unha empresa onde existe unha sobrecarga de traballo, unha deficiente repartición de tarefas, e a falta de claridade sobre as funcións e responsabilidades que debe asumir cada persoa traballadora. Todo iso conduce a ritmos de traballo excesivos, incumprimentos dos procedementos de traballo pola presión e as presións, aumento das condutas inseguras, conflitos entre traballadores e/ou coa liña xerárquica, aumento da tensión laboral etc., que poden provocar situacións de violencia ou acoso.

A continuación, sinálanse os pasos do proceso de xestión preventiva dos riscos psicosociais e, entre eles, a violencia e o acoso.

2. Avaliación ou identificación dos factores de risco psicosocial relacionados coa violencia e o acoso no traballo

O primeiro paso para unha adecuada política de prevención de riscos laborais é identificar os riscos aos que os traballadores están ou poidan estar expostos. Debe realizar unha avaliación inicial dos riscos psicosociais (acoso e violencia entre eles), analizar os factores de risco específico e verificar se o contorno e a organización do traballo favorecen as situacións de acoso ou violencia, incluíndo a violencia sexual.

A Recomendación 206 da OIT insiste nesta idea, ao dispoñer que *“na avaliación de riscos no lugar de traballo se deberían ter en conta os factores que aumentan as probabilidades de violencia e acoso, incluíndo os perigos e riscos psicosociais. Debería prestarse especial atención aos perigos e riscos que:*

- a) Se deriven das condicións e modalidades de traballo, a organización do traballo e da xestión dos recursos humanos, segundo proceda.*
- b) Impliquen a terceiros como os clientes, os provedores de servizos, os usuarios, os pacientes e o público.*
- c) Se deriven da discriminación, o abuso das relacións de poder e as normas de xénero, culturais e sociais que fomentan a violencia e o acoso”.*

A recomendación identifica como ocupacións e modalidades de traballo máis expostos á violencia e ao acoso, o traballo nocturno, o traballo que se realiza de forma illada, o traballo no sector da saúde, a hostalería, os servizos sociais, os servizos de emerxencia, o traballo doméstico, o transporte, a educación e o lecer.

³³ As siglas PRIMA-EF corresponden a Psychosocial Risk Management-Excellence Framework. Trátase dun consorcio liderado polo Institute of Work, Health & Organisations (I-WHO) británico, vinculado á Universidade de Nottingham. Participan ademais o Departamento de Diálogo Social da Organización Internacional do Traballo (OIT), a área de Saúde Laboral da Organización Mundial da Saúde (OMS) e os organismos técnicos estatais en materia de saúde laboral de cinco países (Alemaña, Italia, Holanda, Polonia e Finlandia). O seu obxectivo consiste en proporcionar un marco de actuación para promover políticas e prácticas de xestión do risco psicosocial na Unión Europea (UE), un marco que permita a tradución da política e o coñecemento á práctica efectiva nos lugares de traballo.

Entre os factores de risco psicosocial que deben identificarse atópase a violencia física, a violencia psicolóxica, a violencia sexual e o acoso. Á violencia sexual refírese expresamente o artigo 12.2 da Lei orgánica 10/2022, ao esixir que *“as empresas deberán incluír na valoración de riscos dos diferentes postos de traballo ocupados por traballadoras, a violencia sexual entre os riscos laborais concorrente, debendo formar e informar diso as súas traballadoras”*. Así mesmo, no artigo 16.2, establece que *“as empresas deberán integrar a perspectiva de xénero na organización dos espazos dos centros de traballo a fin de que resulten seguros e accesibles para todas as persoas traballadoras”*.

Como regra xeral, estes riscos poden estar presentes en calquera empresa, de calquera tamaño e sector de actividade, e en calquera nivel xerárquico. De feito, sempre será necesario identificar estes riscos e contemplar unha serie de medidas preventivas e correctoras básicas, xa que os **factores de risco subxectivos** (referentes ás características individuais das persoas que poden cometer estas condutas), son moi difíciles de predicir e identificar, pero si son susceptibles de ser previstos.

Ademais, tamén poderán estar presentes **factores de risco obxectivos**, que non son máis que outros factores de risco psicosocial que, por si sós ou ao interaccionar con outros, propician particularmente estas condutas. A empresa deberá analizar e identificar na avaliación de riscos se se dan algún destes factores, nese caso deberá adoptar medidas correctoras destes.

O primeiro grupo de factores de risco está relacionado co contorno, co lugar e cos espazos de traballo, e cos procedementos de traballo. Seguindo a NTP 489 do INSST sería especialmente importante para avaliar os riscos de violencia, incluída a sexual, valorar:

- A localización xeográfica do centro de traballo.
- O deseño do lugar de traballo.
- Iluminación tanto interior como exterior.
- Visibilidade.
- Medidas de seguridade existentes (alarmas, videovixilancia, vixilancia privada etc.).
- Horarios de apertura e peche.
- Xestión de acceso ao público.
- Xestión de caixa.
- Xestión de esperas e colas.
- Xestión de reclamacións e queixas.
- Sistemas de entregas, reparticións e recollidas (medios, rutas, procedementos...).
- Cantidade e ritmo de traballo.

O segundo grupo de factores de risco veñen determinados polas condicións de traballo:

- Traballo en solitario, en lugares remotos ou en especiais condicións de illamento ou distancia.
- Traballo nocturno.
- Traballo a través de tecnoloxías da información e a comunicación. En particular, cando se utilice o sistema de teletraballo, os artigos 4.4 e 16 da Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia, deberá terse en conta as particularidades e riscos específicos desta modalidade de traballo ao avaliar os riscos e planificar a actividade preventiva, así como á hora de configurar e aplicar medidas contra o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria e acoso laboral.
- Traballo con persoas con historial problemático ou de violencia, con trastornos mentais, adicións etc.
- Trato con terceiros (clientela, pacientes, público, alumnado, usuarios/as etc.).

O terceiro grupo de factores de risco está relacionado co clima organizacional:

- Estilos de xestión ríxidos e intolerantes que crean un clima de medo, desconfianza ou competencia excesiva.
- Estructuras de poder moi xerarquizadas e opacas, onde non existe claridade ou transparencia en canto á promoción e desenvolvemento profesional.
- Contornos laborais de alta inestabilidade ou precariedade, que xeran unha alta conciencia de vulnerabilidade.
- Falta de definición do rol profesional, incerteza en relación cos requirimentos profesionais.
- Contornos de inestabilidade organizativa (momentos de cambio de titularidade na empresa, cambios organizativos).
- Canles de información e comunicación ausentes ou deficientes.

O cuarto grupo de factores de risco está relacionado co contexto laboral:

- Contornos nos cales hai diferenzas importantes na proporción entre mulleres e homes, especialmente en contornos masculinizados.
- Contornos nos cales hai grandes diferenzas de poder formal (status) ou informal (experiencia) entre sexos (un gran número de mulleres está baixo o mando duns cuantos homes).
- Contornos moi "sexualizados" ou sexistas nos cales os símbolos e imaxes sexuais son utilizados fóra do seu contexto como estratexia comercial ou contornos onde as bromas de carácter sexual, pósteres con imaxes sexuais etc. son comúns.

O quinto grupo de factores de risco vén determinado pola resposta que estas actitudes ou comportamentos reciben por parte da organización:

- Percepción por parte das persoas traballadoras de que a empresa tolera ou ignora estas condutas.
- Falta de recursos para presentar denuncias ou queixas.
- Falta de mecanismos de apoio para as vítimas.
- As queixas ou denuncias non se admiten, ou non se resolven, ou non son tratadas con seriedade ou prontitude.
- Non se lles impoñen sancións efectivas ás persoas autoras deste tipo de condutas ou as que se impoñen son irrisorias ou pouco proporcionadas á gravidade dos feitos.

3. Planificación de medidas preventivas e correctoras

Se os resultados da avaliación puxesen de manifesto situacións de risco, a empresa debe planificar a actividade preventiva, e buscar un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as relacións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo. Para este fin, definirá as medidas de prevención e/ou corrección do risco, e fixará os recursos humanos e materiais para levalas a cabo, as persoas responsables da súa execución e os prazos para iso.

- Previr os factores subxectivos de risco, mediante medidas de formación, información e sensibilización dirixidas á xeneralidade do persoal e a quen ocupa postos directivos ou de mando. O artigo 12.2 da Lei orgánica 10/2022 establece expresamente que "as empresa promoverán a sensibilización e ofrecerán formación para a protección integral contra as violencias sexuais a todo o persoal ao seu servizo".

- Corrixir os factores obxectivos de risco psicosocial relacionados no apartado anterior, para evitar que poidan propiciar situacións de violencia ou acoso.
- A empresa debe establecer unha política fronte á violencia e ao acoso, exteriorizar o seu compromiso de tolerancia fronte a este tipo de condutas e facelo chegar a todo o persoal e ás persoas relacionadas coa empresa (persoal doutras empresas que conorra no centro de traballo, provedores etc.) e/ou expoñelo nun lugar visible ao público en xeral.
- Definir procedementos de actuación para o caso de que cheguen a darse estas condutas.
- Definir mecanismos de protección e apoio para as vítimas.
- Fomentar ou convidar as persoas traballadoras a que notifiquen condutas que consideren inaceptables ou de acoso.
- Integrar a perspectiva de xénero na organización dos espazos de traballo para que resulten seguros e accesibles para todas as persoas traballadoras (artigo 16.2 da Lei orgánica 10/22).

A prevención da violencia dixital e o ciberacoso esixe medidas preventivas específicas. Con carácter previo, é necesario ter en conta que as empresas deben definir os criterios de utilización dos dispositivos dixitais coa participación da representación legal das persoas traballadoras, e informar debidamente dela o persoal, así como definir unha política interna que garanta o dereito á desconexión dixital e accións de formación e sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas, tras a audiencia da representación legal das persoas traballadoras, en cumprimento do disposto nos artigos 87.3 e 88.3 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

Dado que en moitas ocasións estas condutas supoñen un tratamento ilícito de datos persoal, a Axencia Española de Protección de Datos (AEPD) ten un importante papel. En relación coa violencia sexual, o artigo 50 da Lei orgánica 10/22 establece a necesidade de protexer a intimidade das vítimas e en especial os seus datos persoais: "A AEPD exercerá as funcións que lle corresponde de acordo co previsto no artigo 47 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, co fin de garantir a protección específica dos datos persoais das mulleres nos casos de violencia sexual, especialmente cando esta se perpetúe a través de tecnoloxías da información e a comunicación(...). A axencia garantizará a dispoñibilidade dunha canle accesible e segura de denuncia da existencia de contidos ilícitos en Internet que comportasen un menoscabo grave do dereito á protección de datos persoais".

Seguindo as recomendacións da AEPD³⁴, as empresas deben incluír nos seus protocolos fronte ás condutas referidas as seguintes medidas:

- Incluír no compromiso empresarial arriba citado o compromiso de previr, sensibilizar e actuar nos supostos de que teña coñecemento de ciberacoso e violencias dixitais, e impulsar unha cultura de respecto á intimidade persoal e de concienciación no emprego de datos persoais e de uso responsable das TIC.
- Incluír nos protocolos de prevención da violencia e o acoso unha descrición de condutas inadecuadas no emprego das novas tecnoloxías, de tal forma que as persoas traballadoras tomen conciencia dos riscos que poden supoñer para a súa intimidade e das condutas que poden dar lugar a unha situación de acoso ou violencia laboral. Desta forma, as empresas poden informar sobre o carácter de falta ou delito de determinadas condutas, así como publicar exemplos de condutas realizadas por medio de Internet e redes sociais que supoñan casos de acoso. Trátase de que os empregados teñan claras as consecuencias penais, e administrativas, se é o caso, das citadas condutas.

³⁴ Recomendacións para prevención do acoso dixital | AEPD (2019).

- Achegar información relativa aos posibles mecanismos de reacción ante un tratamento de datos persoais que poida supoñer unha situación de acoso: información sobre os mecanismos de retirada de contido das principais plataformas en Internet, políticas de privacidade dos principais operadores ou a canle prioritaria posta ao dispor do público por parte da Axencia Española de Protección de Datos, entre outros. Dentro deste labor informativo, resultaría de máxima utilidade a articulación cursos de formación relativos ao emprego adecuado de redes sociais e Internet, a identificación de situacións de acoso nestes medios e a loita contra estas situacións. Tamén resulta moi útil informar sobre a pegada dixital que deixan as condutas cometidas por estes medios.
- Desde o punto de vista da empresa ou organización débese ter en conta o carácter transversal da prevención do acoso nas medidas organizativas da entidade e, concretamente, nas súas políticas de protección de datos. Trátase de que a entidade **minimice os tratamentos de datos**, especialmente canto se trata de datos de especial protección que puidesen dar lugar, en caso dun mal uso, a situacións de acoso ou discriminación.
- Prever nos procedementos de actuación canles especiais para os supostos en que a realización do acoso se leva a cabo a través de tratamentos ilícitos de datos persoais. Neste sentido, as entidades poden darlle publicidade e difusión á canle establecida pola Axencia Española de Protección de Datos para facer efectivo o dereito á supresión de datos persoais especialmente sensibles. Cando a AEPD considere que un tratamento dos datos persoais poida comportar un menoscabo grave do dereito á protección de datos persoais, poderá ordenarlles aos responsables ou encargados dos tratamentos o bloqueo dos datos e o cesamento do seu tratamento e, en caso de incumprirse o devandito mandato por estes, proceder á súa inmovilización. Cando se presenta unha reclamación referida á falta de atención por un responsable dos dereitos establecidos nos artigos 15 a 22 do RXP, a AEPD poderá acordar en calquera momento, mesmo con anterioridade á iniciación do procedemento sancionador, mediante resolución motivada e audiencia previa do responsable do tratamento, a obrigação de atender o dereito solicitado, sen prexuízo da continuación do procedemento. Para supostos excepcionalmente delicados (difusión de contidos sexuais ou violentos), a AEPD puxo ao dispor do público unha canle de denuncia prioritaria, a través da cal se pretende simplificar o acceso do cidadán afectado ás medidas cautelares previstas no artigo 69 da LOPD (bloqueo dos datos) fronte á difusión ilexítima en Internet de datos sensibles, de forma que se logre a retirada inmediata dos contidos constitutivos de acoso das redes sociais e Internet. É conveniente incluír nos modelos de denuncia de acoso referencias ou información respecto ao papel da AEPD cando o acoso se producise a través de tratamentos ilícitos de datos persoais, para que a persoa afectada coñeza a posibilidade de solicitar a tutela dos seus dereitos, interpoñer unha reclamación que devindica nun procedemento sancionador, ou solicitar medidas cautelares urxentes. Dada a novidade da canle de tutela de dereitos mencionado, sería conveniente que as empresas e entidades públicas fixesen un especial esforzo en darlle publicidade a este mecanismo entre os seus cadros de persoal, mesmo a través da publicación nas súas intranet dun vínculo ao formulario web. Así mesmo, poderíase incluír unha ligazón a esta canle nos protocolos das entidades, ou prever a posibilidade de que o responsable de tomar medidas para frear a situación de acoso asesore o/a traballador/a afectado para dirixirse á mencionada canle.

4. Outras obrigacións en materia de prevención de riscos laborais

- Os riscos de sufrir violencia ou acoso no traballo e as medidas preventivas que se van adoptar deben integrarse dentro dos contidos da información e formación preventiva que debe proporcionarse a toda persoa traballadora de acordo co disposto nos artigos 18 e 19 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

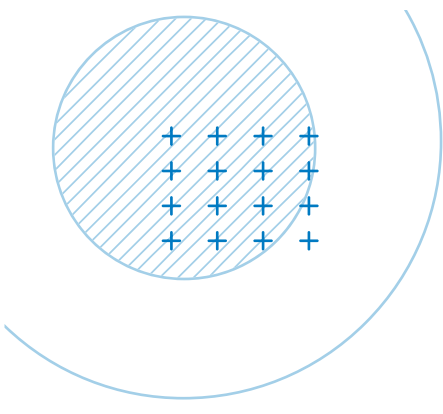
- Cando concorran varias empresas nun mesmo centro de traballo, estas deberán cooperar para a adopción das medidas de coordinación de actividades que sexan necesarias nesta materia, en virtude do disposto no artigo 24 da LPRL e o Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais.

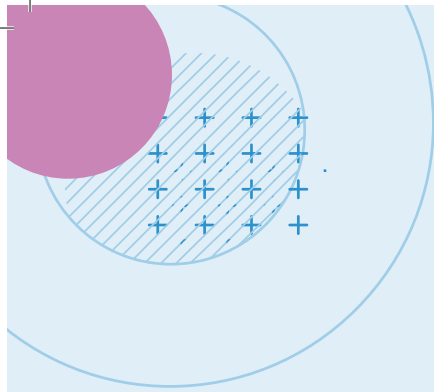
- Cando se produza un dano para a saúde dos traballadores conectado causalmente cunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, a continxencia debería cualificarse como profesional. Para iso, a empresa deberá:

- * Investigar os feitos e identificar as súas causas e as medidas correctoras que se deben aplicar (artigo 16.3 da LPRL).

- * Comunicarlle os feitos á autoridade laboral competente como accidente de traballo (Orde TAS/2926/2002, do 19 de novembro, pola que se establecen novos modelos para a notificación dos accidentes de traballo e se posibilita a súa transmisión a través dun procedemento electrónico).

- * Facilitarlle a asistencia sanitaria á vítima por parte da mutua correspondente, para permitir que a continxencia se cualifique como profesional.







Capítulo 5

O protocolo para a prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

Capítulo 5

O protocolo para a prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo



Xunto á avaliación de riscos psicosociais, o protocolo é o documento básico para a prevención e tratamento destas condutas, e comprende:

- Declaración de principios e obxectivos.
- Delimitación do ámbito de aplicación do protocolo.
- Conceptualización e exemplos de condutas incluídas no protocolo.
- Medidas preventivas.
- Procedementos de actuación.
- Medidas de apoio e protección das vítimas.

1. Que empresas están obrigadas a dispoñer dun protocolo para a prevención e tratamento das condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo?

Todas as empresas, sexa cal for o seu tamaño, sector ou número de persoas traballadoras, deben dispoñer dun documento que recolla o conxunto de medidas preventivas e correctoras das condutas descritas. Este documento é habitualmente denominado "protocolo" ou "procedemento" (artigo 48 da LOIMH)³⁵.

³⁵As administracións públicas tamén deben dispoñer dun protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, que deberán negociar coa representación legal das persoas traballadoras (artigo 62 da LOIMH). Este precepto non se viu afectado pola reforma da Lei orgánica 10/2022, polo que segue falando exclusivamente do acoso sexual e por razón de sexo.

2. Quen é o/a responsable da implantación do protocolo?

O/A responsable do protocolo e da súa implantación é sempre **a empresa ou organización, e iso con independencia de que outras persoas teñan competencias para intervir no procedemento** (comisión instrutora, servizos de prevención, delegados e delegadas de prevención etc.).

Para ese efecto, debemos ter en conta que aínda que a tramitación do procedemento (admisión da denuncia, investigación dos feitos denunciados e elaboración do informe de conclusións e propostas de actuación) se levará a cabo pola comisión instrutora, isto non significa que a empresa deixe de ser responsable en ningún momento da correcta aplicación do procedemento, nin supón a delegación das súas potestades organizativas e disciplinarias, xa que é a empresa quen debe adoptar efectivamente as medidas propostas pola devandita comisión.

Dado que o protocolo de actuación tamén é un instrumento de prevención de riscos laborais será necesaria a intervención, a colaboración e a coordinación co servizo de prevención propio ou alleo da empresa ou coas persoas designadas para levar a cabo as actividades de prevención na empresa.

3. Como debe negociarse e formalizarse o protocolo?

A empresa debe negociar todas as medidas **coa representación legal das persoas traballadoras** (artigo 48 LOIHM). Aquí deben diferenciarse as empresas obrigadas a implantar un plan de igualdade e as non obrigadas, conforme ao disposto no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro

- As **empresas obrigadas a negociar e implantar un plan de igualdade** (xa sexa por disposición legal, do convenio colectivo ou dun acordo sancionador), deben axustarse ao disposto na LOIHM e no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro³⁶. Neste establécese que a prevención do acoso sexual e por razón de sexo formará parte dos contidos do diagnóstico (artigo 7.1 i)) e o procedemento de actuación formará parte da negociación do devandito plan (anexo 7). Por tanto, o deber de negociar as medidas de prevención do acoso e o procedemento de actuación formalizárase dentro da negociación do plan de igualdade e formará parte deste. A negociación levarase a cabo coa comisión negociadora do plan, constituída conforme ás regras do artigo 5 do real decreto.

Como vimos, tras a entrada en vigor da Lei orgánica 10/2022, os procedementos ou protocolos de actuación non se van limitar xa ao acoso sexual e por razón de sexo, senón que deben protexer fronte a todo tipo de condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo. Con todo, non se reformaron as disposicións da LOIHM e do Real decreto 901/2020 nesta materia, polo que seguen facendo referencia exclusivamente á inclusión da prevención do acoso sexual e por razón de sexo no diagnóstico dos plans de igualdade, sen amplialo a esas outras condutas. Por tanto, se nos atemos ao teor literal da normativa vixente, só é obrigatorio levar á negociación do plan de igualdade o relativo á prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

³⁶ Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, publicado no BOE do 14 de outubro de 2020. Entrada en vigor: 14 de xaneiro de 2021.

- As empresas que non estean obrigadas a ter un plan de igualdade, deberán negociar coa representación legal das persoas traballadoras. Se non existise esta, poderíase recorrer, por analogía, aos mecanismos previstos no artigo 5 do Real decreto 901/2020, e en última instancia, a empresa deberá definir estas medidas unilateralmente. Non parece posible o recurso a comisións ad hoc, dada a posición da xurisprudencia do Tribunal Supremo respecto diso ³⁷.

4. Que obrigacións ten a empresa se o protocolo de actuación vén definido no convenio colectivo sectorial?

Cada vez con maior frecuencia négóciase e defínense protocolos de actuación fronte ao acoso na negociación colectiva sectorial. Neste caso, a empresa debe adoptar as medidas necesarias para implantar ese protocolo na súa organización, e negociar tales medidas coa representación legal das persoas traballadoras. Normalmente será necesario que designe as persoas concretas que levarán a cabo a función de comisión instrutora dentro da súa organización, e en xeral, especificar todo aquilo que non veña detallado no protocolo do convenio, e adaptalo á realidade empresarial. Queda así mesmo obrigado a adoptar o resto de medidas preventivas non previstas no convenio: avaliar e corrixir os riscos psicosociais, realizar accións formativas, informativas ou de sensibilización, emitir e difundir a declaración institucional etc.

5. É obrigatorio abordar todas as condutas nun mesmo protocolo?

A entrada en vigor da Lei orgánica 10/22 expón a cuestión de se é necesario revisar os protocolos de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo para incluír o resto de condutas de violencia e acoso ou se, pola contra, poderían contemplarse estas nun protocolo distinto.

A principal vantaxe que presenta abordalas nun protocolo diferente radica en que os protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo forman parte da negociación dos plans de igualdade, polo que a súa revisión requiriría reabrir a negociación desta materia coa comisión de igualdade ou coa comisión de seguimento do plan. A Lei orgánica 10/2022 reformou o artigo 48 da LOIMH, pero non acometeu unha reforma paralela dos seus preceptos relativos á negociación do plan de igualdade, nin do Real decreto 901/2020. Doutra banda, os artigos 48 da LOIMH e 12 da Lei orgánica 10/2022 non esixen que as medidas para todas estas condutas sexan comúns e se negocien conxuntamente. Por tanto, non resulta inadmisibile que se negocien distintos protocolos para unhas e outras condutas³⁸.

Con todo, non consideramos recomendable realizar protocolos distintos para unhas e outras condutas, por dúas razóns:

- Dun lado, é necesario dar a todas estas condutas un marco preventivo e reactivo mínimo, coherente e uniforme, na medida en que todas elas son manifestacións da violencia e do acoso no traballo e deben recibir a mesma resposta e o mesmo nivel de protección.

³⁷Segundo as sentenzas do TS do 26 de xaneiro de 2021 e 28 de xuño de 2017, a lexitimación das comisións ad hoc só é válida nos casos expresamente contemplados na norma.

³⁸Como ocorre, por exemplo, na Administración xeral do Estado, que contempla por separado, en protocolos distintos, o acoso sexual e por razón de sexo e o acoso moral.

³⁹Establecer un protocolo marco conxunto para a xestión da violencia e do acoso laboral en todas as súas formas é a fórmula utilizada pola Organización Internacional do Traballo (Repertorio de Recomendacións Prácticas sobre a violencia no lugar de traballo no sector dos servizos e medidas para combatela, OIT, 2003) e a Organización Mundial da Saúde (Directrices Marco para afrontar a violencia laboral no sector da saúde, OIT-OMS, 2002).

Se as sometemos a distintos procesos negociadores, con interlocutores distintos, o resultado tamén podería ser distinto (procedementos distintos, comisións instrutoras con distinta composición etc.). Todo iso sen prexuízo de que poidamos negociar protocolos complementarios para determinadas condutas que presentan especialidades (como a violencia externa), pero a partir, en todo caso, dese marco común.

- Manter un marco preventivo e reactivo básico común é clave para evitar supostos de revitimización. Por exemplo, imaxinemos que dispoñemos de dous protocolos, un para o acoso moral e outro para o resto de condutas, e que as comisións instrutoras teñen unha composición distinta en ambos os casos; unha traballadora presenta unha denuncia por un presunto acoso moral; a empresa activa o protocolo correspondente pero, durante a investigación, póñense de manifesto feitos e condutas que teñen unha clara connotación sexual (acoso sexual) ou discriminatorio (acoso discriminatorio). Iso obrigaría a activar outro protocolo, con outra comisión instrutora, e, en suma, duplicar as investigacións e o trastorno que causan na vítima e nos demais implicados.

6. Que contido mínimo debe ter todo protocolo?

• Empresas obrigadas a negociar e implantar un plan de igualdade

O Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo establece como contido mínimo de todo diagnóstico "a prevención do acoso sexual e por razón de sexo", que deberá conter o devandito diagnóstico "unha descrición dos procedementos e/ou medidas de sensibilización, prevención, detección e actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, así como da súa accesibilidade" (anexo, apartado 7). O contido mínimo dos procedementos de actuación (ou protocolo de actuación) será, seguindo o devandito anexo:

"a) Declaración de principios, definición de acoso sexual e por razón de sexo e identificación de condutas que puidesen ser constitutivas de acoso.

b) Procedemento de actuación fronte ao acoso para darlles canle ás queixas ou denuncias que puidesen producirse, e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.

c) Identificación das medidas reactivas fronte ao acoso e, se é o caso, o réxime disciplinario".

Este contido mínimo é extrapolable ao resto de condutas distintas do acoso sexual e por razón de sexo que integran actualmente o deber de prevención e protección empresarial.

• Empresas non obrigadas a negociar e implantar un plan de igualdade

O contido mínimo que debe observar todo protocolo extráese de diversos documentos normativos e non normativos: o Acordo marco europeo de 2007 e as directrices multi-sectoriais que o complementan, o apartado 7 do anexo do Real decreto 901/2020 (por analogía), a Recomendación da Comisión Europea de 1991 e as notas técnicas de prevención do INSHT 507, 891 e 892. Con base en todas estas disposicións, podemos sinalar que será contido mínimo esixible en todo protocolo para a prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo:

6.1 A declaración institucional ou declaración de principios

Unha organización na cal hai unha cultura de tolerancia cero á violencia e ao acoso (de calquera tipo) favorece a contención destas condutas e permite crear un clima de confianza que lles permite ás persoas comunicar estas situacións sen medo ás represalias. Por iso é polo que unha das medidas preventivas e de sensibilización básicas sexa a declaración institucional ou declaración de principios da empresa pola cal esta exterioriza o seu compromiso de manter un contorno de traballo seguro e respectuoso coa dignidade, a liberdade individual e os dereitos fundamentais de todas as persoas traballadoras, de condenar as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo e de actuar adecuadamente no caso de que esas condutas cheguen a producirse. Nela recollerase expresamente a obrigaición da dirección, das persoas que actúen como mandos intermedios e de todo o persoal de aplicar estes principios, contribuír a previr e erradicar estas condutas e colaborar no seu esclarecemento e resolución, incluíndo expresamente as condutas que teñan lugar a través de medios dixitais.

Esta declaración de principios pode emitirse e difundirse pola empresa con carácter previo á elaboración do protocolo, ou pode emitirse e difundirse ao mesmo tempo que este. En calquera caso, é altamente recomendable que forme parte dos contidos do protocolo e que se emita de forma negociada ou consensuada coa parte social, na medida en que opera como unha medida preventiva e de sensibilización básica. **Un aspecto fundamental é facela pública e darlle a máxima difusión** (a intranet empresarial ou a páxina web da empresa, os taboleiros de anuncios, os manuais de acollida de persoal, os enderezos electrónicos etc.).

Acompáñase un modelo de declaración institucional como anexo I e un modelo de declaración conxunta dentro do anexo II.

6.2 Medidas preventivas. Especial referencia ás medidas de formación, información e sensibilización

A empresa debe negociar as medidas preventivas que resulten necesarias para paliar os factores subxectivos e obxectivos de risco detectados na avaliación de riscos psicosociais. Entre elas, a medida preventiva máis básica é realizar accións e campañas de sensibilización, formación e información nesta materia.

Este tipo de accións teñen dúas finalidades:

- Evitar que se produzan esas condutas.
- Son condición necesaria para unha eficaz e correcta aplicación dos procedementos de actuación previstos no protocolo.

Estas medidas poderán instrumentarse a través de charlas, xornadas, talleres de formación, difusión de información a través da intranet empresarial, dos taboleiros de anuncios, dos folletos divulgativos, das campañas informativas e/ou das publicitarias, dos códigos de condutas, dos manuais de boas prácticas, dos manuais de acollida do persoal de novo ingreso ou de calquera outro medio que estime oportuno, e orientaranse cara aos obxectivos seguintes:

- Clarificar e exemplificar as distintas condutas que son inaceptables, e explicar cales delas poden chegar a ser delituosas.
- Aprender a identificar unha situación de violencia ou acoso e coñecer como actuar ou reaccionar fronte a ela, incluídas as que teñan lugar por medios dixitais.
- Concienciar a todo o mundo sobre as súas responsabilidades na construción dun contorno de traballo respectuoso.

- Fomentar unha linguaxe que transmita ideas de equilibrio e igualdade entre homes e mulleres.
- Promover cambios nas actitudes en relación co rol das mulleres no traballo, especialmente en ambientes masculinizados.

É especialmente relevante definir accións específicas para tres grupos de persoas:

- As persoas con responsabilidades directivas e de mando, así como a representación das persoas traballadoras: o seu papel na creación da cultura de traballo é moi importante, e deben mostrar que non se tolera ningunha conduta ofensiva ou molesta e que lles dan soporte á política e ao procedemento establecido.
- As persoas que integran o conxunto do persoal. O persoal ten que coñecer desde un principio os seus dereitos e as súas responsabilidades e tamén os mecanismos de prevención e actuación previstos.
- As persoas con responsabilidades directas no proceso: estas persoas teñen que estar especificamente formadas e informadas, xa que serán as encargadas de xestionar posibles comunicacións e denuncias.

O artigo 12.2 da Lei orgánica 10/2022 establece expresamente que *“as empresas promoverán a sensibilización e ofrecerán formación para a protección integral contra as violencias sexuais a todo o persoal ao seu servizo”*.

Acompáñanse varios modelos de documentos divulgativos/informativos nos anexos VIII, IX e X e XI.

6.3 Definición das condutas contra a liberdade sexual e contra a integridade moral que poden ter lugar no traballo. Exemplos de cada conduta.

A definición das condutas que son obxecto do protocolo serve non só para delimitar o seu ámbito de aplicación obxectivo, senón tamén como un importante elemento informativo e divulgativo. Por iso, resulta fundamental ofrecer un concepto de cada unha das seguintes condutas (cando exista un concepto legal, utilizarase este en todo caso) e exemplos dos distintos comportamentos que encaixarían nunhas e outras:

- Violencia física e psicolóxica.
- Violencias sexuais, con especial referencia ao acoso sexual.
- Acosos e tratos discriminatorios, con especial referencia ao acoso por razón de sexo, así como ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI.
- Acoso moral ou psicolóxico.

Convén facer referencia expresa ás violencias dixitais e ao ciberacoso, e deixar claro que se inclúen as condutas cometidas por medios dixitais e exemplificar algunhas condutas deste tipo.

6.4 Ámbito de aplicación do protocolo

- **Ámbito espacial:** preverase a súa aplicación a todos os centros de traballo da empresa, e abarcarán tanto os comportamentos que teñan lugar neste como os que teñan lugar fóra del, en misión ou durante a execución de proxectos ou tarefas propios do traballo, viaxes, reunións de traballo, xornadas formativas, en funcións sociais ligadas ao traballo, como actos sociais de empresa. Inclúiranse expresamente os comportamentos que teñan lugar por medios dixitais.

- **Ámbito persoal:** distingúirase o seu ámbito de aplicación persoal tanto desde o punto de vista do suxeito activo ou persoa que comete o acoso como desde o punto de vista do suxeito pasivo ou persoa que é obxecto de tales condutas, nos termos explicados no capítulo II.
- **Ámbito temporal:** o protocolo entrará en vigor na data que determinen as partes negociadoras tras a súa sinatura, e a súa vixencia será indefinida, sen prexuízo das accións de seguimento, avaliación dos seus resultados e revisión e mellora dos seus contidos.

6.5 Designación da comisión asesora e instrutora

O protocolo deberá definir:

- Quen compoñerá a comisión instrutora, as incompatibilidades e os mecanismos de suplencia.
- Como se tomarán as decisións no seo da comisión.
- Cales serán as súas funcións e responsabilidades.
- Con que medios, recursos e garantías contará.
- Como poden contactar coa comisión as persoas traballadoras.

Un dos aspectos fundamentais do protocolo é a designación e identificación das persoas que van desenvolver os labores de tramitación das queixas e das denuncias, o asesoramento e a investigación dos feitos. Estas persoas pódense denominar de distintas formas: "asesores ou asesoras confidenciais", "comité asesor", "comisión de investigación" "comité para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo", "comité antiacoso", "comisión instrutora" etc.

A normativa non determina o número de persoas que han de integrar esta comisión. Podería ser unha única persoa, pero é recomendable que sexan varias, para permitirlle á vítima elixir ante quen presentar a denuncia, en prevención de que algunha das persoas integrantes da comisión poida estar involucrada na conduta obxecto de denuncia. É recomendable que se lle dea participación á representación legal das persoas traballadoras e, se é posible, que ambos os sexos estean representados de forma paritaria nela.

Tampouco a normativa achega pautas para a súa selección. Segundo a Recomendación da Comisión Europea de 1991, preferiranse aquelas persoas con competencias en prevención de riscos laborais, ou especializados en cuestións de persoal ou con coñecementos médicos, psicolóxicos ou xurídicos.

EXEMPLO DE BOA PRÁCTICA

A comisión podería estar integrada por unha persoa da representación legal do persoal; unha persoa designada pola dirección da empresa; e un técnico ou técnica especializado en prevención de riscos laborais (preferentemente en psicopsicología e ergonomía aplicada, ou con formación en psicoloxía).

Fonte: nota técnica de prevención do INSHT n.º 892, de 2011.

O seu nomeamento debe ser obxecto de negociación coa representación legal das persoas traballadoras, como o resto do contido do protocolo, e será recomendable que sexa consensuado. Non resultaría admisible diferir o seu nomeamento ao momento en que teña lugar unha denuncia, pois non permitiría cumprir as esixencias de celeridade.

A comisión, ante un caso concreto, poderá actuar colexiadamente ou designar unha das persoas que a compoñen, a elección da persoa denunciante ou, na súa falta, da propia comisión de forma consensuada.

As fórmulas para articular o funcionamento da comisión instrutora son basicamente dúas:

- Poden contemplarse dúas comisións con distintas competencias: poden separarse as funcións de asesoría confidencial, que asumirían unicamente a función de asesoramento e acompañamento ás posibles vítimas, recepción de consultas etc. Esta persoa ou persoas tamén poderían asumir funcións de admisión de denuncias a trámite e/ou mediación no procedemento informal. Doutra banda, existiría unha comisión para a instrución do procedemento formal, cuxas funcións serían levar a cabo a investigación, emitir o informe final e velar pola adopción das medidas propostas á empresa e polas garantías do procedemento⁴⁰.
- A segunda posibilidade, e a máis común, consiste en designar unha única comisión que asuma a totalidade de competencias. Neste caso, as súas funcións, as responsabilidades e as garantías deben quedar perfectamente definidas no protocolo, entre elas:
 - Recibir e admitir a trámite as denuncias. Se as denuncias fosen presentadas ante outra persoa ou instancia (por exemplo, a dirección empresarial) esta deberá trasladalas de inmediato á comisión.
 - Realizar as funcións de asesoramento e acompañamento á presunta vítima.
 - Levar a cabo a investigación dos feitos denunciados.
 - Recomendar e/ou propoñerlle á dirección da empresa a adopción de medidas cautelares.
 - Velar polas garantías do procedemento.
 - Elaborar un informe co resultado das súas investigacións e con proposta de medidas, que lle remitirá á dirección da empresa.
 - Supervisar o cumprimento efectivo das sancións impostas pola dirección da empresa como consecuencia do procedemento.
 - Participar na avaliación das accións postas en práctica, a súa efectividade e propoñer melloras ás partes asinantes do protocolo.
 - Pode preverse que poida atender consultas informais de traballadoras e traballadores nas materias relacionadas coas súas competencias. Esta consultas serán confidenciais.

A comisión instrutora é a que PROPÓN a adopción de medidas (cautelares ou definitivas) á dirección da empresa, pero é esta quen as ADOPTA e APLICA. As propostas da comisión son VINCULANTES para a empresa, salvo por causas excepcionais e debidamente xustificadas.

O protocolo definirá os medios e recursos de que dispoñerá a comisión asesora para o desenvolvemento das súas funcións, entre os que deberán figurar:

- Os medios materiais necesarios para o exercicio da súa función (uso de locais, material informático e de oficina etc.).
- O acceso a toda a información e documentación que puidese ter relación co caso.
- Acceso libre a todas as dependencias da empresa.
- Permisos ou dispoñibilidade horaria para o desenvolvemento das súas funcións.

⁴⁰Por exemplo, no Convenio colectivo do grupo Mercadona, SA (BOE de 18/02/2019) contéplase unha Comisión de Información e unha Comisión de Instrución. Segundo o artigo 29, a Comisión de Información estará formada por un ou unha xerente de RRHH e un ou unha representante sindical. A Comisión actuará valorando se hai indicios de acoso e resolvendo o conflito entre ambas as partes. Se tras unha valoración inicial esta Comisión conclúe que existen feitos ou indicios suficientes que poñan de manifesto a necesidade de encargar unha investigación máis exhaustiva, pasarase a queixa á Comisión de Instrución, que se encargará do resto do procedemento.

- Posibilidade de recorrer a persoal externo para solicitar asesoramento ou apoio técnico (especialistas en igualdade de xénero, psicólogos, xuristas etc.).
- Obrigación de todo o persoal de colaborar coa comisión no exercicio das súas funcións.

Finalmente, o protocolo deberá definir a maioría necesaria para adoptar decisións por parte da comisión (unanimidade, maioría absoluta, maioría simple etc.).

6.6 Forma da denuncia, canles ou vías de presentación e lexitimación

Deberá especificarse a forma de presentación da denuncia e o contido ou os seus requisitos, e será recomendable que se acompañe un formulario ou modelo de denuncia, que estará ao dispor de todas as persoas traballadoras e da súa representación legal (incorporalo como anexo ao protocolo, integralo nos contidos da intranet empresarial etc.). Así mesmo, estableceranse as canles ou vías de presentación da denuncia. Segundo a Recomendación de 1991, é aconsellable proporcionar polo menos dúas alternativas (a través dunha caixa de correos ou dun enderezo de correo electrónico habilitado expresamente para iso, directamente ante calquera persoa integrante da comisión, ante calquera persoa representante do persoal etc.).

Coa entrada en vigor da Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre as infraccións normativas e a loita contra a corrupción, parece claro que para as empresas obrigadas por esta lei⁴¹ unha desas vías será o sistema interno de información que a empresa debe implantar para permitir que calquera persoa informe sobre as accións ou omisións que poidan ser constitutivas de infracción penal ou de infracción administrativa grave ou moi grave (art. 2). A canle interna deberá permitir presentar as comunicacións ou denuncias por escrito, verbalmente, ou das dúas formas, e deberán admitirse mesmo as denuncias anónimas. A información poderase realizar por escrito, a través de correo postal ou a través de calquera medio electrónico habilitado para o efecto, ou verbalmente, por vía telefónica ou a través do sistema de mensaxería de voz. A solicitude do informante, tamén se poderá presentar mediante unha reunión presencial dentro do prazo máximo de 7 días (art. 7).

Debe contemplarse, así mesmo, a lexitimación para presentar a denuncia, é dicir, quen pode instar a apertura do procedemento de actuación. En principio, a lexitimación non debería limitarse só á presunta vítima do acoso, senón estenderse a calquera persoa traballadora e á representación unitaria ou sindical das persoas traballadoras. E iso porque é unha cuestión que afecta non só á saúde de quen o padece, senón tamén ao clima e ambiente laboral. Con todo, se a denuncia proviñese de persoa distinta da presunta vítima, debe preverse a obrigación de comunicarllo con moita brevidade, garantíndolle a confidencialidade, a protección da súa intimidade e a indemnidade fronte a represalias. Se manifestase o seu desexo de non ser parte activa no procedemento, iso non impedirá que este prosiga.

⁴¹ Conforme ao artigo 10.1 da lei "estarán obrigadas a dispoñer un Sistema interno de información nos termos previstos nesta lei:

a) As persoas físicas ou xurídicas do sector privado que teñan contratados cincuenta ou máis traballadores.
 b) As persoas xurídicas do sector privado que entren no ámbito de aplicación dos actos da Unión Europea en materia de servizos, produtos e mercados financeiros, prevención do branqueo de capitais ou do financiamento do terrorismo, seguridade do transporte e protección do medio ambiente a que se refiren as partes I.B e II do anexo da Directiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de outubro de 2019, deberán dispoñer dun sistema interno de información que se regulará pola súa normativa específica con independencia do número de traballadores con que contén. Nestes casos, esta lei será de aplicación no non regulado pola súa normativa específica.
 Consideraranse incluídas no parágrafo anterior as persoas xurídicas que, a pesar de non ter o seu domicilio en territorio nacional, desenvolvan en España actividades a través de sucursais ou axentes ou mediante prestación de servizos sen establecemento permanente.
 c) Os partidos políticos, os sindicatos, as organizacións empresariais e as fundacións creadas por uns e outros, sempre que reciban ou xestionen fondos públicos".

6.7 Procedementos de actuación

Unha parte fundamental do protocolo é a definición dos procedementos de actuación que se deben seguir unha vez que se recibiu unha denuncia sobre feitos presuntamente constitutivos dunha conduta contra a liberdade sexual ou contra a integridade moral no traballo. O protocolo debe contemplar necesariamente un procedemento formal de actuación. Se as partes negociadoras do protocolo o estiman pertinente, preverase así mesmo un procedemento informal de actuación⁴².

Principios reitores e garantías do procedemento

En calquera caso, o procedemento, formal ou informal, deberá revestir unha serie de garantías e respectar os seguintes principios reitores:

- **Respecto e protección ás persoas:** é necesario proceder coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións ou as dilixencias realizaranse coa maior prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas. As partes afectadas poderán ser asistidas en todo momento, por unha persoa que as asesore ou represente ao longo do procedemento.
- **Confidencialidade:** as persoas que interveñen no procedemento teñen a obrigaón de gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación. Toda a información e documentación que se xere durante o procedemento terá carácter confidencial.

É recomendable que, a fin de garantir a confidencialidade, as persoas responsables da xestión do caso asignen uns códigos alfanuméricos identificativos tanto da presunta vítima como da persoa presuntamente autora do acoso.

Os datos relativos á saúde serán tratados de forma específica, de tal maneira que para incorporalos ao expediente será necesaria a autorización expresa da persoa afectada. Nos seus informes e dilixencias, a comisión asesora deberá garantir a confidencialidade dos datos relativos á saúde de que tivese coñecemento ao longo da investigación.

- **Dilixencia e celeridade:** a investigación e a resolución da conduta denunciada deberán ser realizadas sen demoras indebidas desde o primeiro momento en que se informe da conduta, de forma que o procedemento poida ser completado no menor tempo posible respectando as garantías debidas. Para ese efecto, deberán fixarse uns prazos máximos de resolución do procedemento, sen prexuízo de que poida habilitarse a súa ampliación á comisión asesora polo tempo estritamente necesario cando concorran circunstancias excepcionais que impidan o seu cumprimento.

- **Imparcialidade, contradición e dereito a ser escoitadas de todas as partes:** o procedemento garante unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Persegúrase de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

- **Garantía de indemnidade fronte a represalias:** todas as persoas intervinientes no procedemento (denunciante, presunta vítima, persoas integrantes da comisión instrutora, persoas que comparezan como testemuñas ou axuden ou participen na investigación) deberán ser protexidas fronte a calquera posible represalia.

- **Colaboración:** todas as persoas que sexan citadas no transcurso do procedemento teñen o deber de prestar a debida colaboración coa investigación e as persoas que a levan a cabo.

⁴²Hai expertos que desaconsellan as vías ou procedementos informais de solución, por consideralos pouco garantistas e efectivos (por exemplo, NTP do INSHT 892). Con todo, outros expertos consideran que pode ser útil, xa que o que se busca ante todo polas vítimas é que cese a conduta e se manteña a maior reserva posible.

Procedemento informal

O procedemento informal é unha sorte de mediación entre as partes, coa finalidade de conseguir a situación de acoso ou violencia cese sen imposición de medidas sancionadoras. Non é obrigatorio definir un procedemento informal de solución deste tipo de conflitos. Só se contemplará se as partes negociadoras do protocolo así o estiman conveniente.

De contemplarse, deberán respectarse estritamente os seguintes principios:

- **É de utilización opcional ou facultativa para a presunta vítima.** Se esta solicita que se prescinda desta fase e se aplique o procedemento formal, acudirase directamente a este⁴³.
- **É de utilización limitada:** só se aplica aos actos de acoso non graves ou actos nos que hai elementos de acoso e que poden acabar dexenerando nunha situación de acoso grave ou violencia. Neste sentido, debe excluírse a súa aplicación dos supostos de acoso sexual⁴⁴, de condutas de violencia ou acoso graves e de calquera conduta que teña visos de ser constitutiva de delito.
- **É de utilización única:** non se pode reiterar polos mesmos feitos.

O procedemento substanciaríase da seguinte forma: a comisión instrutora (ou unha das persoas que a compoñen, por delegación), tras recibir unha queixa ou unha denuncia, verificará se a vítima solicita ou desexa a aplicación do procedemento informal e se este é aplicable conforme aos principios antes citados. Se é así, coa máxima celeridade, reunirase coa persoa denunciada. Informarase a esta da existencia da queixa, sen que sexa necesario identificar a persoa que a presentou, dos feitos que se imputan e da súa cualificación, e indicaranse as responsabilidades disciplinarias a que podería dar lugar de ser certa e verificarse. Aclararase que nesta fase non hai aínda un procedemento sancionador nin dá lugar á imposición de ningunha sanción. O denunciado pode gardar silencio, dar a explicación que considere oportuna ou manifestar a súa oposición á queixa, sen que o que diga poida ser utilizado na súa contra. A conclusión do procedemento informal ten lugar mediante a comunicación do resultado á persoa que a presentou.

Procedemento formal

En relación co procedemento formal de actuación, o protocolo deberá indicar, polo menos:

- Como se substanciará o procedemento de investigación.
- En que prazo e con que contido deberá emitirse o informe de conclusións da comisión.
- Posibles medidas cautelares. Circunstancias agravantes.
- Medidas reactivas e réxime disciplinario.
- Formas de conclusión do procedemento.

O procedemento formal iniciarase coa presentación da queixa ou denuncia directamente (cando a vítima non considere oportuno que se aplique primeiro o procedemento informal) ou cando tras aplicar o procedemento informal o seu resultado non fose satisfactorio a xuízo da vítima ou da comisión instrutora, e substanciarase en tres fases:

⁴³O artigo 48.1 do Convenio de Istambul prohibe a mediación obrigatoria nas formas de violencia previstas no mesmo: "As Partes adoptarán as medidas legislativas ou doutro tipo necesarias para prohibir os modos alternativos obrigatorios de resolución de conflitos, incluídas a mediación e a conciliación, no que respecta a todas as formas de violencia incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio".

⁴⁴Neste sentido, o artigo 3.1 da Lei 4/2015, do Estatuto da vítima do delito, prohibe expresamente a mediación e a conciliación en supostos de violencia sexual e de violencia de xénero.

FASE DE INVESTIGACIÓN

A comisión analizará o contido da denuncia e da documentación que se achegue e seguirá os seguintes pasos:

- Solicitaralle á dirección da empresa a achega de tanta información e documentación sexa necesaria, incluídos os posibles antecedentes de condutas similares.
- No prazo de 24 horas hábiles, conforme ao calendario laboral da empresa, informará do inicio do procedemento a persoa denunciante e/ou a presunta vítima, así como a persoa denunciada, mediante unha notificación fidedigna.
- Se a denuncia foi presentada por unha terceira persoa distinta da vítima, a comisión poñerase en contacto canto antes con aquela para comunicarlle o inicio do procedemento e solicitarlle a súa conformidade ou rexeitamento a ser parte activa na instrución do expediente. Se a súa resposta é negativa, deixarase constancia fidedigna diso e intentarase proseguir a investigación, se fose posible.
- Dentro do mesmo prazo de 24 horas hábiles desde a recepción da denuncia, pode propoñerlle á dirección da empresa a adopción de medidas cautelares, coa máxima celeridade e urxencia. Se a presunta vítima e a persoa denunciada comparten espazo e tempo de traballo, deberá solicitar a separación preventiva, a fin de evitar que a situación continúe ou se agrave, sempre que sexa razoable e proporcionado ás circunstancias do caso. Ao longo da investigación tamén poderá solicitar medidas cautelares, se se pon de manifesto a súa necesidade.
- Entrevistarase a persoa que denuncia, e solicitarase, se fose necesario, a ampliación ou concreción dos aspectos da denuncia que non estivesen suficientemente desenvolto.
- Entrevistarase a persoa denunciada e as posibles testemuñas, facendo fincapé sobre a confidencialidade do proceso e a garantía de indemnidade fronte a represalias.
- Solicitará a asistencia ou asesoramento de terceiras persoas, se fose necesario (expertos en igualdade, en psicoloxía, en dereito etc.).
- Practicará as dilixencias probatorias que estime oportunas ou necesarias, ademais das citadas (exame de condicións de traballo, exame de documentación, como correos ou notas, exame de gravacións de viodeovixilancia etc.).

É fundamental que no protocolo se fixen os prazos aos que estarán suxeitas as actuacións dentro do procedemento formal, e en particular:

- O prazo máximo para iniciar a investigación e comunicar a existencia da denuncia á persoa denunciada. Recoméndase a fixación dun prazo máximo de 3 días hábiles desde a recepción da denuncia.
- O prazo máximo para que a comisión practique os actos de investigación e proba e emita o informe final. Recoméndase a fixación dun prazo máximo de 20 días naturais a contar desde a recepción da denuncia, que non poderá ampliarse salvo que concorran circunstancias excepcionais debidamente xustificadas.
- O prazo máximo para que a dirección da empresa dite unha resolución acordando as medidas propostas. Recoméndase a fixación dun prazo máximo para iso de 5 días hábiles a contar desde a recepción do informe da comisión.

En calquera caso, a Recomendación de 1991 aconsella que o procedemento debe estar finalizado antes de que transcorran 30 días naturais desde a recepción da denuncia.

FASE DE INFORME

A comisión emitirá un informe coas súas conclusións e propostas, que deberá recoller os seguintes aspectos básicos:

- A identificación da persoa que presentou a denuncia, da persoa presuntamente acosada e da persoa presuntamente autora da conduta.
- A relación de antecedentes do caso.
- Un resumo das dilixencias e das probas practicadas.
- Os feitos que se consideran acreditados tras a investigación.
- As circunstancias agravantes observadas (se procede).
- A proposta de medidas correctoras.

O informe remitirase á dirección da empresa e as medidas propostas serán vinculantes para a empresa (salvo circunstancias excepcionais e debidamente xustificadas).

FASE DE RESOLUCIÓN

É a empresa, a través da dirección ou departamento competente, quen emitirá unha resolución, na que pode concluír:

A) Que hai evidencias suficientemente probadas da existencia dunha situación de violencia ou acoso, nese caso:

- Incoará o expediente disciplinario oportuno contra a persoa responsable. É moi importante que as sancións sexan coherentes e proporcionadas coa gravidade da conduta e as posibles circunstancias agravantes que concorran. Se da investigación realizada resulta que se cometeu algunha outra falta disciplinaria diferente incoarase o expediente que corresponda.
- Adoptará as medidas correctoras da situación e de apoio e protección da vítima que procedan.
- No suposto de resolución do expediente con sanción que non supón o traslado forzoso ou o despedimento, deberán adoptarse medidas para que o autor ou a autora e a vítima non convivan no mesmo ambiente ou espazo de traballo, tendo a vítima a opción de permanecer no seu posto de traballo ou de solicitar un traslado sen detrimento das súas condicións laborais. Debe velarse especialmente porque non recaian sobre a vítima consecuencias laborais prexudiciais por causa da conduta padecida.

B) Que non hai evidencias suficientemente probadas de que se produciu a conduta ou que esta non teña suficiente entidade ou gravidade, nese caso acordará o arquivo da denuncia. En tal caso, deberán valorarse as seguintes cuestións:

- A posibilidade de que a persoa denunciante solicite un traslado ou se tomen as medidas necesarias para evitar que as persoas denunciadas e denunciadas non sigan convivindo no mesmo ambiente de traballo se non o desexan.
- A posibilidade de que a situación, a pesar de non ser constitutiva de acoso ou violencia, sexa constitutiva dunha situación de conflito ou risco psicosocial que deba ser valorada polo servizo de prevención.

• Medidas cautelares

A comisión poderá propoñerlle á dirección da empresa a adopción de medidas cautelares desde o inicio do procedemento ata o seu peche, en calquera momento, motivando a súa necesidade ou xustificación. En calquera caso, en canto reciba a denuncia deberá analizar se estima necesaria ou non a adopción de medidas cautelares para evitar a continuación ou o agravamento da situación.

En función das circunstancias concorrentes pode ser necesario que se acorde preventivamente a separación da vítima e o presunto autor ou autora da conduta se compartisen espazo de traballo ou tivesen relación xerárquica. Para iso poderán adoptarse medidas organizativas (cambio de posto, de departamento, de quenda etc.) e mesmo medidas de mobilidade a outro centro de traballo.

A comisión poderá propoñer outras medidas cautelares que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso, incluídas as previstas na Lei orgánica 1/2004, de 28 decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero (art. 21.1). Estas medidas en ningún caso poderán supoñer para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin ningunha modificación substancial destas.

Réxime disciplinario e sancionador

O protocolo deberá determinar cal é o réxime disciplinario aplicable e as sancións a que dará lugar, con suxeición ao disposto nas leis e no convenio colectivo que sexa de aplicación. O Estatuto dos traballadores contempla o acoso sexual, o acoso discriminatorio e por razón de sexo como causa de despedimento disciplinario (art. 54.1 g), aínda que deberá estarse á concreta tipificación das faltas no convenio de aplicación.

Así mesmo, contemplará as circunstancias agravantes que poidan apreciarse á hora de graduar a sanción, como que:

- a) A persoa denunciada sexa reincidente na conduta.
- b) Existan dúas ou máis vítimas.
- c) Se demostren condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa agresora.
- d) A persoa agresora teña poder de decisión sobre a relación laboral da vítima.
- e) A vítima sufra algún tipo de discapacidade física ou mental.
- f) O estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións, medicamente acreditadas.
- g) O contrato da vítima non sexa indefinido, ou o acoso se producise durante o período de proba, ou nunha relación non laboral como a de estudantes en prácticas formativas non laborais, bolseiros/as etc.
- h) O acoso se produza durante un proceso de selección ou promoción de persoal.
- i) Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, as testemuñas ou as persoas do seu contorno laboral ou familiar, co obxecto de evitar ou entorpecer o bo fin da investigación.

6.8 Medidas de prevención terciaria ou de protección e apoio á vítima

O protocolo debe definir e establecer mecanismos de apoio e asistencia ás persoas que sufriron este tipo de condutas. Este tipo de medidas son as chamadas de "prevención terciaria" ou "intervención terciaria". Este tipo de medidas oríéntase a restablecer e **reparar os dereitos da vítima** que puideren ser vulnerados, directa ou indirectamente, a restaurar **a súa saúde e a apoiar e favorecer a recuperación** do seu proxecto de vida persoal e profesional, e sobre todo, a evitar a revitimización.

Coñécese como revitimización, dobre vitimización ou vitimización secundaria ao proceso mediante o cal se produce un sufrimento engadido á vítima como consecuencia dun inadecuado funcionamento do sistema. Evitar a revitimización é tarefa de todas as institucións (Administración de xustiza, autoridades administrativas, servizos sociais etc.), incluíndo á empresa na que se cometeu a conduta lesiva. Para este fin, a empresa deberá tratar de minimizar o impacto para a vítima, e tratará de:

- Evitar a estigmatización da vítima. Neste sentido, é fundamental a garantía de confidencialidade e respecto á intimidade.
- Evitar que a vítima sufra consecuencias prexudiciais na súa carreira profesional (promoción, formación profesional, retribucións etc.) ou no seu posto de traballo como consecuencia da conduta sufrida. A máxima expresión da vitimización secundaria neste punto sería a perda do posto de traballo, incluída a voluntaria, por dimisión ou abandono.

- Evitar entrar en aspectos que poidan interpretarse como xustificación da conduta violenta ou como culpabilización da vítima.
- Minimizar a duración dos procesos de investigación interna. De aí a importancia do principio de celeridade.
- Evitar a duplicidade de procesos de investigación internos, ou as repetidas tomas de declaración ou interrogatorios á vítima. De aí a importancia de que o procedemento para abordar todo tipo de violencia ou acoso no traballo deba ser común.

Son exemplos de medidas de prevención terciaria:

- Restitución e reparación dos dereitos das vítimas: se a conduta de violencia ou acoso se concretou nun menoscabo das condicións laborais da vítima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional ou de funcións, diminución de retribucións etc.) a empresa deberá restituíla nos seus dereitos, e reparar os prexuízos laborais que se lle ocasionaron.
- Facilitar o acceso a cursos de formación para compensar os prexuízos formativos que se produciron.
- Asistencia e asesoramento para garantir o dereito á protección da saúde da vítima ata o seu total restablecemento (por exemplo, dereito a solicitar asistencia e apoio psicolóxico por expertos; asesoramento sobre as prestacións sanitarias a que ten dereito etc.).
- Asesoramento xurídico sobre os seus dereitos como vítima de violencia de xénero ou de violencias sexuais (dereitos laborais, prestacións, axudas etc.), cando sexa necesario⁴⁵.
- Cualificación como continxencia profesional dos danos para a saúde sufridos pola vítima como consecuencia da conduta.

Finalmente, deben garantirse e difundirse os dereitos especialmente recoñecidos pola lei a determinadas vítimas, como son as de violencia de xénero e as de violencias sexuais.

6.9 Seguimento e avaliación do protocolo

No protocolo deberán fixarse os mecanismos de seguimento da aplicación do protocolo e a avaliación periódica da súa aplicación e efectividade.

Mediante estes mecanismos búscase aprender da experiencia na aplicación do protocolo, valorar a súa efectividade e a posta en práctica das medidas previstas e detectar aqueles puntos para mellorar, polo que poderían dar lugar á revisión dos contidos do protocolo, se fose necesaria.

As accións de seguimento e a avaliación realizaranse pola empresa, coa participación da representación legal das persoas traballadoras e do comité asesor, coa periodicidade que se determine no protocolo, e os seus resultados recolleranse nun informe.

Como indicadores básicos de avaliación e seguimento propóñense os seguintes:

- Número e tipoloxía de accións de información, sensibilización e formación do protocolo realizadas, os seus destinatarios, o nivel de participación etc.
- Número e tipoloxía de condutas contra a liberdade sexual que se detectaron na empresa.
- Número e tipoloxía de condutas contra a integridade moral que se detectaron na empresa.
- Número de denuncias ou queixas presentadas.
- Número e tipoloxía de medidas correctoras implantadas.
- Número de casos en que a situación quedou acreditada e número de casos en que foi arquivada.
- Datos desagregados por sexo de persoas denunciante, persoas vítimas e persoas denunciadas.

⁴⁵ O catálogo de dereitos contense nos anexos IX e X.

6.10 Depósito do protocolo

As medidas, acordadas ou non, que sexan adoptadas para previr o acoso sexual e por razón de sexo no traballo poderán ser obxecto de depósito voluntario no rexistro de convenios e acordos colectivos estatal, se as medidas son de ámbito nacional ou supraautonómico, ou no Rexistro de Convenios da Xunta de Galicia se as medidas se circunscriben ao ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia.

Se as medidas de prevención e a actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo formasen parte dun plan de igualdade, quedarán sometidas ao mesmo réxime que estes (inscrición e depósito obrigatorio nos mencionados rexistros) ⁴⁶.

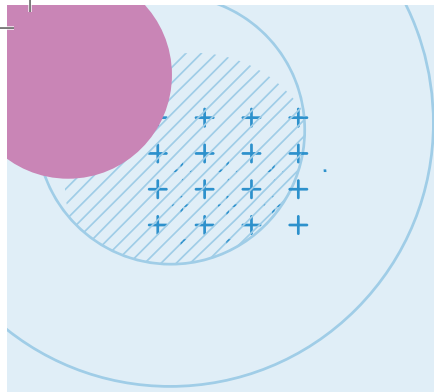
6.11 Comunicación do protocolo

Unha vez formalizamos o protocolo é fundamental comunicalo a todo o persoal, darlle a máxima difusión, e integralo nas políticas de xestión empresarial, tanto no ámbito interno (en todos os ámbitos, especialmente nos grupos directivos ou con funcións de mando) como no ámbito externo (por exemplo, nos contratos con autónomos, contratadas, provedores).

Neste sentido, a difusión do protocolo é unha ferramenta importante de sensibilización, debe ser sostida no tempo e garantirá que lles sexa comunicada ás novas incorporacións ou contratacións (por exemplo, entregar unha copia do protocolo no momento de formalizar as novas contratacións, entregar un manual de acollida onde se recollan os seus contidos etc.).

Por iso, deben ser negociados e, se é posible, acordados coa representación legal das persoas traballadoras as canles ou vías de difusión que se utilizarán. Estas canles deben ser accesibles a todas as persoas traballadoras da empresa, mesmo a persoas externas relacionadas con ela, e poden consistir na entrega dunha copia do protocolo, a súa publicación na intranet empresarial ou no taboleiro de anuncios, a remisión dunha copia por correo electrónico a todo o persoal etc.

⁴⁶Artigo 12 do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. En relación co REGCON de ámbito estatal, véxase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, e en relación co REGCON galego, o Decreto 126/2006, do 20 de xullo, polo que se regula o Rexistro de Convenios da Xunta de Galicia.





Capítulo 6

A tutela administrativa e xudicial fronte aos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

Capítulo 6

A tutela administrativa e xudicial fronte aos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo



A activación do protocolo ou procedemento interno é a vía de tutela intraempresarial. Xunto a ela atópanse as vías de resolución externa: a administrativa, a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e a xudicial, que comprende a orde social e a penal.

Correspóndelle á persoa vítima da conduta decidir a vía pola que opta. Nada impide que inste simultaneamente a vía interna ou intraempresarial (aplicación do protocolo) e a vía administrativa (actuación da ITSS). Con todo, non pode recorrer simultaneamente á vía administrativa e á xudicial⁴⁷.

É recomendable acudir en primeiro lugar á vía administrativa e, a continuación, á vía xudicial laboral. A actuación da ITSS non só ten o beneficio da inmediatez e da investigación de oficio, senón que os feitos constatados nesta actuación teñen presunción de certeza e veracidade e poden facerse valer como medio de proba nunha vía xudicial laboral posterior.

⁴⁷No ámbito de actuación da ITSS non se lles dá curso ás denuncias cuxo obxecto coincida con asuntos dos que estea a coñecer un órgano xudicial. Nestes casos, debe pronunciarse primeiro o órgano xudicial e a ITSS podería intervir a posteriori axustándose aos feitos probados que recolla a resolución xudicial, sempre que non o impida a aplicación do principio non bis in ídem.

1. A vía administrativa

A forma de actuación da ITSS nesta materia vén determinada pola Lei 23/2015, do 21 de xullo, ordenadora do sistema de inspección de traballo e seguridade social, polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social (en diante, TRLISOS). A actuación inspectora oríentase con base nos seguintes criterios:

- Criterio técnico 69/2009, do 19 de febreiro, sobre actuacións da ITSS en materia de acoso e violencia no traballo (violencia interna).
- Criterio técnico 87/2011, do 10 de febreiro, sobre actuacións inspectoras en relación co risco laboral de atraco (violencia externa).
- Instrución 3/2011, sobre actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social para a vixilancia nas empresas da igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Guía sobre actuacións inspectoras sobre riscos psicosociais de 2012.
- Criterio técnico 104/2021, sobre riscos psicosociais.

A actuación inspectora nesta materia pode ser planificada, rogada ou de oficio. Falamos de actuación de oficio cando ten lugar a iniciativa do propio inspector/a; de actuación rogada cando ten lugar en virtude de denuncia ou de peticións doutros organismos (como xulgados, entidades xestoras etc.); e de actuación planificada, cando ten lugar en cumprimento dos obxectivos programados periodicamente polo Organismo Estatal de Inspección de Traballo e Seguridade Social.

A actuación de orixe planificada nesta materia pode encadrarse en dúas campañas:

- A de igualdade efectiva entre mulleres e homes. Esta campaña estrutúrase en 8 programas de actuación. O quinto programa céntrase no acoso sexual e o acoso discriminatorio por razón de sexo e as actuacións inspectoras dirixíranse a comprobar a posible existencia de acosos sexuais e por razón de sexo e a verificar o cumprimento das obrigacións impostas polo artigo 48 da LOIMH. Aínda que a Instrución 3/2011 non foi actualizada conforme ás novidades lexislativas, debe entenderse que, por conexión, tamén se verificará o cumprimento do disposto nos artigos 12 e 16.2 da Lei orgánica 10/2022.
- A de prevención de riscos psicosociais, dirixida a fiscalizar o cumprimento das obrigacións impostas pola Lei de prevención de riscos laborais nesta materia.

A actuación de orixe rogada ten lugar, normalmente, en virtude dunha denuncia. Calquera persoa que teña coñecemento dos feitos está lexitimada para presentar a denuncia. Porén, convén que o faga co consentimento ou coñecemento da vítima, xa que a colaboración desta é imprescindible para chegar a constatar os feitos.

As actuacións en materia de acoso sexual e acoso por razón de sexo teñen carácter preferente: deben iniciarse no prazo de 24 horas no caso de acoso sexual, e 7 días no caso de acoso por razón de sexo.

A ITSS dará curso á denuncia a condición de que:

- Non exista un procedemento xudicial aberto polos mesmos feitos.
- Os feitos non sexan constitutivos de delito, pola súa gravidade ou circunstancias conxuntas. Se así fose, comunicáraselle ao Ministerio Fiscal, quen lle dará o curso que corresponda.

En ambos os casos, unha vez que se ditou a resolución xudicial firme, poderase solicitar a actuación da ITSS, que quedará vinculada pola declaración de feitos probados que conteña esta resolución.

No ámbito administrativo non se fiscaliza a persoa física autora do acoso, senón a EMPRESA, en canto titular da obrigaçión de previr e darlles o adecuado tratamento ás situacións de acoso que se produzan dentro da organización.

Os factores que se deben valorar para determinar a responsabilidade da empresa na orde administrativa son:

- Se dispón dunha política preventiva destas condutas suficientemente eficaz: a empresa debe aplicar efectivamente medidas para previlas, antes de que se poña de manifesto algunha situación deste tipo.
- Se dispón de mecanismos adecuados de actuación fronte a estas condutas e as puxo en práctica tan pronto foi coñecedora destas. Abonda con que coñecese a situación por calquera medio, sen que se esixa unha comunicación formal por parte da vítima.

Cando non se produza unha coincidencia entre o suxeito responsable penalmente e o suxeito responsable administrativamente, poderán depurarse as responsabilidades en ambos os ámbitos, xa que non se vulneraría o principio non bis in idem.

A investigación da ITSS pode conducir á esixencia de responsabilidades ao empresario no ámbito das relacións laborais, da prevención de riscos laborais e da Seguridade Social.

1.1 Incumprimentos e responsabilidades en materia de relacións laborais:

- Non contar con procedementos para a prevención e a actuación fronte a delitos e condutas contra a liberdade sexual ou a integridade moral no traballo, ou contar con eles pero non poñelos en práctica ou executalos adecuadamente: supón o incumprimento dos artigos 48 da LOIMH e 12 da Lei orgánica 10/2022 e atópase tipificado como infracción administrativa grave en materia de relacións laborais no artigo 7.13 do TRLISOS.
- Vulnerar os dereitos de participación dos representantes legais das persoas traballadoras (negociación das devanditas medidas): supón o incumprimento dos artigos 48 da LOIMH e 12 da Lei orgánica 10/2022 e atópase tipificado como infracción administrativa grave en materia de relacións laborais no artigo 7.7 do TRLISOS.

En ambos os casos atopámonos ante infraccións laborais graves e a sanción consistirá en multa de 751 a 7500 euros (art. 40.1 b do TRLISOS), e graduarase a contía en atención á negligencia e á intencionalidade do suxeito infractor, a fraude ou a conivencia, o incumprimento das advertencias previas e dos requirimentos da inspección, a cifra de negocios da empresa, o número de persoas traballadoras ou beneficiarias afectadas, o prexuízo causado e a cantidade defraudada (art. 39.2 do TRLISOS).

- No caso de que a resultas da actuación inspectora se constate a realidade da conduta contra a liberdade sexual ou a integridade moral, a ITSS procederá á apertura dun expediente administrativo sancionador pola comisión dunha infracción laboral moi grave na orde social. A tipificación dependerá do tipo de conduta de que se trate:

- O artigo 8.11 do TRLISOS tipifica os actos da empresa que fosen contrarios ao respecto á intimidade e á consideración debida á dignidade das persoas traballadoras. A este tipo recondúcense condutas como o acoso moral e as condutas puntuais contra a dignidade ou integridade moral da persoa traballadora.
- O artigo 8.12 tipifica *“as decisións unilaterais da empresa que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón da idade ou a discapacidade ou favorables ou adversas en materia das retribucións, as xornadas, a formación, a promoción e demais condicións de traballo, por circunstancias do sexo, a orixe, incluída a racial ou a étnica, o estado civil, a condición social, a relixión ou as conviccións, as ideas políticas, a orientación sexual, a adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, os vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa ou a lingua dentro do Estado español, así como as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorable dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación”*.
- O artigo 8.13 do TRLISOS tipifica *“o acoso sexual, cando se produza dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o seu suxeito activo”*.
- O artigo 8.13 bis do TRLISOS tipifica *“o acoso por razón da orixe racial ou étnica, a relixión ou as conviccións, a discapacidade, a idade e a orientación sexual e o acoso por razón do sexo, cando se produzan dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o seu suxeito activo, sempre que, coñecido polo empresario, este non adoptase as medidas necesarias para impedi-lo”*.

A infracción do artigo 8.11 do TRLISOS supón unha sanción de multa que oscilará entre 7501 e 225.018 euros (art. 40.1 c) do TRLISOS), e cuxa contía se graduará en atención aos criterios arriba sinalados (art. 39.2 do TRLISOS). As infraccións dos artigos 8.12, 8.13 e 8.13 bis do TRLISOS levan aparelladas dous tipos de sancións: a principal, de multa de 7501 a 225.018 euros, e as accesorias, que consistirán, conforme ao artigo 46 bis do TRLISOS:

a) *“Na perda automática e de forma proporcional ao número de traballadores afectados pola infracción, as axudas, as bonificacións e, en xeral, os beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego, con efectos desde a data en que se cometeu a infracción. A perda destas axudas, as bonificacións e os beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego afectará os de maior contía, con preferencia sobre os que a tiveren menor no momento da comisión da infracción. Este criterio ha de constar necesariamente na acta de infracción de forma motivada.*

b) *A posibilidade de ser excluídos do acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dous anos nos supostos contemplados no apartado anterior, con efectos desde a data da resolución que impoña a sanción.*

Non obstante o anterior, no caso da infracción moi grave do artigo 8.12, referida aos supostos de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, as sancións accesorias ás que se refire o apartado anterior poderán ser substituídas pola elaboración e aplicación dun plan de igualdade na empresa, e sempre que a empresa non estiver obrigada á elaboración do devandito plan en virtude de norma legal, regulamentaria ou convencional, ou decisión administrativa, se así se determina pola autoridade laboral competente logo da solicitude da empresa e do informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social, nos termos que se establezan regulamentariamente, suspendéndose o prazo de prescrición das devanditas sancións accesorias.

No caso de que non se elabore ou non se aplique o plan de igualdade ou se faga incumprindo manifestamente os termos establecidos na resolución da autoridade laboral, esta, a proposta da Inspección de Traballo e Seguridade Social, sen prexuízo da imposición da sanción que corresponda pola comisión da infracción tipificada no apartado 17 do artigo

8, deixará sen efecto a substitución das sancións accesorias, que se aplicarán da seguinte forma:

a) Perda automática, e de forma proporcional ao número de traballadores afectados pola infracción, das axudas, bonificacións e beneficios aos que se refire a letra a) do apartado anterior, con efectos desde a data en que se cometeu a infracción.

A perda destas axudas, bonificacións e beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego afectará os de maior contía, con preferencia sobre os que a tiveren menor no momento da comisión da infracción. Este criterio ha de constar necesariamente na acta de infracción de forma motivada.

b) Exclusión do acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dous anos, a contar desde a data da resolución da autoridade laboral pola que se acorda deixar sen efecto a suspensión e aplicar as sancións accesorias.

3. Como criterios de gradación aplicaranse os contidos no artigo 39.2 desta lei."

Así mesmo, cando se trate de caso de condutas discriminatorias, a ITSS promoverá de oficio o procedemento xudicial previsto no artigo 148 c) da Lei de Xurisdición Social. Neste procedemento a ITSS actúa como demandante e diríxese contra a empresa infractora co obxecto de que indemnicen os danos e perdas causados á vítima como consecuencia da conduta discriminatoria.

a) Incumprimentos e responsabilidades en materia de prevención de riscos laborais:

- Non dispoñer de avaliación de riscos psicosociais. Supón un incumprimento dos artigos 14, 15.1 e 16.1 da LPRL e tipifícase como infracción grave en prevención de riscos laborais no artigo 12.1.b) do TRLISOS.
- Dispoñer de avaliación de riscos psicosociais, pero non planificar e adoptar as medidas preventivas ou correctoras que sexan necesarias segundo os seus resultados. Iso supón un incumprimento tipificado como infracción grave en prevención de riscos laborais no artigo 12.6 do TRLISOS.
- Non integrar os contidos da avaliación e a planificación preventiva en materia de acoso sexual e por razón de sexo na formación e información preventiva, de forma suficiente e adecuada. Supón incumprimento dos artigos 18 e 19 da LPRL e tipifícase como infracción grave en materia de prevención de riscos laborais no artigo 12.8 do TRLISOS.
- Non investigar os danos para a saúde da persoa traballadora derivados dunha situación de acoso. Supón o incumprimento dos artigos 18 e 19 da LPRL e tipifícase como infracción grave en materia de prevención de riscos laborais no artigo 12.3 do TRLISOS.
- Non adoptar as medidas de coordinación de actividades empresariais que sexan necesarias segundo o artigo 24 da LPRL e o Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da LPRL. Tipifícase como infracción grave en materia de prevención de riscos laborais no artigo 12 apartados 13 e 14 do TRLISOS.

Todas as condutas expostas están tipificadas como infraccións graves en materia de prevención de riscos laborais, sancionadas con multa de 2451 a 49.180 euros (art. 40.2 b do TRLISOS). A contía graduarase con base nos seguintes criterios: o perigo das actividades desenvoltas na empresa ou centro de traballo; o carácter permanente ou transitorio dos riscos inherentes ás devanditas actividades; a gravidade dos danos producidos ou que puidesen producirse pola ausencia ou deficiencia das medidas preventivas necesarias; o número de persoas traballadoras afectadas; as medidas de protección individual ou colectiva adoptadas polo empresario e as instrucións impartidas por este en orde á prevención dos riscos; o incumprimento das advertencias ou requirimentos previos da inspección; a inobservancia das propostas realizadas polos servizos de prevención, os/as delegados/as de prevención ou o comité de seguridade e saúde da empresa para a

corrección das deficiencias legais existentes; a conduta xeral seguida pola empresa en orde á estrita observancia das normas en materia de prevención de riscos laborais (art. 39.3 do TRLISOS). Ademais, en todo caso, e sen prexuízo da proposta de sanción correspondente, formularase unha advertencia ou un requirimento para a corrección das deficiencias constitutivas da infracción.

b) Incumprimentos e responsabilidades en orde ás prestacións de Seguridade Social:

As condutas descritas son susceptibles de ocasionar danos na saúde das persoas traballadoras, que poden dar lugar a continxencias protexidas polo Sistema de Seguridade Social (como a incapacidade laboral temporal ou permanente). E supón que:

- A empresa ten que tramitar estas continxencias como accidente de traballo. En caso de incumprimento desta obrigaón, se o dano sufrido dese lugar a algunha situación protexida polo sistema de Seguridade Social que dea lugar a prestacións, a ITSS pode remitir un informe razoado ao Instituto Nacional da Seguridade Social para que revise a cualificación. O INSS decide sobre esta cualificación iniciando de oficio o chamado procedemento de determinación de continxencia. Se o INSS non iniciase o procedemento de oficio, tanto a empresa como a persoa traballadora afectada están lexitimadas para iniciar o procedemento⁴⁸.

- No caso de que se constate un incumprimento das obrigaóns en materia de prevención de riscos laborais nesta materia por parte da empresa, a ITSS pode propoñerlle ao INSS unha recarga de entre o 30 % e o 50 % das prestacións económicas de Seguridade Social que se deriven dese accidente de traballo. A responsabilidade de aboamento da recarga de prestacións recaerá directamente sobre a empresa infractora, sen que poida ser obxecto de ningún seguro, e é compatible e independente das responsabilidades de toda orde, incluída a penal, que poidan derivarse da infracción (art. 164 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social).

2. Tutela xudicial

2.1 Tutela na orde xurisdiccional social

Desde o punto de vista laboral, a Lei 36/2011, reguladora da xurisdición social, prevé unha modalidade procesual específica, nos artigos 177 e seguintes, para a tutela dos dereitos fundamentais e das liberdades públicas. Trátase dun procedemento xudicial preferente e sumario, exento do trámite de conciliación preprocesal e de obxecto limitado, de tal forma que non permite acumulación con pretensións doutra natureza nin reconvenión por parte da persoa demanda. A lexitimación activa correspóndelle en exclusiva á vítima, aínda que os sindicatos, os partidos políticos e as asociacións profesionais poderán defender os dereitos das persoas afiliadas ou socias coa súa autorización expresa. A lexitimación pasiva corresponderalle á empresa ou a calquera outra persoa que resulte responsable, e o Ministerio Fiscal será sempre parte. A través deste procedemento, a vítima poderá obter:

- A declaración da existencia dunha vulneración dos seus dereitos fundamentais como consecuencia da conduta de que se trate.
- A declaración de nulidade radical das condutas e actos derivados da devandita conduta e que lesionen os seus dereitos fundamentais.
- Que se ordene o cesamento inmediato da actuación contraria a dereitos fundamentais ou a liberdades públicas, ou se procede, que se obrigue a persoa responsable a realizar unha actividade omitida, cando unha ou outra sexan esixibles segundo a natureza do

⁴⁸Véxase o Real decreto 1300/1995, do 21 de xullo, polo cal se desenvolve, en materia de incapacidades laborais do sistema da Seguridade Social.

dereito ou liberdade vulnerados.

- Que se restableza a persoa demandante na integridade do seu dereito e a reposición da situación ao momento anterior de producirse a lesión do dereito fundamental, así como a reparación das consecuencias derivadas da acción ou omisión do suxeito responsable, incluída a indemnización dos danos e perdas sufridos.
- Que se adopten medidas cautelares dirixidas á prevención de violacións do dereito inminentes ou posteriores (art. 28 da Lei 15/2022).

No caso de que o dereito fundamental vulnerado sexa a igualdade e a prohibición de discriminación (como ocorrerá co acoso sexual, o trato e o acoso discriminatorio, incluído o acoso por razón de sexo), xeraranse todos os efectos previstos na LOIMH e na Lei 15/2022 para os actos discriminatorios: a nulidade dos actos e as decisións discriminatorias (artigos 10 da LOIMH e 26 da Lei 15/2022); o dereito da vítima a obter a tutela xudicial efectiva e a solicitar a indemnización e a reparación dos danos e perdas causados, incluída a dos danos morais (artigos 12 da LOIMH e 27 e 28 da Lei 15/2022); e a inversión da carga da proba nos procedementos xudiciais de toda orde, salvo no penal (artigos 13 da LOIMH, 30.1 da Lei 15/2022 e 181.2 da LRXS).

O artigo 27 da Lei 15/2022 contén disposicións específicas sobre a reparación do dano, e recolle a xurisprudencia actual sobre o dano moral:

“A persoa física ou xurídica que cause discriminación (...) reparará o dano causado, proporcionará unha indemnización e restituirá a vítima á situación anterior ao incidente discriminatorio, cando sexa posible. Acreditada a discriminación presumirase a existencia de dano moral, que se valorará atendendo ás circunstancias do caso, á concorrencia ou interacción de varias causas de discriminación previstas na lei e á gravidade da lesión efectivamente producida, para o que se terá en conta, se é o caso, a difusión ou audiencia do medio a través do que se produciu”.

O precepto aclara que serán responsables do dano causado as persoas empregadoras ou prestadoras de bens e servizos cando a discriminación, incluído o acoso, se produza no seu ámbito de organización ou dirección e non cumprisen as obrigacións previstas no artigo 25.1 da lei (de aí a importancia de incluír a prevención e protección fronte a todo tipo de discriminación nos protocolos).

O artigo 29 desta lei tamén regula de forma específica a lexitimación para a defensa do dereito á igualdade de trato e non discriminación:

“Sen prexuízo da lexitimación individual das persoas afectadas, os partidos políticos, os sindicatos, as asociacións profesionais de traballadores autónomos, as organizacións de persoas consumidoras e usuarias e as asociacións e organizacións legalmente constituídas que teñan entre os seus fins a defensa e a promoción dos dereitos humanos estarán lexitimadas, nos termos establecidos polas leis procesuais, para defender os dereitos e intereses das persoas afiliadas ou asociadas ou usuarias dos seus servizos en procesos xudiciais civís, contencioso-administrativos e sociais, sempre que contén coa súa autorización expresa.

Para estes efectos, as asociacións e as organizacións legalmente constituídas que teñan entre os seus fins a defensa e a promoción dos dereitos humanos teñen que acreditar os seguintes requisitos:

- a) Que se constituíron legalmente polo menos dous anos antes da iniciación do proceso xudicial e que veñan exercendo de modo activo as actividades necesarias para alcanzar os fins previstos nos seus estatutos, salvo que exerciten as accións administrativas ou xudiciais en defensa dos membros que a integran.*
- b) Que segundo os seus estatutos desenvolvan a súa actividade no ámbito estatal ou, se é o*

caso, nun ámbito territorial que resulte afectado pola posible situación de discriminación". Polo que se refire ao chamado "inversión da carga da proba", supón a aplicación de regras especiais en canto á proba nos supostos en que a parte actriz invoque unha discriminación⁴⁹:

"Naqueles procedementos nos que as alegacións da parte actora se fundamenten en actuacións discriminatorias corresponderá á persoa demandada probar a ausencia de discriminación nas medidas adoptadas e a súa proporcionalidade.

Para estes efectos, o órgano xudicial, a instancia de parte, poderá solicitar, se o estimase útil e pertinente, un informe ou un ditame dos organismos públicos competentes".

A inversión da carga da proba supón que a parte actora deberá achegar un indicio razoable ou un panorama indiciario de que a conduta é discriminatoria; e a parte demandada deberá acreditar que existe unha xustificación obxectiva e razoable da devandita conduta e da súa proporcionalidade.

Estas regras especiais non serán de aplicación aos procesos penais, nin, por analogía, aos procedementos administrativos sancionadores.

Finalmente, tamén é posible que a vítima da conduta solicite a extinción da relación laboral ao amparo do artigo 50 do Estatuto dos traballadores, se se acreditou o incumprimento grave das obrigacións empresariais de prevención e protección fronte a esta conduta.

2.2 Tutela na orde xurisdiccional penal, con especial referencia aos delitos de acoso sexual, de acoso moral laboral, de discriminación laboral e ás violencias dixitais

• Tutela da liberdade sexual, con especial referencia ao delito de acoso sexual

No que concirne á **tutela penal da liberdade sexual**, debemos comezar a análise polo suposto paradigmático de violencia sexual que poden ter lugar no ámbito do traballo, o acoso sexual.

O **acoso sexual** está tipificado como delito no artigo 184 da Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal, reformado pola Lei orgánica 10/2022.

Neste precepto defínese o acoso sexual como *"a solicitude de favores de natureza sexual, para si ou para un terceiro, no ámbito dunha relación laboral, docente ou de prestación de servizos, continuada ou habitual, e con tal comportamento provocarlle á vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante". A esta conduta impútaselle "unha pena de prisión de seis a doce meses ou de multa de dez a quince meses e inhabilitación especial para o exercicio da profesión, oficio ou actividade de doce a quince meses".*

Prevense tres tipos agravados:

⁴⁹ En puridade trátase dunha "semi-inversión" da carga da proba, xa que o contrario vulneraría o principio de igualdade das partes no proceso. Ten o seu fundamento na enorme dificultade que expón a proba das condutas e situacións discriminatorias.

- Que a persoa culpable de acoso sexual cometese o feito prevalecéndose dunha situación de superioridade laboral, docente ou xerárquica, ou co anuncio expreso ou tácito de causarlle á vítima un dano relacionado coas lexítimas expectativas que aquela poida ter no ámbito da relación indicada (184.2).
- Que o acoso se cometa en centros de protección ou reforma de menores, centros de internamento de persoas estranxeiras ou calquera outro centro de detención, custodia ou acollida, mesmo de estancia temporal (184.3).
- Que a vítima sexa especialmente vulnerable, en razón da súa idade, enfermidade ou discapacidade (184.4).

En canto ao suxeito activo da conduta, o delito pode imputarse tanto a persoas físicas como xurídicas (por exemplo, á empresa empregadora). Esta posibilidade é introducida pola Lei orgánica 10/2022 e esta imputación terá lugar conforme aos criterios fixados no artigo 31bis do Código penal⁵⁰.

⁵⁰ 1. Nos supostos previstos neste Código, as persoas xurídicas serán penalmente responsables:

a) Dos delitos cometidos en nome ou por conta destas, e no seu beneficio directo ou indirecto, polos seus representantes legais ou por aqueles que actuando individualmente ou como integrantes dun órgano da persoa xurídica, están autorizados para tomar decisións en nome da persoa xurídica ou teñen facultades de organización e control dentro desta.

b) Dos delitos cometidos, no exercicio de actividades sociais e por conta e en beneficio directo ou indirecto destas, por quen, estando sometidos á autoridade das persoas físicas mencionadas no parágrafo anterior, puideron realizar os feitos por incumprirse gravemente por aqueles os deberes de supervisión, vixilancia e control da súa actividade atendidas as concretas circunstancias do caso.

2. Se o delito for cometido polas persoas indicadas na letra a) do apartado anterior, a persoa xurídica quedará exenta de responsabilidade se se cumpren as seguintes condicións:

1.º o órgano de administración adoptou e executou con eficacia, antes da comisión do delito, modelos de organización e xestión que inclúen as medidas de vixilancia e control idóneas para previr delitos da mesma natureza ou para reducir de forma significativa o risco da súa comisión;

2.º a supervisión do funcionamento e do cumprimento do modelo de prevención implantado foi confiada a un órgano da persoa xurídica con poderes autónomos de iniciativa e de control ou que teña encomendada legalmente a función de supervisar a eficacia dos controis internos da persoa xurídica;

3.º os autores individuais cometeron o delito eludindo fraudulentamente os modelos de organización e de prevención e

4.º non se produciu unha omisión ou un exercicio insuficiente das súas funcións de supervisión, vixilancia e control por parte do órgano ao que se refire a condición 2.º.

Nos casos nos que as anteriores circunstancias soamente poidan ser obxecto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada para os efectos de atenuación da pena.

3. Nas persoas xurídicas de pequenas dimensións, as funcións de supervisión a que se refire a condición 2.º do apartado 2 poderán ser asumidas directamente polo órgano de administración. Para estes efectos, son persoas xurídicas de pequenas dimensións aquelas que, segundo a lexislación aplicable, estean autorizadas a presentar conta de perdas e ganancias abreviada.

4. Se o delito fose cometido polas persoas indicadas na letra b) do apartado 1, a persoa xurídica quedará exenta de responsabilidade se, antes da comisión do delito, adoptou e executou eficazmente un modelo de organización e xestión que resulte adecuado para previr delitos da natureza do que foi cometido ou para reducir de forma significativa o risco da súa comisión. Neste caso resultará igualmente aplicable a atenuación prevista no parágrafo segundo do apartado 2 deste artigo.

5. Os modelos de organización e xestión a que se refiren a condición 1.º do apartado 2 e o apartado anterior deberán cumprir os seguintes requisitos:

1.º Identificarán as actividades en cuxo ámbito poidan ser cometidos os delitos que deben ser previstos.

2.º Establecerán os protocolos ou procedementos que concreten o proceso de formación da vontade da persoa xurídica, de adopción de decisións e de execución destas con relación a aqueles.

3.º Dispoñerán de modelos de xestión dos recursos financeiros adecuados para impedir a comisión dos delitos que deben ser previstos.

4.º Impoñerán a obrigaçión de informar de posibles riscos e incumprimentos ao organismo encargado de vixiar o funcionamento e observancia do modelo de prevención.

5.º Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente o incumprimento das medidas que estableza o modelo.

6.º Realizarán unha verificación periódica do modelo e da súa eventual modificación cando se poñan de manifesto infraccións relevantes das súas disposicións, ou cando se produzan cambios na organización, na estrutura de control ou na actividade desenvolta que os fagan necesarios.

En canto ao suxeito pasivo da conduta, é a persoa física que padece o acoso, sexa home ou muller.

O tipo contén tres elementos:

1.5 A conduta debe consistir na "solicitud de favores de natureza sexual para si ou para un terceiro". A xurisprudencia admite que esta solicitud poida ter lugar tanto de forma expresa como de forma tácita, pero en calquera caso debe ser seria e inequívoca. Por tanto, o resto de condutas que vimos que integran o concepto laboral de acoso sexual e que non impliquen unha solicitud de favores sexuais expresa ou tácita quedan fóra do ámbito penal, sen prexuízo de que sexan sancionables no ámbito administrativo.

1.6 Esta conduta debe ter lugar no ámbito dunha relación laboral, docente ou de prestación de servizos, habitual ou continuada.

1.7 A conduta debe provocar unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante á vítima. Trátase, por tanto, dun delito de resultado: debe xerar esta situación para a vítima. O que non se esixe en ningún caso é que se produza un dano ou lesión psíquica⁵¹ para entender cometido o delito. De feito, se se produce unha lesión psíquica de suficiente entidade, o delito de acoso sexual entrará en con curso co delito de lesións correspondente.

O delito de acoso sexual, do mesmo xeito que o de agresión sexual, é un delito semipúblico: só é perseguible con denuncia da vítima, do seu representante legal ou querela do Ministerio Fiscal, que actuará ponderando os lexítimos intereses en presenza. Cando a vítima sexa menor de idade, persoa con discapacidade necesitada de especial protección ou unha persoa desvalida, bastará a denuncia do Ministerio Fiscal. O perdón do ofendido non extingue a acción penal nin a responsabilidade penal (artigo 191 do CP)

A penalidade prevista para o tipo xeral é prisión de 6 a 12 meses ou multa de 10 a 15 meses, e inhabilitación especial para ou exercicio da profesión, oficio ou actividade de 12 a 15 meses.

A penalidade para os dous primeiros tipos agravados arriba citados é de prisión de 1 a 2 anos e inhabilitación especial de 18 a 24 meses; no tipo agravado do art. 184.4 a pena imponse na súa metade superior.

A penalidade prevista para a persoa xurídica é de multa de 6 meses a 2 anos. Ademais os xuíces e os tribunais poderán impoñer algunha das penas previstas nas letras b) a g) do artigo 33.7 do CP (disolución da sociedade, suspensión de actividades, clausura de locais, prohibición de realizar actividades no futuro, inhabilitación para obter subvencións e axudas públicas ou beneficios fiscais ou de Seguridade Social ou contratar coas administracións públicas ou a intervención xudicial).

O artigo 178 do CP castiga coa "*pena de prisión dun a catro anos, como responsable de agresión sexual, ao que realice calquera acto que atente contra a liberdade sexual doutra persoa sen o seu consentimento. Só se entenderá que hai consentimento cando se manifestou libremente mediante actos que, en atención ás circunstancias do caso, expresen de maneira clara a vontade da persoa. Para os efectos do apartado anterior, considéranse en todo caso agresión sexual os actos de contido sexual que se realicen empregando violencia, intimidación ou abuso dunha situación de superioridade ou de vulnerabilidade da vítima, así como os que se executen sobre persoas que se atopan privadas de sentido ou de cuxa situación mental se abusase e os que se realicen cando a vítima teña anulada por calquera causa a súa vontade*".

⁵¹ A STS 426/2021, do 19 de maio, sinala que en ningún caso pode facerse depender a cualificación do delito da maior ou menor capacidade da vítima para soportar a situación á que a están sometendo.

Conforme ao artigo 179 do CP *“cando a agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal ou bucal, ou introdución de membros corporais ou obxectos por algunha das dúas primeiras vías, o responsable será castigado como reo de violación coa pena de prisión de catro a doce anos”*.

O artigo 180 do CP contempla os seguintes tipos agravados de agresión sexual e violación:

1. *“As anteriores condutas serán castigadas coa pena de prisión de dous a oito anos para as agresións do artigo 178.1 e de sete a quince anos para as do artigo 179 cando concorra algunha das seguintes circunstancias, salvo que estas fosen tomadas en consideración para determinar que concorren os elementos dos delitos tipificados nos artigos 178 ou 179:*

- 1.^a *Cando os feitos se cometan pola actuación conxunta de dúas ou máis persoas.*
- 2.^a *Cando a agresión sexual vaia precedida ou acompañada dunha violencia de extrema-gravidade ou de actos que revistan un carácter particularmente degradante ou vexatorio.*
- 3.^a *Cando os feitos se cometan contra unha persoa que se atope nunha situación de especial vulnerabilidade por razón da súa idade, enfermidade, discapacidade ou por calquera outra circunstancia, salvo o disposto no artigo 181.*
- 4.^a *Cando a vítima sexa ou fose a esposa ou a muller que estea ou estivese ligada por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia.*
- 5.^a *Cando, para a execución do delito, a persoa responsable se aproveitase dunha situación de convivencia ou de parentesco, por ser ascendente, ou irmán, por natureza ou adopción, ou afíns, ou dunha relación de superioridade con respecto á vítima.*
- 6.^a *Cando o responsable faga uso de armas ou outros medios igualmente perigosos, susceptibles de producir a morte ou algunha das lesións previstas nos artigos 149 e 150 deste código, sen prexuízo do disposto no artigo 194 bis.*
- 7.^a *Cando para a comisión destes feitos o autor anulase a vontade da vítima subministrándolle fármacos, drogas ou calquera outra substancia natural ou química idónea para ese efecto.*

2. *Se concorresen dúas ou máis das anteriores circunstancias, as penas respectivamente previstas no apartado 1 deste artigo imponse na súa metade superior.*

3. *En todos os casos previstos neste capítulo, cando o culpable se aproveitase da súa condición de autoridade, axente desta ou funcionario público, imponse, ademais, a pena de inhabilitación absoluta de seis a doce anos”*.

O Código penal tipifica de forma específica as agresións sexuais a menores de 16 anos (art. 181). A Lei orgánica 10/2022 suprime a tradicional distinción entre agresións sexuais e abusos sexuais, e determina que a realización de actos de carácter sexual con menores de 16 anos será cualificada como delito de agresión sexual (tipo básico), e contempla, así mesmo, a violación e varios tipos agravados:

1. *O que realizase actos de carácter sexual cun menor de dezaseis anos, será castigado coa pena de prisión de dous a seis anos.*

Para estes efectos considéranse incluídos nos actos de carácter sexual os que realice o menor cun terceiro ou sobre si mesmo a instancia do autor.

2. *Se nas condutas do apartado anterior concorre algunha das modalidades de agresión sexual descritas no artigo 178, imponse unha pena de prisión de cinco a dez anos.*

Nestes casos, en atención á menor entidade do feito e valorando todas as circunstancias concurrentes, incluíndo as circunstancias persoais do culpable, poderá imponse a pena de prisión inferior en grao, excepto cando medie violencia ou intimidación ou concorran as circunstancias mencionadas no artigo 181.4.

3. Cando o acto sexual consista en acceso carnal por vía vaxinal, anal ou bucal, ou en introdución de membros corporais ou obxectos por algunhas das dúas primeiras vías, o responsable será castigado coa pena de prisión de seis a doce anos de prisión nos casos do apartado 1, e coa pena de prisión de dez a quince anos nos casos do apartado 2.

4. As condutas previstas nos apartados anteriores serán castigadas coa pena de prisión correspondente na súa metade superior cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

- a) Cando os feitos se cometan pola actuación conxunta de dúas ou máis persoas.
- b) Cando a agresión sexual vaia precedida ou acompañada dunha violencia de extrema gravidade ou de actos que revistan un carácter particularmente degradante ou vexatorio.
- c) Cando os feitos se cometan contra unha persoa que se atope nunha situación de especial vulnerabilidade por razón da súa idade, enfermidade, discapacidade ou por calquera outra circunstancia, e, en todo caso, cando sexa menor de catro anos.
- d) Cando a vítima sexa ou fose parella do autor, aínda sen convivencia.
- e) Cando, para a execución do delito, o responsable se aproveitase dunha situación de convivencia ou dunha relación de superioridade ou parentesco, por ser ascendente, ou irmán, por natureza ou adopción, ou afíns, coa vítima.
- f) Cando o responsable faga uso de armas ou outros medios igualmente perigosos, susceptibles de producir a morte ou algunha das lesións previstas nos artigos 149 e 150 deste código, sen prexuízo do disposto no artigo 194 bis.
- g) Cando para a comisión destes feitos o autor anulase a vontade da vítima subministrándolle fármacos, drogas ou calquera outra substancia natural ou química idónea para ese efecto.
- h) Cando a infracción se cometeu no seo dunha organización ou dun grupo criminal que se dedicasen á realización de tales actividades.

5. En todos os casos previstos neste artigo, cando o culpable se aproveitase da súa condición de autoridade, axente desta ou funcionario público, impoñerase, ademais, a pena de inhabilitación absoluta de seis a doce anos."

As violencias sexuais tipificadas no Código penal tamén comprenden:

- O chamado delito de *grooming*. O artigo 183 castiga a conduta de quen, "a través de Internet, do teléfono ou de calquera outra tecnoloxía da información e a comunicación contacte cun menor de dezaseis anos e propoña concertar un encontro con este para cometer calquera dos delitos descritos nos artigos 181 e 189, sempre que tal proposta se acompañe de actos materiais encamiñados ao achegamento, será castigado coa pena dun a tres anos de prisión ou multa de doce a vinte e catro meses, sen prexuízo das penas correspondentes aos delitos no seu caso cometidos. As penas impoñeranse na súa metade superior cando o achegamento se obteña mediante coacción, intimidación ou engano. O que, a través de Internet, do teléfono ou de calquera outra tecnoloxía da información e a comunicación contacte cun menor de dezaseis anos e realice actos dirixidos a enganalo para que lle facilite material pornográfico ou lle mostre imaxes pornográficas nas que se represente ou apareza un menor, será castigado cunha pena de prisión de seis meses a dous anos".
- Facer presenciar actos de carácter sexual a menores de 16 anos (art. 182).
- Exhibicionismo e provocación sexual ante menores de idade ou persoas con discapacidade necesitadas de especial protección (art. 185 e 186).
- Prostitución de persoas maiores de idade (art. 187).
- Explotación sexual e corrupción de menores de idade ou persoas discapacitadas necesitadas de especial protección (art. 188 a 189 ter.).

Resultan de sumo interese os criterios fixados pola nosa xurisprudencia penal para valo-

rar a declaración da presunta vítima. Como sinala Lousada Arochena⁵², esta declaración poderá servir como proba de cargo, e crebará a presunción de inocencia cando reúna as seguintes tres esixencias:

- 1.^a A ausencia de incredibilidade subxectiva que se verifica atendendo a dous aspectos relevantes: a inexistencia de características psicoorgánicas na vítima debilitadoras da súa declaración (trastornos mentais, cuxa concorrencia, non obstante, pode ser irrelevante se os ocasionou a agresión sexual), e a inexistencia de móbiles espurios que puidesen resultar das relacións previas entre o agresor e a vítima enturbando a súa sinceridade (como a animadversión, a inimizade, o odio, o resentimento, a vinganza ou outros móbiles semellantes). En todo caso, o lexítimo interese da vítima na condena do agresor non resulta un argumento válido como para viciar a súa declaración.
- 2.^a A verosimilitude obxectiva que se verifica atendendo a dous aspectos relevantes: lóxica interna da declaración da vítima (debilitando a súa forza de convicción se esta é insólita ou obxectivamente inverosímil, e, á inversa, potenciando a súa forza de convicción se é acorde ás regras da común experiencia), e a existencia de corroboracións fácticas periféricas, aínda que cando a non acreditación plena desas corroboracións se xustifica porque o ilícito non deixa pegadas ou porque se desenvolveu nunhas circunstancias concorrentes situadas baixo o dominio de feito do agresor, este criterio non desvirtúa a credibilidade da declaración da vítima.
- 3.^a A persistencia na incriminación que se verifica atendendo a tres aspectos relevantes: a prolongación no tempo da declaración da vítima (sen contradicirse nin desdicirse, aínda que sen esixir unha reiteración exacta, como a dun disco ou unha lección memorizada, senón unha identidade substancial das diversas declaracións), a súa concreción fáctica (narrando os feitos coa precisión coa cal calquera persoa nas mesmas circunstancias obxectivas e subxectivas os narrou) e a ausencia de contradicións (mantendo unha conexión lóxica tanto entre os diversos extremos da declaración, ou coherencia interna, como entre a declaración con outros extremos derivados dos outros medios de proba, ou coherencia externa).

Coa evidente intención de profundar nas garantías de obxectividade na valoración da declaración das vítimas de delitos sexuais, a Sentenza do Tribunal Supremo (Sala do Penal) do 6 de marzo de 2019 (Rec. 2611/2018) detallou algúns dos factores para valorar a credibilidade e a verosimilitude da declaración da vítima dunha agresión sexual:

- a) Seguridade na declaración ante o tribunal polo interrogatorio do Ministerio Fiscal, o letrado/a da acusación particular e da defensa.
- b) Concreción no relato dos feitos ocorridos obxecto da causa.
- c) Claridade expositiva ante o tribunal.
- d) Linguaxe xestual de convicción, elemento de grande importancia.
- e) Seriedade expositiva que afasta a crenza do tribunal dun relato figurado, con fabulacións, ou pouco crible.
- f) Expresividade descritiva no relato dos feitos ocorridos.
- g) Ausencia de contradicións e concordancia do íter relatado dos feitos.
- h) Ausencia de lagoas no relato de exposición que poida levar a dúbidas da súa credibilidade.
- i) A declaración non debe ser fragmentada.
- j) Debe desprenderse un relato íntegro dos feitos e non fraccionado acerca do que lle interese declarar e ocultar o que a beneficie acerca do ocorrido.
- k) Debe contar na declaración tanto o que a ela se supón que a beneficia como o que se supón que a prexudica“.

⁵² Lousada Arochena, José Fernando: *ACOSO SEXUAL: Una tutela jurídica erosionada por los prejuicios de género*.

Tutela penal da integridade física e moral, con especial referencia aos delitos de acoso moral e de discriminación laboral.

En canto á **tutela da integridade física e moral**, o libro II do código penal tipifica:

- Os delitos contra a vida e a integridade física (destaca, entre eles, as lesións).
- Delito de torturas e delito de atentado á integridade moral labores por funcionarios públicos ou autoridades (artigos 174 a 176).
- Delito de trato degradante (artigo 173.1).
- Delito de acoso moral no ámbito dunha relación laboral ou funcionarial (artigo 173.1).
- Delito de acoso inmobiliario (artigo 173,1).
- Delito de malos tratos habituais no ámbito familiar (artigo 173.2).
- Delito de "acoso na rúa" (artigos 173.3). É introducido pola Lei orgánica 10/2022, tipificando a conduta de "quen se dirixa a outra persoa con expresións, comportamentos ou proposicións de carácter sexual que creen na vítima unha situación obxectivamente humillante, hostil ou intimidatoria, sen chegar a constituír outros delitos de maior gravidade".

En todos estes tipos delituosos tutélase a integridade moral como ben xurídico autónomo, con independencia da causación dun dano físico. Se ademais do atentado á integridade moral se producise unha lesión ou dano á vida, á integridade física, á saúde, á liberdade sexual ou aos bens da vítima ou dun terceiro, castigarase cada un dos delitos cometidos (artigo 177), polo que se producirá un concurso de delitos.

Así mesmo, debe entenderse protexida pola integridade moral calquera conduta de violencia psíquica mediante a cal se exterioricen actitudes, comportamentos ou expresións de desprezo e humillación, como ocorre cos delitos de:

- Ameazas (artigos 169 a 171 do CP).
- Coaccións (artigo 172 do CP).
- Matrimonio forzado (artigo 172 bis). Como vimos, ademais de atentar contra a integridade moral, tamén lesiona a liberdade sexual, polo que é un tipo de violencia sexual.
- *Stalking* (artigo 172 ter.).
- Acoso para obstaculizar o exercicio do dereito á interrupción voluntaria do embarazo da muller mediante actos molestos, ofensivos, intimidatorios ou coactivos que menoscaban a súa liberdade, e acoso aos traballadores do ámbito sanitario no seu exercicio profesional ou función pública e ao persoal facultativo ou directivo dos centros habilitados para interromper o embarazo co obxectivo de obstaculizar o exercicio da súa profesión ou cargo (artigos 172 quater).
- Trata de seres humanos (artigos 177 bis).
- Inxurias (artigos 208 a 210 do CP).
- Calumnias (artigos 205 a 207 do CP).
- Discriminación laboral (artigo 316 do CP). Se as condutas discriminatorias fosen reiteradas ou sistemáticas falaríamos de acoso discriminatorio.

Pola súa especial relevancia no ámbito laboral, merecen especial atención os delitos de acoso moral laboral e o de discriminación laboral.

Delito de acoso moral

O artigo 173.1 tipifica a conduta de quen *"no ámbito de calquera relación laboral ou funcionarial e se aproveiten da súa relación de superioridade, realicen contra outro de forma reiterada actos hostís ou humillantes que, sen chegar a constituír un trato degradante, supoñan grave acoso contra a vítima"*.

O concepto penal de acoso moral no ámbito laboral é, por tanto, máis restrinxido que o concepto laboral de acoso. En efecto, só serán constitutivas de delito as condutas que nas que concorran os seguintes requisitos:

- Que consistan en actos hostís reiterados.
- Que o suxeito activo actúe aproveitándose da súa relación de superioridade. Por tanto, quedan excluídos do concepto penal o acoso horizontal ou entre persoas entre as que non exista unha relación xerárquica.
- Que supoñan un acoso grave. A gravidade deberá ponderarse en cada caso concreto, e dependerá da intensidade dos ataques, o seu contido vexatorio, a reiteración e o espazo temporal en que se producen.

Só poderá ser un suxeito activo do acoso moral con relevancia penal a persoa física que, de feito ou de dereito, teña esta superioridade xerárquica sobre o suxeito pasivo. Coa reforma introducida pola Lei orgánica 10/2022, tamén poderán ser suxeitos activos as persoas xurídicas, é dicir, a empresa ou a entidade empregadora. Poderán ser suxeitos pasivos da conduta as persoas que se insiran no devandito ámbito laboral, nun sentido amplo, e que ocupen unha posición subordinada ao suxeito activo.

A penalidade prevista para o suxeito activo persoa física é de 6 meses a 2 anos de prisión. Cando de acordo co establecido no artigo 31 bis, unha persoa xurídica sexa responsable dos delitos comprendidos nos tres parágrafos anteriores, impoñeráselle a pena de multa de seis meses a dous anos. Atendidas as regras establecidas no artigo 66 bis, os xuíces e tribunais poderán, así mesmo, impoñer as penas recollidas nas letras b) a g) do apartado 7 do artigo 33.

Delito de discriminación laboral

Tipifícase no artigo 314 do Código penal, dentro dos delitos contra os dereitos das persoas traballadoras:

“Quen produza unha grave discriminación no emprego, público ou privado, contra algunha persoa por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a súa situación familiar, a súa pertenza a unha etnia, unha raza ou unha nación, a súa orixe nacional, o seu sexo, a idade, a súa orientación ou a súa identidade sexual ou de xénero, as razóns de xénero, de aporofobia ou de exclusión social, a enfermidade que padeza ou a súa discapacidade, por ter a representación legal ou sindical dos traballadores, polo parentesco con outros traballadores da empresa ou polo uso dalgunha das linguas oficiais dentro do Estado español, e non restablezan a situación de igualdade ante a lei tras o requirimento ou sanción administrativa, reparando os danos económicos que se derivaron, serán castigados coa pena de prisión de seis meses a dous anos ou multa de doce a vinte e catro meses”.

A conduta típica está integrada por tres elementos:

- Producir unha discriminación no emprego que poida cualificarse como grave.
- Que se produciu unha sanción administrativa ou un requirimento para restablecer a situación de igualdade.
- Que o suxeito con potestades para restablecer a devandita situación de igualdade non o fixese, reparar os danos económicos causados, e desatender o devandito requirimento ou a sanción administrativa.

Por tanto, aínda que a causación da grave situación discriminatoria pode provir de calquera persoa física coa que a persoa traballadora se relacione por razón do seu traballo (por exemplo, un compañeiro ou compañeira), o suxeito activo do delito só o poderá ser o empresario ou empregador, xa que este é o destinatario do requirimento ou sanción administrativa, e o responsable do seu cumprimento e, desde o momento en que este

decide non restablecer a situación de igualdade, está a ratificar a conduta discriminatoria previa realizada por un/unha subordinado/a.

No ámbito da tutela antidiscriminatoria, tamén deben citarse os delitos tipificados no artigo 510 do Código penal:

a) Quen publicamente fomenten, promovan ou inciten directa ou indirectamente o odio, a hostilidade, a discriminación ou a violencia contra un grupo, unha parte deste ou contra unha persoa determinada por razón da súa pertenza a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antixitanos ou outros referentes á ideoloxía, á relixión ou ás crenzas, á situación familiar, a pertenza dos seus membros a unha etnia, raza ou nación, a súa orixe nacional, o seu sexo, a súa orientación ou a identidade sexual, por razóns de xénero, aporofobia, enfermidade ou discapacidade.

b) Quen produza, elaboren, posúan coa finalidade de distribuír, faciliten a terceiras persoas o acceso, distribúan, difundan ou vendan escritos ou calquera outra clase de material ou soportes que polo seu contido sexan idóneos para fomentar, promover, ou incitar directa ou indirectamente o odio, a hostilidade, a discriminación ou a violencia contra un grupo, unha parte deste, ou contra unha persoa determinada por razón da súa pertenza a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antixitanos ou outros referentes á ideoloxía, á relixión ou ás crenzas, á situación familiar, á pertenza dos seus membros a unha etnia, raza ou nación, á súa orixe nacional, ao seu sexo, á orientación ou á identidade sexual, por razóns de xénero, aporofobia, enfermidade ou discapacidade.

c) Quen publicamente neguen, trivialicen gravemente ou enaltezan os delitos de xenocidio, de lesa humanidade ou contra as persoas e os bens protexidos en caso de conflito armado, ou enaltezan os seus autores, cando se cometeron contra un grupo ou unha parte deste, ou contra unha persoa determinada por razón da súa pertenza a este, por motivos racistas, antisemitas, antixitanos, ou outros referentes á ideoloxía, á relixión ou ás crenzas, á situación familiar ou á pertenza dos seus membros a unha etnia, a unha raza ou unha nación, á súa orixe nacional, ao seu sexo, á súa orientación ou á súa identidade sexual, por razóns de xénero, aporofobia, enfermidade ou discapacidade, cando deste xeito se promova ou favoreza un clima de violencia, hostilidade, odio ou discriminación contra estes.

Serán castigados coa pena de prisión de seis meses a dous anos e multa de seis a doce meses:

a) Quen lesione a dignidade das persoas mediante accións que entrañen humillación, menosprezo ou descrédito dalgún dos grupos a que se refire o apartado anterior, ou dunha parte destes, ou de calquera persoa determinada por razón da súa pertenza a eles por motivos racistas, antisemitas, antixitanos ou outros referentes á ideoloxía, á relixión ou ás crenzas, á situación familiar, á pertenza dos seus membros a unha etnia, a unha raza ou a unha nación, á súa orixe nacional, ao seu sexo, á súa orientación ou á súa identidade sexual, por razóns de xénero, aporofobia, enfermidade ou discapacidade, ou produzan, elaboren, posúan coa finalidade de distribuír, faciliten a terceiras persoas o acceso, distribúan, difundan ou vendan escritos ou calquera outra clase de material ou soportes que polo seu contido sexan idóneos para lesionar a dignidade das persoas por representar unha grave humillación, menosprezo ou descrédito dalgún dos grupos mencionados, dunha parte deles, ou de calquera persoa determinada por razón da súa pertenza a estes.

b) Quen enalteza ou xustifiquen por calquera medio de expresión pública ou de difusión os delitos que fosen cometidos contra un grupo, unha parte deste, ou contra unha persoa determinada por razón da súa pertenza a aquel por motivos racistas, antisemitas, antixitanos ou outros referentes á ideoloxía, á relixión ou ás crenzas, á situación familiar, á pertenza dos seus membros a unha etnia, unha raza ou unha nación, á súa orixe nacional, ao seu sexo, á súa orientación ou á súa identidade sexual, por razóns de xénero, aporofobia, enfermidade ou discapacidade, ou a quen participase na súa execución.

1. Os feitos serán castigados cunha pena dun a catro anos de prisión e multa de seis a doce meses cando dese modo se promova ou favoreza un clima de violencia, hostilidade, odio ou discriminación contra os mencionados grupos.

2. As penas previstas nos apartados anteriores impoñeranse na súa metade superior cando os feitos se levaron a cabo a través dun medio de comunicación social, por medio de Internet ou mediante o uso de tecnoloxías da información, de modo que aquel se fixese accesible a un elevado número de persoas.

3. Cando os feitos, á vista das súas circunstancias, resulten idóneos para alterar a paz pública ou crear un grave sentimento de inseguridade ou temor entre os integrantes do grupo, impoñerase a pena na súa metade superior, que poderá elevarse ata a superior en grao.

4. En todos os casos, impoñerase ademais a pena de inhabilitación especial para a profesión ou o oficio educativo, no ámbito docente, deportivo e de tempo libre, por un tempo superior entre tres e dez anos ao da duración da pena de privación de liberdade imposta, se é o caso na sentenza, atendendo proporcionalmente á gravidade do delito, ao número dos cometidos e ás circunstancias que concorran no delincente.

5. O xuíz ou tribunal acordará a destrución, o borrado ou a inutilización dos libros, os arquivos, os documentos, os artigos e calquera clase de soporte obxecto do delito a que se refiren os apartados anteriores ou por medio dos cales se cometeu. Cando o delito se cometeu a través de tecnoloxías da información e a comunicación, acordarase a retirada dos contidos. Nos casos nos que, a través dun portal de acceso a Internet ou servizo da sociedade da información, se difundan exclusiva ou preponderantemente os contidos a que se refire o apartado anterior, ordenarase o bloqueo do acceso ou a interrupción da súa prestación.

Por último, o artigo 22.4 do Código penal establece que se considerará agravante cando un delito se cometa "por motivos racistas, antisemitas, antixitanos ou outra clase de discriminación referente á ideoloxía, á relixión ou ás crenzas da vítima, á etnia, á raza ou á nación á que pertenza, ao seu sexo, á súa idade, á súa orientación ou á súa identidade sexual ou de xénero, ás razóns de xénero, de aporofobia ou de exclusión social, á enfermidade que padeza ou á súa discapacidade, con independencia de que tales condicións ou circunstancias concorran efectivamente na persoa sobre a que recaía a conduta".

Tutela penal fronte ás violencias dixitais e o ciberacoso

Merece unha referencia especial, finalmente, a **tutela penal fronte ás violencias dixitais e o ciberacoso**. Sen prexuízo de que as condutas en que se substancie a violencia dixital poidan ser constitutivas doutros delitos (acoso moral, discriminatorio, sexual, coaccións, ameazas, agresión sexual etc.) ou infraccións administrativas, o artigo 197 do Código penal tipifica como delitos de revelación e descubrimento de segredos as seguintes condutas:

1. "O que, para descubrir os segredos ou vulnerar a intimidade doutro, sen o seu consentimento, se apodere dos seus papeis, cartas, mensaxes de correo electrónico ou outros documentos ou efectos persoais, intercepte as súas telecomunicacións ou utilice artificios técnicos de escoita, transmisión, gravación ou reprodución do son ou da imaxe, ou de calquera outro sinal de comunicación, será castigado coas penas de prisión dun a catro anos e multa de doce a vinte e catro meses.

2. As mesmas penas impoñeranse ao que, sen estar autorizado, se apodere, utilice ou modifique, en prexuízo de terceiro, datos reservados de carácter persoal ou familiar doutro que se atopen rexistrados en ficheiros ou soportes informáticos, electrónicos ou telemáticos, ou en calquera outro tipo de arquivo ou rexistro público ou privado. Impoñerase penas iguais a quen, sen estar autorizado, acceda por calquera medio a estes e a quen os altere

ou utilice en prexuízo do titular dos datos ou dun terceiro.

3. Imponeráse a pena de prisión de dous a cinco anos se se difunden, revelan ou ceden a terceiros os datos ou feitos descubertos ou as imaxes captadas a que se refiren os números anteriores.

Será castigado coas penas de prisión dun a tres anos e multa de doce a vinte e catro meses, o que, con coñecemento da súa orixe ilícita e sen tomar parte no seu descubrimento, realizase a conduta descrita no parágrafo anterior.

4. Os feitos descritos nos apartados 1 e 2 deste artigo serán castigados cunha pena de prisión de tres a cinco anos cando:

a) Se cometan polas persoas encargadas ou responsables dos ficheiros, os soportes informáticos, electrónicos ou telemáticos, os arquivos ou os rexistros.

b) Se leven a cabo mediante a utilización non autorizada de datos persoais da vítima. Se os datos reservados se difundiron, se cederon ou se revelaron a terceiros, imponeráse as penas na súa metade superior.

5. Igualmente, cando os feitos descritos nos apartados anteriores afecten a datos de carácter persoal que revelen a ideoloxía, a relixión, as crenzas, a saúde, a orixe racial ou a vida sexual, ou a vítima fose un menor de idade ou unha persoa con discapacidade necesitada de especial protección, imponeráse as penas previstas na súa metade superior.

6. Se os feitos se realizan con fins lucrativos, imponeráse as penas respectivamente previstas nos apartados 1 ao 4 deste artigo na súa metade superior. Se ademais afectan a datos dos mencionados no apartado anterior, a pena para imponer será a de prisión de catro a sete anos.

7. Será castigado cunha pena de prisión de tres meses a un ano ou multa de seis a doce meses o que, sen autorización da persoa afectada, difunda, revele ou ceda a terceiros imaxes ou gravacións audiovisuais daquela que obtivese coa súa anuencia nun domicilio ou en calquera outro lugar fose do alcance da mirada de terceiros, cando a divulgación menoscabe gravemente a intimidade persoal desa persoa.

Imponeráse a pena de multa dun a tres meses a quen recibise as imaxes ou gravacións audiovisuais ás que se refire o parágrafo anterior e as difunda, revele ou ceda a terceiros sen o consentimento da persoa afectada.

Nos supostos dos parágrafos anteriores, a pena imponeráse na súa metade superior cando os feitos fosen cometidos polo cónxuxe ou por persoa que estea ou estivese unida a el por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia, a vítima fose menor de idade ou unha persoa con discapacidade necesitada de especial protección, ou os feitos se cometerán cunha finalidade lucrativa”.

Bibliografía

Arbonés Lapena, H. I. (2019) *Violencia en el trabajo : el acoso sexual*. Albacete: Bomarzo.

Correa Carrasco, M. y Quintero Lima, M. G.(dirs.) (2021). *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente*. Madrid: Dykinson.

Cuenca Piqueras, C. (2017). *El acoso sexual: un aspecto olvidado de la violencia de género*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

Gutiérrez Arranz, R. (2018). *El acoso sexual : prevención, compliance y marco legal*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi-Thomson Reuters.

Lousada Arochena, J. F. (1996). *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual laboral*. Barcelona: Comares.

Lousada Arochena, J. F. (2020). "Acoso sexual: el estado de la cuestión en España tras los últimos instrumentos internacionales". *Revista misión jurídica* vol. 13- n.º 18, enero- junio, pp. 65-82.

Lousada Arochena, J. F. (2019). "El convenio 190 de la organización internacional del trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo". *Revista de derecho social*, n.º 88, pp. 55-74. ISSN 1138-8692

Peña Pérez, R. (2011). *Cómo enfrentarse al acoso laboral o mobbing: guía personal y legal*. Barcelona: Servidoc.

Pérez del Río, T. (2009). *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Albacete: Bomarzo.

Rubio de Medina, M. D. (2007). *El acoso sexual horizontal*. Bosch, Barcelona.

Tapia Ballesteros, P. (2014). *La discriminación laboral: análisis del artículo 314 del Código penal*. Valencia: Tirant lo Blanch.

CCOO de Extremadura (2018). Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. <https://extremadura.Ccoo.Es/564bb39398e5922003f9f1acfd48df66000068.Pdf>

CEM (2019). *Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso en la empresa*. <https://www.Cem.Malaga.Es/portalcem/novedades/2019/gu%c3%8da%20para%20la%20elaboraci%c3%93n%20e%20implantaci%c3%93n%20de%20un%20protocolo%20de%20acoso%20en%20la%20empresa.Pdf>

Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. https://treball.Gencat.Cat/web/Content/13_-_consell_relacions_laborals/ documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/protocolo-para-la- prevencion-y-abordaje-del-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-la-empresa_def

Consello Galego de Relacións Laborais (2022). *Protocolo contra el acoso sexual, laboral por razón de sexo e identidade en los centros de trabajo.*

Gobierno de Navarra-Instituto Navarro para la Igualdad. Conocer el acoso sexual y por razón de sexo: punto de partida para la acción- prevención. <https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/instituto-avarro-para-la-igualdad-gobierno-de-navarra.pdf>

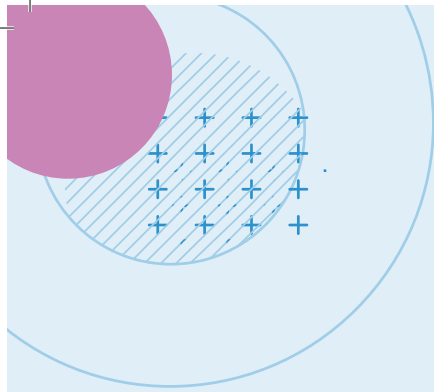
Gobierno de Navarra- Instituto Navarro para la Igualdad. Conocer el acoso sexual y por razón de sexo: aplicación práctica. http://www.navarra.es/nr/rdonlyres/d9f1100d-7fa4-44ff-8d7c-8dbc73b06261/179070/15_0311as61protocolo.pdf

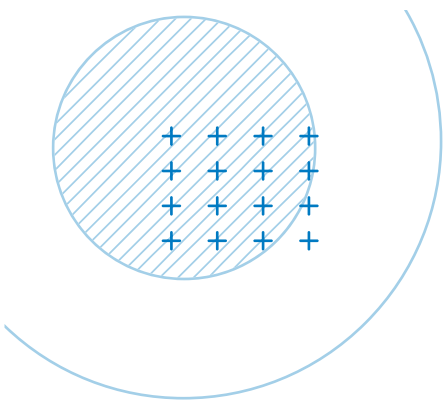
Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.*
: https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf

Ministerio de Igualdad (2010). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.* https://www.navarra.es/nr/rdonlyres/d91fe499-4898-4edd-aa09-213a8af122ea/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf

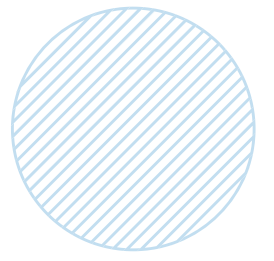
UGT Castilla y León (2014). *Modelo de protocolo de tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo para las empresas y entidades públicas.* <http://www.ugtcyl.es/prensa/modelo%20de%20protocolo%20acososexual.pdf>

UGT-País Valenciano (2006). *Guía sobre el acoso sexual en el trabajo.* https://www.ugt-pv.es/2012/guia_acos_sexual_%20ugt-pv.pdf





ANEXOS



ANEXO I. MODELO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL/DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS/COMPROMISO DA EMPRESA OU ENTIDADE ¹

(NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) fai público o seu compromiso co obxectivo de fomentar e manter un contorno de traballo seguro e respectuoso coa dignidade, a liberdade individual e os dereitos fundamentais de todas as persoas que integran a nosa organización.

De acordo con ese compromiso, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) declara que as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo representan un atentado grave contra a dignidade das persoas e dos seus dereitos fundamentais.

Por tanto, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) comprométese a:

- Non permitir nin tolerar baixo ningún concepto os comportamentos, as actitudes ou as situacións que atenten contra a liberdade sexual ou a integridade moral no traballo, incluídas as cometidas por medios dixitais.
- Recibir e tramitar de forma rigorosa e rápida, así como coas debidas garantías de seguridade xurídica, confidencialidade, imparcialidade e dereito de defensa das persoas implicadas, todas as queixas, reclamacións e denuncias que puidesen producirse.
- Garantir que non se producirá ningún tipo de represalia nin contra as persoas que formulen queixas, reclamacións ou denuncias, nin contra aquelas que participen no seu proceso de resolución.
- Sancionar as persoas responsables en función das circunstancias e condicionamentos do seu comportamento ou actitude.

Para a consecución efectiva deste compromiso (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) esixe de todas e cada unha das persoas que integran a súa organización, e en especial daquelas que ocupan postos directivos e de mandos intermedios, que asuman as seguintes responsabilidades:

- Tratar a todas as persoas coas que se manteñan relacións por motivos de traballo (provedores/as, clientela, persoal colaborador externo etc.) con respecto á súa dignidade e aos seus dereitos fundamentais.
- Evitar os comportamentos, as actitudes ou as accións que son ou poidan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias ou hostís.
- Actuar adecuadamente fronte a eses comportamentos, actitudes ou accións: non ignoralos, non toleralos, manifestar o seu desacordo, impedir que se repitan ou se agraven, comunicárllelos ás persoas designadas para o efecto, así como prestarlles apoio ás persoas que os sofren.
- A respectar os principios do artigo 5 do Regulamento xeral de protección de datos e minimizar o tratamento de datos persoais que poidan supoñer un incremento do risco de condutas constitutivas de violencia dixital ou ciberacoso.

Con esta finalidade, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) comprométese a establecer as seguintes medidas para a prevención e a actuación fronte ás condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo:

¹Fonte: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación e prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto da Muller e para a igualdade de Oportunidades. NIPO: 685-15-023-X. 2015

- Deseño dun protocolo para a prevención e actuación fronte ás condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, e incluír as que teñan lugar por medios dixitais, que se distribuirá e difundirá entre todas as persoas traballadoras, o persoal posto á disposición por unha ETT, o persoal de empresas subcontratistas e o persoal autónomo relacionado coa empresa.
- Realización de accións formativas específicas fronte a estas condutas entre o persoal directivo, os mandos intermedios e as persoas designadas para a recepción, a tramitación e a resolución das queixas, as reclamacións e as denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas e de sensibilización en materia de prevención destas condutas a todo o persoal da entidade, así como ao persoal de novo ingreso.
- Designación dun equipo de persoas, con formación específica en igualdade entre mulleres e homes, violencia e acoso no traballo para a recepción, a tramitación e a investigación das queixas, as reclamacións e as denuncias nesta materia.
- Establecemento dun servizo de asesoramento, apoio e asistencia ás persoas que poidan sufrir estes comportamentos, compostos por persoas coa formación e aptitudes necesarias para o desempeño dese labor.
- Avaliación e seguimento, con carácter periódico, do desenvolvemento, do funcionamento e da efectividade do protocolo para a prevención e actuación fronte a condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.
- Avaliación específica dos riscos psicosociais.

No desenvolvemento e a implantación das diferentes actuacións e medidas recollidas nesta declaración institucional/declaración de principios/compromiso da entidade contarase coa participación e coa colaboración da representación legal do persoal da organización.

_____, _____ de, _____ de, _____

(PRESIDENTE/A DE NOME DA EMPRESA/ENTIDADE)

(REPRESENTACIÓN LEGAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS)

ANEXO II. PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DOS DELITOS E CONDUCTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

A continuación expónse unha proposta ou modelo de protocolo para a prevención e tratamento das condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

I. Declaración de principios e obxectivos¹

Co obxectivo de previr e erradicar calquera clase de comportamento que poida atentar contra a liberdade sexual e a integridade física e moral das persoas traballadoras, a empresa e a representación unitaria e sindical das persoas traballadoras acordaron implantar e desenvolver unha política contra calquera situación desta natureza, que contemple os seguintes elementos:

Unha declaración de principios na que se exprese a intolerancia absoluta cara ás condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que teñan lugar no mundo do traballo, incluídas as que teñan lugar por medios dixitais.

Unha política de divulgación e prevención para difundir a importancia que se lle outorga á erradicación destas condutas e para sensibilizar, informar e formar as persoas traballadoras e o persoal directivo sobre as distintas formas e tipoloxías de violencia, acoso e discriminación que poden darse no mundo do traballo e sobre o procedemento que se debe seguir en caso de ser vítima de condutas da devandita natureza ou ter coñecemento de que se están producindo no ámbito laboral.

Un procedemento interno de actuación para os casos en que se cheguen a producir as devanditas condutas.

Con estas medidas preténdese garantir un contorno laboral libre de situacións de acoso, discriminación e violencia, no que se garanta a protección da dignidade, a liberdade sexual e a integridade física e moral, incluíndo a protección fronte ao acoso e a violencia das persoas LGTBI, dando cumprimento ao disposto no artigo 48 da Lei orgánica para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, 12 da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual e 15.1 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

Os obxectivos xerais do presente protocolo son:

- Promover condicións de traballo que eviten o acoso e a violencia en calquera das súas modalidades.
- Establecer procedementos específicos para a prevención desas condutas, é dicir, medidas preventivas para evitar que se produzan.
- Establecer procedementos específicos de actuación, aplicable cando esas condutas cheguen a poñerse de manifesto.

Para o cumprimento dos obxectivos xerais, seguiranse os seguintes obxectivos específicos:

- Formar, informar, sensibilizar e concienciar as persoas traballadoras sobre a política de tolerancia cero fronte a este tipo de condutas; en que consisten estas condutas; pautas para que poidan identificalas e reaccionar fronte a elas.

² Neste apartado ofrécese un modelo de declaración de principios conxunta da empresa e a representación legal das persoas traballadoras.

- Definir medidas preventivas que eliminen ou minimicen o risco de condutas de acoso ou violencia.
- Definir e establecer procedementos claros e eficaces para tratar estas situacións de forma efectiva e integral unha vez se produzan.
- Dispoñer os medios necesarios e unha organización específica para atender e resolver os casos que se produzan.
- Garantir a aplicación de medidas de protección e apoio ás vítimas e para evitar a revictimización.
- Garantir a seguridade, a integridade, a confidencialidade e a dignidade de todas as persoas afectadas, así como a protección fronte a represalias.
- Garantir a aplicación de medidas sancionadoras efectivas e proporcionadas contra os responsables das condutas, se así quedase acreditado
- Levar a cabo un seguimento e avaliación periódica da aplicación do protocolo, e introducir as actualizacións, revisións ou melloras que resulten necesarias.

II. Medidas preventivas

Coa finalidade exposta, comprométense a establecer as seguintes medidas para **promover as condicións de traballo que eviten as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo:**

1. Realización dunha avaliación específica dos factores de risco psicosocial, entre os cales figurarán os riscos de sufrir violencias sexuais, físicas ou psicolóxicas, e discriminación ou acoso no traballo.
2. Adoptaranse as medidas preventivas que resulten necesarias en función dos resultados da avaliación en relación co contorno e coas condicións de traballo, cos factores organizativos e cos procedementos de traballo e cos modelos de xestión empresarial para eliminar ou minimizar os factores de risco psicosocial. En todo caso, adoptaranse as seguintes medidas para evitar que poidan ser fonte de situacións de violencia e acoso² :
 - Garantirase a integración da perspectiva de xénero na organización dos espazos dos lugares de traballo para que resulten accesibles e seguros para todas as persoas traballadoras.
 - Promoverase un bo clima laboral, para o que se realizarán periodicamente enquisas e facilitarase a posibilidade de presentar propostas de mellora.
 - Analizarase a carga de traballo e a súa distribución entre as persoas traballadoras.
 - Definiranse claramente os obxectivos, as responsabilidades, as funcións e as tarefas de cada departamento, área e posto de traballo.
 - Realizarase un seguimento dos casos de baixa laboral.
3. Medidas de formación, información e sensibilización:
 - Difusión do compromiso empresarial de tolerancia cero fronte a este tipo de condutas.
 - Difusión e distribución do protocolo para a prevención e actuación fronte ás condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, tanto entre o persoal propio da empresa como do persoal doutras empresas ou persoas traballadoras autónomas relacionadas con ela (persoal das ETT, subcontratas, provedores etc.). Para ese efecto, entregarase unha copia do protocolo a cada persoa traballadora e publicarase outra no taboleiro de anuncios.
 - Impartición de instrucións ás xefaturas, aos mandos intermedios e ás persoas encargadas de departamentos ou aos equipos da súa obriga de informar inmediatamente a dirección de calquera conduta inapropiada que detecten nas súas áreas de responsabilidade.

² En función dos resultados da avaliación de riscos psicosociais e dos riscos de violencia proveniente de terceiros (por exemplo, roubo ou atraco), poden ser necesarias medidas adicionais e/ou protocolos de actuación complementarios.

- Realización de accións formativas específicas nesta materia dirixidas ao persoal directivo, aos mandos intermedios e ás persoas designadas para a recepción, a tramitación e a resolución das queixas, as reclamacións e as denuncias.
- Realización de reunións informativas e/ou accións formativas dirixidas a todo o persoal da entidade, así como ao persoal de novo ingreso, nas que se lles expliquen os distintos tipos de condutas, incluídas as cometidas por medios dixitais, uso responsable de tecnoloxías da información e da comunicación, como detectalas, como actuar fronte a elas, o procedemento para formular as queixas e as denuncias e os dereitos e as garantías das vítimas.
- Realización de accións de sensibilización e formación para a protección integral fronte ás violencias sexuais.
- Difusión dos dereitos laborais das vítimas de violencias sexuais e das vítimas de violencia de xénero.
- Definición dunha política de protección de datos persoais, e integrar nela a protección fronte á violencia e ao acoso, co compromiso de minimizar o tratamento de datos, especialmente cando se trata de datos sensibles que puidese dar lugar, en caso de mal uso, a situacións de violencia, acoso ou discriminación.
- Definición dunha política interna de uso de medios dixitais e de garantía do dereito á desconexión dixital, coa participación da representación legal das persoas traballadoras.
- Realización de accións formativas, informativas ou de sensibilización, dirixidas a todo o persoal, sobre o uso responsable das tecnoloxías da información e da comunicación, a identificación de situacións de violencia dixital e ciberacoso e os mecanismos de reacción fronte a estas situacións³.

III. Ámbito de aplicación

As condutas que poden vulnerar a liberdade sexual ou a integridade moral no traballo son todas aquelas que impliquen o exercicio de violencia ou acoso no traballo. A OIT define a violencia e o acoso no mundo do traballo como aqueles “comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero” (Convenio 190 da OIT).

O presente protocolo será de aplicación:

1. Ante calquera conduta de acoso ou violencia que teñan lugar durante o traballo, en relación co traballo ou como o seu resultado, incluíndo:
 - a) No lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo.
 - b) Nos lugares onde se paga o traballador, onde este toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios.
 - c) Nos desprazamentos, nas viaxes, nos eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo.
 - d) No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación.
 - e) No aloxamento proporcionado polo empregador.
 - f) Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo⁴.

³Resulta de grande interese a información recollida na web da AEPD sobre como solicitar a retirada de contidos de Internet (fotos, vídeos etc.) e como activar a canle prioritaria da AEPD. Dispoñible na seguinte ligazón: www.aepd.es/es/canalprioritario

⁴Neste sentido, a xurisprudencia entendeu que o acoso sexual laboral pode ter lugar mesmo durante as ceas, comidas, cócteles e demais eventos de empresa, con compañeiros/as, xefes/as ou clientes/as (sentenzas do TSX da Comunidade Valenciana do 29 de xuño de 2021 e do TSX de Madrid do 30 de novembro de 2020).

2. A todas as persoas que prestan servizos para a empresa. Estarán protexidas polo presente protocolo tanto o persoal propio da empresa, calquera que sexa o seu sexo, modalidade de contratación laboral (indefinida, fixa discontinua, contratación de duración determinada e contratos formativos) e posición xerárquica, como o persoal de empresas subcontratistas, as ETT ou doutras empresas do grupo; o persoal que realice labores de voluntariado, ou que se atopen en formación (estudantes que realicen prácticas formativas non laborais, bolseiros/as etc.) e as persoas solicitantes de emprego e/ ou os aspirantes a un posto de traballo durante a fase de selección de persoal.

As condutas poden darse entre persoas con relación xerárquica ou sen ela, e mesmo provir de terceiras persoas relacionadas coa empresa.

3. O protocolo será, así mesmo, de aplicación cando as condutas sexan perpetradas por terceiros (clientes, provedores, pacientes, alumnado, público etc.) ou por persoal doutras empresas concorrentes, nese caso darase coñecemento dos feitos ás súas respectivas empresas. No marco do deber de coordinación de actividades derivado do artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, ambas as empresas deberán cooperar para a adopción das medidas oportunas de protección, investigación e sanción dos feitos, de acordo coas potestades organizativas e disciplinarias posuídas por cada unha delas.

IV. Definición e exemplos de condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo: violencia física e psicolóxica. Violencias sexuais. Acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo e acoso moral

• VIOLENCIA FÍSICA E/OU PSICOLÓXICA

Enténdese por condutas de violencia física aquelas que supoñen o uso da forza física contra unha persoa para producir danos físicos, psicolóxicos e/ou sexuais, como os empuxóns, as patadas, as puñadas, as dentadas, as puñaladas, os disparos etc.

Enténdese por condutas de violencia psicolóxica aqueles comportamentos que supoñen unha agresión de natureza psíquica entre persoas, como:

- inxurias ou calumnias,
- ameazas,
- insultos ou vexacións inxustas,
- malos tratos de palabra ou de obra,
- abuso de autoridade,
- outros actos de violencia psicolóxica que, polo seu carácter illado, non poidan cualificarse como acoso moral.

Inclúense as condutas de violencia física, psicolóxica ou sexual puntuais ou esporádicas, sempre que teñan a suficiente entidade para atentar contra a integridade física ou moral ou a liberdade sexual da persoa.

• VIOLENCIAS SEXUAIS

Acoso sexual: segundo o artigo 7.1 da LOI 3/2007, é “calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo”. Un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual se ten a suficiente entidade ou relevancia, polo que non é imprescindible a reiteración das condutas.

O acoso sexual comprende condutas verbais, non verbais e físicas, e poden citarse a modo de exemplo os comportamentos seguintes, por si sós ou conxuntamente con outros:

- Bromas sexuais ofensivas e comentarios con tinguiduras sexuais sobre a aparencia física, a orientación sexual ou a identidade de xénero da persoa.
- Comentarios sexuais, xestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descrições ou comentarios sobre as fantasías, as preferencias e as habilidades/capacidades sexuais.
- Preguntas sobre a vida sexual, a orientación sexual ou as preferencias sexuais da persoa.
- Difusión de rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Difusión de vídeos, imaxes ou conversacións de contido sexual ou erótico dunha persoa traballadora ou de terceiras persoas.
- Comunicacions (cartas, notas, chamadas ou mensaxes telefónicas, mensaxes electrónicas, comunicacions ou comentarios a través de redes sociais etc.) de contido sexual.
- Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sentimentais ou sexuais, ou para retomar as relacións sentimentais ou sexuais tras unha ruptura.
- Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, coa carreira profesional, coa mellora das condicións de traballo ou coa conservación do posto de traballo.
- Invitacións para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto destas deixase claro que resultan non desexadas e inoportunas.
- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo (por exemplo, colocar un calendario ou imaxes deste tipo no centro de traballo, ou como fondo de pantalla do PC).
- Contacto físico deliberado e non solicitado de carácter leve (caricias, masaxes non desexadas etc.) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Acurrallar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
- Espiar as persoas cando se atopan en lugares reservados ou íntimos, como os vestuarios, baños ou salas de lactación.

Cando o acoso sexual consista na solicitude de favores sexuais, para si ou para un terceiro, no ámbito dunha relación laboral, e provoque na vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria hostil e humillante a conduta poderá ser constitutiva de delito. A responsabilidade por este delito poderase imputar tanto á persoa física autora deste como á empresa ou á persoa xurídica se non cumprise as súas obrigacións de prevención, control e supervisión (art. 184 do CP).

Se se traspasa certo límite na conduta de acoso sexual, falaríamos dun delito de agresión sexual, entendendo por tal calquera contacto físico de carácter íntimo sen consentimento⁵ (tocar xenitais, glúteos, seos etc.), e mesmo actos de violencia sexual sen contacto físico, cometidos a través de medios dixitais (por exemplo, intimidar, coaccionar ou ameazar unha persoa para obter vídeos ou imaxes sexuais ou ter relacións en liña). Cando a agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal ou bucal, ou a introdución de membros corporais ou obxectos por algunha das dúas primeiras prodúcese un delito de violación (art. 178 e 179 do Código penal).

⁵Só se entenderá que hai consentimento cando se manifestou libremente mediante actos que, en atención ás circunstancias do caso, expresen de maneira clara a vontade da persoa. Para estes efectos, considéranse en todo caso agresión sexual os actos de contido sexual que se realicen empregando violencia, intimidación ou abuso dunha situación de superioridade ou de vulnerabilidade da vítima, así como os que se executen sobre persoas que se atopan privadas de sentido ou de cuxa situación mental abusar e os que se realicen cando a vítima teña anulada por calquera causa a súa vontade.

• TRATO E/OU ACOSO DISCRIMINATORIO

De acordo co disposto no artigo 6.4 da Lei 15/2022, integral para a igualdade de trato e a non discriminación:

“Constitúe acoso, para os efectos desta lei, calquera conduta realizada por razón dalguna das causas de discriminación previstas nesta, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante e ofensivo”.

A lei amplía o elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, que abarcan o nacemento, a orixe racial ou a étnica, o sexo, a relixión, a convicción ou a opinión, a idade, a discapacidade, a orientación ou a identidade sexual, a expresión de xénero, a enfermidade ou a condición de saúde, o estado serolóxico e/ou a predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, a lingua e a situación socioeconómica ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social (art. 2.1.). Comprende tanto os tratos discriminatorios puntuais como reiterados.

Inclúense expresamente as condutas que constitúan acoso ou violencia contra as persoas LGTBI por razón da súa orientación ou identidade sexuais, da expresión de xénero ou das características sexuais, de conformidade co disposto na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. Para ese efecto, teranse en conta os conceptos establecidos na devandita lei:

- Orientación sexual: atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa. A orientación sexual pode ser heterosexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara ás persoas de distinto sexo; homosexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara ás persoas do mesmo sexo; ou bisexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva cara ás persoas de diferentes sexos, non necesariamente ao mesmo tempo, da mesma maneira, no mesmo grao nin coa mesma intensidade. As persoas homosexuais poden ser gais, se son homes, ou lesbianas, se son mulleres.
- Identidade sexual: vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa se sente e se autodefine, que pode corresponder ou non co sexo asignado ao nacer.
- Expresión de xénero: manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.
- Intersexualidade: a condición daquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponden coas nocións socialmente establecidas dos corpos masculinos ou femininos.
- Persoa trans: persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer.
- Familia LGTBI: aquela na que un ou máis dos seus integrantes son persoas LGTBI. Dentro delas englobanse as familias homoparentais, é dicir, as compostas por persoas lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores de idade que se atopan de forma estable baixo garda, tutela ou patria potestade, ou con descendentes maiores de idade con discapacidade a cargo.
- LGTBIfobia: toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas LGTBI polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

De modo exemplificativo e non excluínte, poderían constituír trato discriminatorio ou acoso discriminatorio, sempre que estean conectadas con algún dos factores de discriminación arriba enumerados, as seguintes:

- Xulgar o desempeño dunha persoa traballadora de forma ofensiva, illala ou ridiculizala por algún dos factores de discriminación descritos.
- Burlarse ou utilizar cualificativos ou formas ofensivas para dirixirse a unha persoa pola súa raza, a relixión, a nacionalidade, a discapacidade, a idade, a enfermidade etc.
- Ataques, burlas, cualificativos ofensivos e/ou tratos desfavorables por razón da orientación sexual, a identidade de xénero e/ou a expresión de xénero da persoa ou as súas características sexuais.
- Utilización de humor tránsfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo ou bífobo.
- Negarse a nomear unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes que non correspondan co xénero co que se identifique.
- Negarse a adaptar o posto de traballo ou a realizar axustes razoables no posto de traballo, que non impoñan unha carga desproporcionada ou indebida e que sexan necesarios para que a persoa con discapacidade poida traballar en igualdade de condicións que as demais (artigo 6.1 a) da Lei 15/2022 e STC do 15 de maio de 2021).
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Ataques ou tratos desfavorables por razón da pertenza a un sindicato ou por accións sindicais realizadas.
- Ataques ou tratos desfavorables pola nacionalidade, a orixe racial ou a étnica, a idade, o estado civil, a discapacidade ou a enfermidade da persoa.
- Tratos desfavorables por razón da enfermidade, do estado serolóxico ou da predisposición xenética a sufrir patoloxías ou trastornos.

• ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU XÉNERO

É "calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentarse contra a súa dignidade (de xénero) e crear un contorno intimídatorio, degradante ou ofensivo".

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo (art. 7 LOIMH).

Entre as situacións que se poden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aqueles atentados contra a dignidade motivados tanto polo sexo biolóxico como co xénero da persoa, e en particular:

- Dunha traballadora só polo feito de ser muller; ou dun home polo só feito de ser home.
- Dunha persoa traballadora por motivo da súa orientación sexual ou pola súa expresión de xénero ou identidade de xénero ou condición de persoa intersexual, transexual ou en proceso de reatribución de xénero.
- Dunha muller traballadora polo feito de estar embarazada ou pola súa maternidade ou por atoparse en situacións asimilables, como estar a se someter a técnicas de reprodución asistida, ou dun home por atoparse a súa parella nalgunha destas situacións (discriminación reflexa).
- Dunha muller traballadora polo exercicio dalgún dereito laboral previsto para a conciliación da vida persoal e laboral.
- Dun home polo mero feito de solicitar ou gozar o seu permiso de paternidade, ou por exercer dereitos vinculados á conciliación da vida familiar e laboral.

A título de exemplo, e sen ánimo excluínte nin limitativo, relaciónanse as seguintes condutas:

- Condutas discriminatorias motivadas só polo feito de ser muller ou home, ou por non axustarse ás características físicas ou comportamentos estereotípicos do sexo biolóxico.
- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvoltas por persoas do outro sexo.
- Cualificativos, epítetos ou formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, as habilidades e o potencial intelectual do outro sexo.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma negada.
- Asignar tarefas ou traballos por debaixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Ignorar as achegas ou os comentarios da persoa (excluír, non tomar en serio).
- Baleirar de funcións ou responsabilidades o seu posto de traballo ou deixalo sen ocupación efectiva; atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Penalizar, tomar decisións que afecten desfavorablemente a súa formación e promoción profesional ou calquera outras condicións de traballo.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.).
- Denegar arbitrariamente permisos ou licenzas ás que se ten dereito por razón das devanditas causas.

A discriminación laboral (xa sexa por sexo ou xénero ou por calquera outra das causas citadas) pode chegar a ser constitutiva de delito (art. 314 do CP).

• ACOSO MORAL, PSICOLÓXICO OU *MOBBING*

“Exposición a condutas de violencia psicolóxica, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo, cara a unha ou máis persoas por parte doutra/s que actúan fronte aquela/s desde unha posición de poder (non necesariamente xerárquica). Esta exposición dáse no marco dunha relación laboral e supón un risco importante para a saúde” (NTP 854 do INSSL). Para que a conduta ou condutas sexan cualificadas como acoso moral, a xurisprudencia esixe que concorran tres requisitos:

- Que a conduta sexa reiterada ou sistemática.
- Que responda ao fin de vexar, humillar ou atentar contra a dignidade da persoa traballadora ou sexa obxectivamente idónea para producir un padecemento físico ou moral (o producise efectivamente ou non).
- Que a conduta sexa deliberada ou, polo menos, estea adecuadamente conectada co resultado lesivo.

Con carácter exemplificativo e non excluínste, pódense sinalar os seguintes exemplos de condutas que poden ser constitutivas de acoso moral:

- Deixar a persoa de forma continuada sen ocupación efectiva ou non proporcionar os medios esenciais para realizar o seu traballo.
- Illar, incomunicar, prohibir a comunicación da persoa traballadora con outras persoas traballadoras, ou destas con aquela, ou con clientes.
- Distorcer a comunicación, reter información necesaria para o traballo ou manipulala para inducir a erro.
- Acusacións sistemáticas de negligencia ou falta de profesionalidade inxustificadas.
- Imposición de sancións disciplinarias inxustificadas e reiteradas.
- Estender rumores maliciosos ou calumniosos que menoscaben a reputación, a imaxe ou a profesionalidade.
- Burlas, menosprezos, ameazas, humillacións, críticas á vida persoal, berros, insultos.

- Ignorar os éxitos profesionais ou atribuílos maliciosamente a outras persoas ou a elementos alleos, subestimar o traballo, ocultar ou minimizar os méritos.
- Criticar continuamente o traballo, as ideas ou as propostas da persoa acosada.
- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar a persoa, o seu traballo ou os resultados obtidos.
- Invadir a privacidade da persoa acosada, intervir o seu correo e o seu teléfono; revisar os seus documentos, os armarios, os caixóns, ou o aloxamento da persoa cando sexa proporcionado pola empresa etc., ou subtraer elementos claves para o seu traballo.
- Quitar áreas de responsabilidade sen xustificación ou asignar tarefas rutinarias por debaixo da competencia e da capacidade da persoa.
- Animar a outras persoas para participar en calquera das accións anteriores, ou a denunciar ou presentar queixas contra a persoa acosada, mediante a persuasión, coacción ou abuso de autoridade.

O acoso moral no traballo pode chegar a ser constitutivo de delito (art. 173 do Código penal).

* VIOLENCIAS DIXITAIS E CIBERACOSO

Por violencia dixital podemos entender aqueles actos de violencia ou acoso en liña, labores, instigados, amplificados ou agravados, en todo ou en parte, mediante o uso de tecnoloxías da información e da comunicación, plataformas de redes sociais, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensaxería e medios similares que atenten contra a integridade moral ou a liberdade sexual da persoa.

A violencia dixital comprende o ciberacoso, sexa moral, sexual ou discriminatorio, a calumnia, o insulto, a ameaza e as expresións discriminatorias. Aínda que xa se foron citando moitas das súas manifestacións nos apartados anteriores, podemos enumerar, de modo exemplificativo, as seguintes condutas:

- O envío por medios dixitais de imaxes, vídeos, textos ou memes con contido sexual, degradante, discriminatorio ou que afecte a dignidade da persoa traballadora.
- A publicación ou difusión de comentarios, expresións ou chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio ou que afecten a dignidade da persoa traballadora.
- A difusión de vídeos, imaxes ou conversacións de contido sexual dunha persoa traballadora sen o seu consentimento (sexpredding, revenge porn ou pornovinganza). Poden ser obtidas lexitimamente por quen as difunde (imaxes ou vídeos enviados pola propia vítima, ou gravados de común acordo), pero esta utilización para facerlle dano á vítima ao difundilos ou facelos públicos sen o seu consentimento.
- Irromper nas redes sociais de alguén ou crear un perfil falso para facerse pasar pola vítima para desacreditala (fraping).
- Ameazar a vítima con difundir ou facer público un contido de carácter sexual desta se non accede ás pretensións do chantaxista (sextorsión).

Ademais dos delitos contra a integridade física e/ou psíquica e contra a liberdade sexual que poden comportar estas condutas (ameazas, coaccións etc.), poden así mesmo ser constitutivas dos delitos de descubrimento e revelación de segredos tipificados no artigo 197 do Código penal.

V. Procedemento de actuación fronte a condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo

1. CONSTITUCIÓN DUNHA COMISIÓN ASESORA E INSTRUTORA

Constituirase unha comisión asesora e instrutora (en diante Comisión) á que a empresa deberá capacitar con formación específica nesta materia e que asumirá as seguintes competencias:

- a. Recibir todas as denuncias que poidan exporse no ámbito de aplicación do protocolo.
- b. Levar a cabo a investigación das denuncias de acordo co establecido neste protocolo.
- c. Recomendar e xestionar ante a dirección corporativa as medidas preventivas e cautelares que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe coas conclusións sobre o suposto investigado, que incluirá: antecedentes do caso, resumo de dilixencias e probas practicadas, feitos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes e proposta de medidas correctoras, que elevará a dirección corporativa.

A Comisión será debidamente informada das medidas e sancións impostas pola dirección da empresa como consecuencia do devandito informe e velará pola súa efectiva aplicación.

A Comisión poderá atender consultas anónimas ou informais de traballadoras e traballadores sobre materias relacionadas coas súas competencias. Estas consultas serán confidenciais.

A Comisión estará formada por un representante da parte empresarial, un representante da parte social e unha persoa do servizo de prevención alleo especialista en psicocioloxía aplicada. Ambos os sexos deberán contar con representación na Comisión, sempre que sexa posible. Nun documento anexo ao presente protocolo constará: o nomeamento ou designación nominativa dos e das membros da Comisión e de polo menos un suplente para cada un, a súa aceptación do cargo e o medio de contacto que poderán utilizar as persoas traballadoras para comunicarse con eles. Este documento formará parte do presente protocolo e daráselle a mesma difusión que a este. Os cambios ou substitucións que afecten o persoal membro da Comisión serán, así mesmo, obxecto de suficiente difusión.

Para o exercicio das súas funcións, a empresa proverá a Comisión dos medios materiais adecuados, da dispoñibilidade horaria necesaria sen ningunha diminución na súa retribución, e da posibilidade de recorrer a terceiras persoas externas se precisase asesoramento ou asistencia (especialistas en igualdade, xuristas, médicos, psicólogos etc.). Durante a fase de investigación, e información previa ou solicitude á dirección corporativa, a Comisión terá acceso a toda a información e a documentación que puidese ter relación co caso e libre acceso a todas as dependencias e centros de traballo da empresa, e todo o persoal deberá prestar a debida colaboración que se lle requira.

A Comisión, ante un caso concreto, poderá delegar nunha das persoas que a compoñen, a elección da persoa denunciante e/ou vítima ou, na súa falta, da propia Comisión de forma consensuada, as seguintes competencias:

- Representar a vítima ante a Comisión, sempre que esta así o determine.
- Recibir consultas e/ou solicitudes de asesoramento sobre as condutas incluídas no ámbito de aplicación do protocolo e dos procedementos de actuación.
- Efectuar as entrevistas coa persoa denunciante, a persoa denunciada e as posibles testemuñas.
- Asistir a vítima durante todo o proceso de investigación, e mantela informada do estado da devandita investigación. Igualmente, prestará a asistencia necesaria posterior que, razoablemente, necesitase a vítima, incluída a xestión ante a dirección das medidas previstas no apartado VIII do protocolo.
- Elaborar e someter a Comisión ao informe preliminar.

A Comisión elaborará un procedemento ou regulamento de funcionamento interno. As decisións no seo da Comisión adoptaranse por maioría.

2. PRINCIPIOS REITORES E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

*** Respecto e protección ás persoas:** é necesario proceder coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións e as dilixencias realizaranse coa maior prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas. As partes afectadas poderán ser asistidas en todo momento, por unha persoa que as asesore ou represente ao longo do procedemento.

• **Confidencialidade:** as persoas que interveñen no procedemento teñen obrigación de gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación. Toda a información e documentación que se xere durante o procedemento terá carácter confidencial. Para ese efecto, as persoas responsables da xestión do caso asignarán uns códigos alfanuméricos identificativos tanto da presunta vítima como da persoa presuntamente autora da conduta.

Os datos relativos á saúde estarán especialmente protexidos, de tal maneira que para incorporalos ao expediente será necesaria a autorización expresa da persoa afectada. Nos seus informes e dilixencias, a Comisión deberá garantir a confidencialidade dos datos relativos á saúde de que tivese coñecemento ao longo da investigación.

• **Dilixencia e celeridade:** a investigación e a resolución terán lugar nos prazos fixados polo presente protocolo, sen prexuízo de que a Comisión poida por unanimidade amplialos polo tempo estritamente necesario cando concorran circunstancias excepcionais, debidamente xustificadas, que impidan o seu cumprimento.

• **Imparcialidade, contradición e dereito a ser escoitadas de todas as partes:** o procedemento garante unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Perseguirase de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

• **Garantía de indemnidade fronte a represalias:** todas as persoas intervinientes no procedemento (o denunciante, a presunta vítima, as persoas integrantes da Comisión, as persoas que comparezan como testemuñas ou axuden ou participen na investigación) deberán ser protexidas fronte a calquera posible represalia⁶.

• **Colaboración:** todas as persoas que sexan citadas no transcurso do procedemento teñen o deber de prestar a debida colaboración coa investigación e as persoas que a levan a cabo.

3. INICIACIÓN DO PROCEDEMENTO

A iniciación do procedemento interno de queixa ou denuncia que se describe a continuación non lle impide á vítima a utilización, paralela ou posterior, de vías administrativas ou xudiciais.

3.1 PRESENTACIÓN DA DENUNCIA

O procedemento iníciase coa queixa ou denuncia presentada por escrito, co relato dos feitos, as testemuñas e os medios de proba de que dispuxese. Poderá utilizarse o modelo de denuncia que acompaña o presente protocolo. A denuncia poderá presentarse directamente ou a través dunha mensaxe de correo electrónico (indicar enderezo) ante calquera das persoas membros da Comisión⁷.

⁶As empresas obrigadas a implantar unha canle de información interna para a presentación de información ou denuncias sobre infraccións penais ou administrativas graves e moi graves, nos termos previstos na Lei 2/2023, do 20 de febreiro, deben ter en conta o disposto nos artigos 36 e 38 da lei.

⁷As empresas obrigadas a implantar unha canle de información interna para a presentación de información ou denuncias sobre infraccións penais ou administrativas graves e moi graves, nos termos previstos na Lei 2/2023, do 20 de febreiro, deben ter en conta que devandita canle interna deberá ser un dos medios para presentar as denuncias e queixas sobre as condutas abordadas no presente protocolo. A canle deberá reunir os requisitos previstos polo artigo 7 da lei (permite as denuncias anónimas, presentación escrita ou verbal etc.)

As denuncias poderán presentarse tanto pola persoa agraviada como por terceiras persoas que tivesen coñecemento ou presenciases os feitos denunciados. O persoal con responsabilidade xerárquica (directivos/as e responsables) estará obrigado a informar sobre os posibles casos de violencia ou acoso que poida realizar quen estea baixo a súa dependencia xerárquica ou que poida afectar o persoal que integre o seu equipo de traballo. Será motivo de apercebimento non comunicar estes feitos se fosen do seu coñecemento.

Se a denuncia fose presentada por unha terceira persoa, a Comisión ou a persoa designada para instruír poñerase en contacto coa presunta vítima para comunicarlle o inicio do expediente e solicitarlle a súa conformidade ou rexeitamento a ser parte activa na instrución do expediente. O rexeitamento non impide que a dirección da empresa deba realizar actuacións preventivas para evitar a existencia de riscos para outras persoas.

Tanto a vítima como a persoa denunciada terán dereito a ser acompañadas e/ou representadas pola persoa que estimen conveniente ao longo de todo o procedemento. No caso de que se designe a un ou unha representante deberase facer constar por calquera medio válido en dereito.

3.2 PROCEDEMENTO INFORMAL

A Comisión, en atención á gravidade dos feitos denunciados e/ou a solicitude da vítima, valorará a posibilidade de seguir un procedemento informal. Só se aplicará este procedemento se a presunta vítima e a persoa denunciada o aceptan. En todo caso, quedarán excluídos desta posibilidade os casos de acoso sexual, de acoso e violencia graves e as condutas que revistan visos de ser constitutivas de delito.

De solicitarse a aplicación deste procedemento, a Comisión, ou a persoa en quen delegue, reunirse coa máxima celeridade e, en todo caso, no prazo máximo de 3 días desde a recepción da denuncia, coa persoa denunciada. Informarase a esta da existencia da queixa, dos feitos que se imputan e da súa cualificación, e indicará as responsabilidades disciplinarias a que podería dar lugar de ser certa e verificarse. Aclararase que nesta fase non hai aínda un procedemento sancionador nin dá lugar á imposición de ningunha sanción. O denunciado pode gardar silencio, dar a explicación que considere oportuna ou manifestar a súa oposición á queixa, sen que o que diga poida ser utilizado na súa contra.

A Comisión comunicaralles o resultado das xestións á vítima e á dirección da empresa.

3.3 PROCEDEMENTO FORMAL

3.3.1 Fase de investigación

No caso de que non se considere oportuno acudir ao procedemento informal ou a vítima non considere satisfactorios os resultados alcanzados neste, a Comisión iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto ás partes implicadas, con base nos principios recoñecidos no presente protocolo.

Para ese efecto, nun prazo máximo de 24 horas hábiles, conforme ao calendario laboral da empresa, informarán da denuncia á persoa denunciada mediante unha notificación fidedigna e á persoa denunciante e/ou vítima do inicio do procedemento, e propoñeralle á dirección corporativa a adopción das medidas cautelares que sexan necesarias. Cando a persoa denunciada e a presunta vítima compartan espazo e tempo de traballo ou teñan unha relación xerárquica directa, acordarase a separación cautelar, sempre que sexa proporcionada e razoable conforme ás circunstancias do caso. As medidas cautelares impostas, en ningún caso poderán supoñer para a persoa denunciante e/ou vítima un prexuízo nas súas condicións de traballo, nin a modificación substancial des-

tas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a denunciante quen terá a opción de decidir quen ha de ser cambiado de posto.

A persoa denunciada poderá, nun prazo máximo de TRES días hábiles, responder por escrito e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación dos feitos denunciados ou solicitar a práctica de dilixencias de investigación pertinentes e en virtude do dereito de contradición.

A Comisión ou a persoa en quen delegue poderán practicar cantas dilixencias de investigación estimen necesarias e daralles audiencia a todas as persoas intervinientes e ás posibles testemuñas da conduta. En todo caso, deberá entrevistar por separado a persoa denunciante e/ou presunta vítima e a persoa denunciada. Estas dilixencias poderán consistir en comprobacións documentais, un exame de condicións de traballo e cantas outras sexan necesarias para dilucidar a veracidade dos feitos denunciados.

3.3.2 Fase de informe

Finalizada a investigación, a Comisión elaborará e aprobará un informe de conclusións que deberá elevar á dirección corporativa coa maior celeridade posible.

En todo caso, o informe debe quedar emitido dentro do prazo máximo de VINTE días naturais desde a recepción da denuncia e incluírá, como mínimo, a seguinte información:

- 1 Os antecedentes do caso, a denuncia e as circunstancias desta.
- 2 A relación das dilixencias practicadas, os argumentos expostos polas partes, os testemuños e as probas recollidas.
- 3 O resumo dos principais feitos que se consideren acreditados.
- 4 O informe da sección sindical do organismo, se fose achegado.
- 5 As conclusións.
- 6 As medidas propostas.

3.3.3 Fase de resolución. Réxime disciplinario

Logo de recibir o informe da Comisión, no prazo dos CINCO días hábiles seguintes, a dirección da empresa emitirá unha resolución onde acordará a adopción das medidas propostas. O informe da Comisión será vinculante para a empresa. Se algunha das medidas fose de imposible cumprimento, razoarao motivadamente, e adoptará as medidas equivalentes.

O procedemento concluirá coa imposición dunha sanción disciplinaria á persoa autora do acoso ou co sobresemento do caso.

No caso de que se acorde unha sanción disciplinaria, esta imponse, cualifícase e gradúase de acordo coa normativa laboral vixente e o convenio colectivo de aplicación. Se a sanción afectase unha persoa afiliada a un sindicato, os/as delegados/as sindicais terán dereito a ser oídos con carácter previo á súa adopción (art. 10.3.3 da Lei orgánica de liberdade sindical).

No caso de que a sanción non supoña o traslado forzoso ou o despedimento, a entidade tomará as medidas oportunas para que a persoa autora da conduta e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral. A vítima terá a opción de permanecer no seu posto de traballo ou a posibilidade de solicitar un traslado, o cal será resolto, de maneira excepcional, á marxe das normas que en cada momento estean vixentes sobre traslados, e non pode supoñer un empeoramento das condicións laborais nin retributivas da vítima.

A Comisión supervisará a imposición e o cumprimento efectivo das sancións, para o que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte da dirección da empresa.

Se o resultado do expediente é de sobresemento, a persoa denunciante poderá solicitar o traslado de oficina ou de departamento, sempre que a organización do traballo o permita.

3.3.4 Circunstancias agravantes

Para os efectos de valorar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, se é o caso, puidesen impoñerse, teranse como circunstancias agravantes aquelas situacións nas que:

- a. A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.
- b. Existan dúas ou máis vítimas.
- c. Se demostren condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa agresora.
- d. A persoa agresora teña poder de decisión sobre a relación laboral da vítima.
- e. A vítima se atope en situación de vulnerabilidade pola súa idade, discapacidade física ou mental ou enfermidade.
- f. O estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións, medicamente acreditadas.
- g. O contrato da vítima sexa non indefinido, ou que a súa relación coa empresa non teña carácter laboral.
- h. O acoso se produza durante un proceso de selección ou promoción de persoal.
- i. Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas do seu ámbito laboral ou familiar, co obxecto de evitar ou entorpecer o bo fin da investigación.
- j. Constituirá en todo caso unha circunstancia agravante que a vítima sexa titular dun contrato de duración determinada; en prácticas ou para a formación e a aprendizaxe; que se atope en período de proba; ou se trate de persoal en formación sen vinculación contractual (estudantes de prácticas formativas non laborais, bolseiros e bolseiras etc.).

VI. Medidas de apoio, protección e acompañamento á vítima

Se se acreditou a realidade do acoso, a dirección da empresa adoptará, a proposta da Comisión ou a solicitude da vítima, as medidas necesarias para garantir o apoio á vítima ata o seu total restablecemento. En particular, poderá acordar as seguintes medidas⁸:

- Restitución e reparación dos dereitos das vítimas: se a conduta de violencia ou acoso se concretou nun menoscabo das condicións laborais da vítima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional ou de funcións, diminución de retribucións etc.) a empresa deberá restituíla nos seus dereitos, e reparar os prexuízos laborais que se lle ocasionaron.
- Facilitar o acceso a cursos de formación para compensar os prexuízos formativos que se produciron.
- Asistencia e asesoramento para garantir o dereito á protección da saúde da vítima ata o seu total restablecemento (por exemplo, o dereito a solicitar asistencia e apoio psicolóxico por expertos; o asesoramento sobre as prestacións sanitarias a que ten dereito etc.).
- Asesoramento xurídico sobre os seus dereitos como vítima de violencia de xénero ou de violencias sexuais (dereitos laborais, prestacións, axudas etc.), cando cumpra.
- Cualificación como continxencia profesional dos danos para a saúde sufridos pola vítima como consecuencia do acoso.

⁸As empresas obrigadas a implantar unha canle de información interna para a presentación de información ou denuncias sobre infraccións penais ou administrativas graves e moi graves, nos termos previstos na Lei 2/2023, do 20 de febreiro, deben ter en conta as medidas de apoio á persoa informante previstas no artigo 37 da lei.

VII. Falsas denuncias

No caso de que a instrución conclúa non confirmando os indicios de acoso contidos na denuncia, se a persoa denunciante insistise en incriminar a persoa denunciada aínda cando os feitos non sexan verosímiles, deberanse xustificar os feitos en que se ampare a denunciante para continuar coa denuncia e valorar a existencia de mala fe.

Neste suposto e se se apreciase a existencia de mala fe na activación do protocolo coa queixa ou a denuncia, a dirección da empresa adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

VIII. Protección de datos

Toda a información relativa aos procedementos desenvolto ao amparo do presente protocolo ten a expresa consideración de reservada e secreta. Todas as persoas intervinientes en calquera procedemento asumen unha especial obrigaón de gardar confidencialidade no tratamento, a conservación, a custodia, o arquivo e a transmisión da información sobre todos os datos que cheguen ao seu coñecemento como consecuencia do exercicio das súas actividades neste. O incumprimento desta obrigaón suporá a adopción das medidas disciplinarias correspondentes.

A custodia do expediente, unha vez finalizado, será responsabilidade da dirección da empresa.

IX. Incompatibilidades

Non poderá formar parte da Comisión calquera persoa involucrada na conduta denunciada ou afectada por relación de parentesco de amizade ou inimidade manifesta, ou de superioridade ou subordinación xerárquica inmediata respecto da vítima ou da persoa denunciada.

O motivo de incompatibilidade concorrente pode ser alegado pola persoa en quen concorre, pola vítima, pola persoa denunciada ou por calquera outra persoa traballadora da empresa ou partes intervinientes no proceso.

En caso de discrepancia será a dirección da empresa quen, oídas as partes, resolverá de acordo co seu mellor criterio.

De acreditarse a concurrencia da incompatibilidade, a persoa afectada por esta será substituída pola persoa suplente prevista, para os sós efectos do devandito procedemento.

X. Interpretación, seguimento e avaliación do protocolo

Se na aplicación do presente protocolo xurdisen dúbidas sobre a súa interpretación, a Comisión será o órgano competente para a súa resolución, sen prexuízo das competencias dos órganos xudiciais e da posibilidade de recorrer a medios externos de resolución de conflitos.

Anualmente, redactarase un informe de seguimento da aplicación do protocolo e dos seus resultados, que terá por obxecto realizar unha valoración da súa funcionalidade e realizar accións de mellora e a súa adaptación. Neste recollerase información cuantitativa e cualitativa con perspectiva de xénero.

XI. Entrada en vigor

O presente protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura e terá carácter indefinido, sen prexuízo das modificacións que sexan necesarias como consecuencia do seguimento e avaliación da súa aplicación, que serán debidamente negociadas entre as partes asinantes.

XII. Comunicación e depósito

O presente protocolo difundirase e comunicarse efectivamente ao persoal da empresa a través de:_____

O presente protocolo será obxecto de depósito voluntario no Rexistro de Convenios Colectivos da Xunta de Galicia.



ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE

- Persoa afectada Recursos humanos Comisión instrutora
- Centro directivo ou unidade _____
- Representación legal das persoas traballadoras
- Outros _____

Solicitante (si é persoa diferente da persoa afectada)

Nome e apelidos:

DNI/NIF:

Posto de traballo:

Datos de contacto:

Actua co coñecemento e/ou consentimento da persoa afectada?

Como tivo coñecemento dos feitos que denuncia?

DATOS DA PERSOA AFECTADA

Nome e apelidos:

DNI/NIF:

Centro de traballo:

Posto de traballo:

Sexo:

Enderezo de correo electrónico:

N.º de teléfono:

DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

Nome e apelidos:

DNI/NIF:

Centro de traballo:

Posto de traballo:

Sexo:

Enderezo de correo electrónico:

Nº de teléfono:

Nivel xerárquico do presunto/a acosador/a respecto de a suposta vítima

Nivel superior Igual nivel Nivel inferior

O/a presunto/a acosador/a traballa directamente coa suposta vítima?

Si Non As veces

O/a denunciante puxo en coñecemento do seu superior inmediato esta situación?

Si Non

O/a denunciado/a é o seu xefe/a superior inmediato/a?

Si Non

DESCRIPCIÓN DOS FEITOS



DOCUMENTACIÓN ANEXA

Si Non

RELACIÓN DE DOCUMENTOS ANEXOS

1. Testemuñas (sinale o nome e apelidos, posto e datos de contacto, se dispuxese deles)

2. Documentación

3. Comunicacións electrónicas (mensaxes de texto, Whatsapp, mensaxes electrónicas...)

4. Fotografías ou gravacións audiovisuais

5. Outros

SOLICITUDE

- Solicito o inicio do procedemento formal.
- Solicito a apertura previa do procedemento informal, e resérvome o dereito de instar o procedemento formal no caso de que os resultados do procedemento informal non fosen satisfactorios.
- Solicito a adopción de medidas cautelares (explique cales considera convenientes e a xustificación:

En _____, de _____ de _____

Sinatura

ANEXO IV. MODELO DE *CHECKLIST* OU CUESTIONARIO DE AUTOAVALIACIÓN DAS EMPRESAS EN CANTO Á PREVENCIÓN, TRATAMENTO E SEGUIMIENTO DAS CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

Logo de avaliar a situación da miña empresa respecto á prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo:

- Elaborouse e implantouse un plan de igualdade na miña empresa?
- Impartiuse na miña empresa formación en materia de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes?
- Coñezo a regulación establecida no convenio colectivo de aplicación na miña empresa nesta materia?
- Puxéronse en marcha na miña empresa medidas específicas fronte a estas condutas?
- Estas medidas foron negociadas coa representación legal do persoal?
- Estas medidas son coñecidas pola totalidade do persoal? Que medios de difusión ou publicidade se utilizaron?
- Estas medidas inclúen unha declaración de principios ou compromiso da empresa de tolerancia cero fronte a estas condutas?
- Estas medidas inclúen accións formativas dirixidas á totalidade do persoal, e tamén o persoal directivo? Cales son e como e cando se impartiron?
- Estas medidas inclúen accións de información, divulgación ou sensibilización dirixidas á totalidade do persoal, e tamén ao persoal directivo? Cales son e como se levaron a cabo?
- Estas medidas inclúen un procedemento para tramitar as denuncias e queixas fronte a estas condutas?
- Estas medidas inclúen a designación dunha ou varias persoas que actúen como comité asesor e instrutor do procedemento?
- Dispón a empresa dun plan de prevención de riscos laborais, que inclúa unha avaliación dos riscos e unha planificación das medidas preventivas para corrixir os riscos psicosociais?
- A violencia, física, psicolóxica e sexual e o acoso inclúense expresamente entre os riscos laborais avaliados?
- Na formación en materia de prevención de riscos laborais, incorpóranse contidos relativos á violencia e ao acoso?
- Adoptáronse medidas para que as traballadoras coñezan os seus dereitos en materia laboral en caso de ser vítimas de violencia de xénero ou de violencias sexuais?
- No caso de que se adoptaron as medidas expresadas, existen mecanismos de seguimento e avaliación destas? Hai unha persoa responsable do seguimento e avaliación?

Logo de avaliar a situación da miña empresa en relación coa protección da maternidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral:

- Existe unha política empresarial de compromiso coa protección, promoción e apoio da maternidade, a paternidade, a conciliación da vida persoal e laboral e a corresponsabilidade parental?
- Realizouse algún manual ou documento con instrucións ao persoal directivo, mandos intermedios e de recursos humanos sobre o tratamento das situacións de maternidade e paternidade?
- Atópanse avaliados todos os riscos dos postos de traballo en relación coas situacións de embarazo, maternidade e lactación, con independencia de que na actualidade sexan ocupados ou non por mulleres?

- Contémplase especificamente que postos están exentos de risco durante as devanditas situacións?
- Esta documentación preventiva é coñecida por todas as persoas traballadoras? Como poden acceder a ela ou consultala se o desexan?
- Unha vez que se comunica unha situación de embarazo, maternidade ou lactación, realízase unha avaliación máis específica que teña en conta as características da persoa traballadora, incluíndo a vixilancia da saúde?
- Inclúense as cuestións relativas á protección da maternidade na formación e información impartida en materia de prevención de riscos laborais?
- Existe algún protocolo para comunicar as situacións de embarazo e/ou lactación? E para o uso dos permisos de maternidade e paternidade?
- Atópanse identificadas as persoas responsables ou departamento/s ao/s que as persoas traballadoras han de dirixirse para comunicar as devanditas situacións?
- A reincorporación das persoas traballadoras tras o embarazo ou tras o goce de permisos de maternidade ou paternidade produciuse nos mesmos termos e condicións laborais que gozaban anteriormente?
- Ten a empresa unha política de fomento de conciliación da vida persoal e familiar? Que medidas específicas comprende? Onde se recollen?
- Adoptáronse medidas para posibilitarlles ás persoas en situación de maternidade ou paternidade recente ou con redución de xornada por garda legal o acceso á formación profesional e á promoción profesional na empresa?

A modo de conclusión:

- Que puntos débiles detecto na miña organización en relación co tratamento das situacións expresadas? Que iniciativas ou medidas debería adoptar?

ANEXO V. INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS OU QUEIXAS POR CONDUCTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

Expediente nº

Data apertura expediente.....

I. DATOS XERAIS DO EXPEDIENTE

DATOS DA DENUNCIA

A persoa denunciante é a suposta vítima	SI	NON
Data de presentación da denuncia		
Nome e apelidos da persoa receptora da denuncia		

DATOS DA PRESUNTA VÍTIMA

Nome completo			
Posto de traballo		Teléfono	
Unidade / Área / Departamento			
Horario	Quenda		

SE A DENUNCIA FOI PRESENTADA POR TERCEIRA PERSOA, DATOS DA PERSOA QUE ACTIVA O PROTOCOLO

Nome completo			
Posto de traballo		Teléfono	
Unidade / Área / Departamento			
Quenda			

DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

Nome completo			
Posto de traballo			
Función que realiza			
Nivel xerárquico da persoa denunciada respecto do/a denunciante ou vítima			
	Nivel Superior	Igual Nivel	Nivel Inferior
A persoa denunciada traballa directamente co/a denunciante ou vítima?			
	Sí	Non	A veces



O/a denunciante ou vítima puxo en coñecemento do seu superior inmediato esta situación?	
SÍ	Non
A persoa denunciada é a súa xefatura superior inmediata?	
SÍ	Non

OBSERVACIONES:

RESPONSABLE INSTRUCCIÓN DO PROCEDEMENTO

Nome completo			
Posto de traballo		Teléfono	
Unidade/área/departamento			
Representante Entidade	Titular	Suplente	
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON

Persoa responsable da convocatoria do pleno da Comisión asesora			
Data convocatoria Comisión			
Solicitude de medidas urxentes	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON	Solicitude de medidas cautelares/preventivas	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON
Data comunicación da solicitude de medidas cautelares ao departamento responsable			
Valoración inicial adecuación procedemento	Procedemento informal <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON	Procedemento formal <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON	

SOLICITUDE INFORME/ASESORAMENTO A:

Servizo de prevención riscos laborais	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON
Profesional externo/a	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NON
Data solicitude informe prl	
Data recepción informe prl	
Data solicitude asesoramento	
Data inicio asesoramento	

DATOS DA PERSOA RESPONSABLE DO SERVIZO DE PRL

Nome completo			
Profesión		Teléfono	
Posto de traballo			

DATOS DO PROFESIONAL EXTERNO (se actúa no procedemento)

Nome completo			
Profesión		Teléfono	
Especialidade			
Colexio profesional		Nº colexiado/a	

OBSERVACIÓNS:

II. ENTREVISTAS

Entrevista á presunta vítima

Relato de feitos/ conductas



Cronoloxía de feitos/conductas

Cando se produciu ou se iniciou a conduta?

Os feitos/conductas reiteráronse?

Intensidade dos feitos/conductas?

Medios de proba

Para acreditar o anterior cóntase con:

Ningunha evidencia específica

Documentos de respaldo

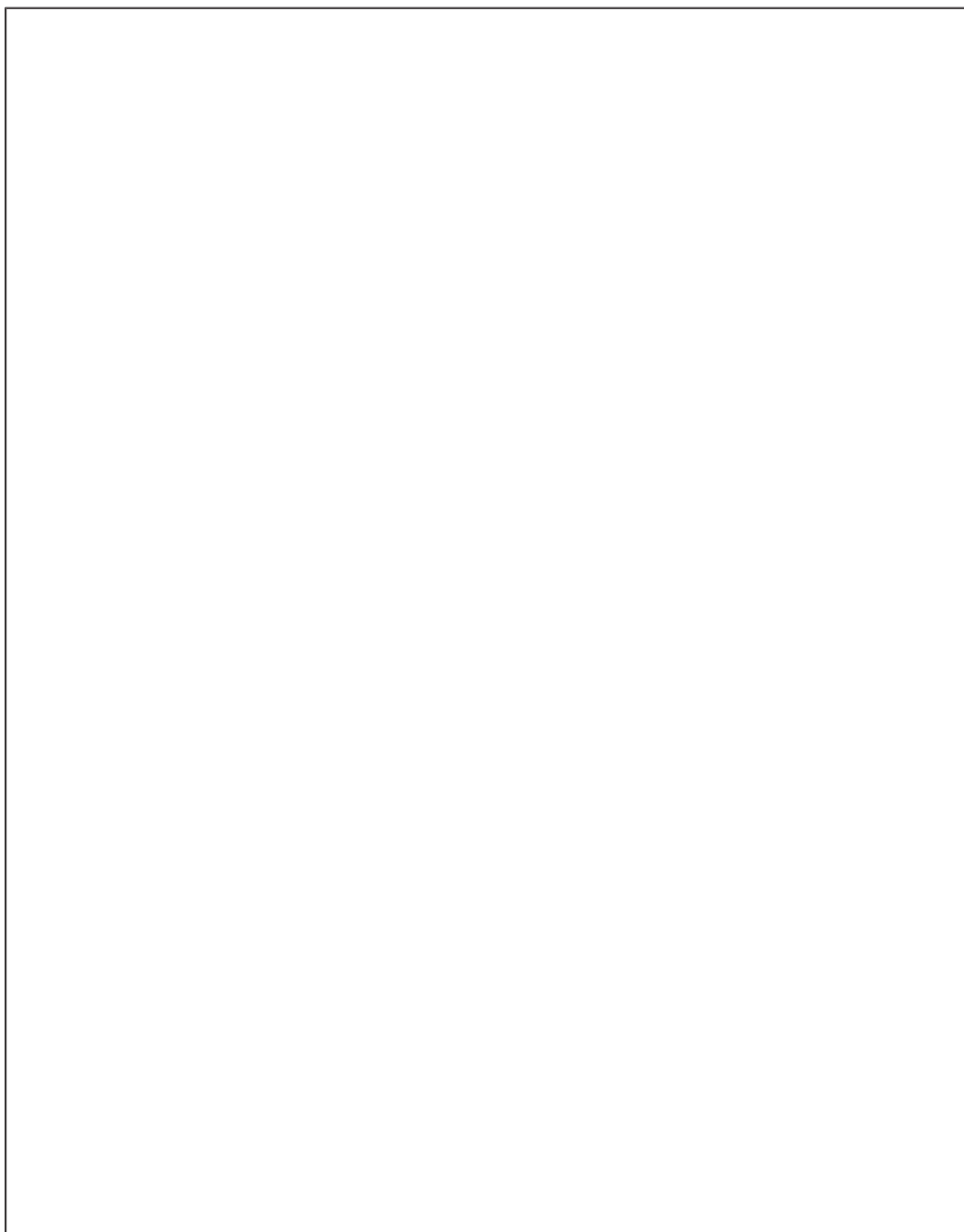
Fotografías

Testemuñas

Mensaxes electrónicas

Outros

Se respondeu "Outros":



**Entrevista á persoa denunciada**

Nome completo			
Posto de traballo			
Función que realiza			
Data convocatoria para entrevista	Por teléfono		
	Por correo-e		
Data entrevista		Hora inicio entrevista	
Lugar		Hora fin entrevista	
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI		NON
Asina documento confidencialidade	SI		NON
Firma documento Prot datos	SI		NON
Firma declaración	SI		NON
Aporta pruebas	SI		NON

RELATO DE FEITOS/CONDUCTAS:

--

ENTREVISTAS A TESTEMUÑAS DA CONDUCA

Nome completo				
Posto de traballo				
Función que realiza				
Unidade / Área / Departamento				
Está a traballar na actualidade co/a denunciante	SI		NON	
Está a traballar na actualidade co/a denunciado/a	SI		NON	
Ten algún interese persoal co/a denunciante	SI		NON	
Ten algún interese persoal co/a denunciado/a	SI		NON	
Ten relación de amizade e/ou parentesco co/a denunciante	SI		NON	
Ten relación de amizade e/ou parentesco co/a denunciado/a	SI		NON	
Tivo algún conflito laboral ou persoal co/a denunciante	SI		NON	
Tivo algún conflito persoal ou laboral co/a denunciado/a	SI		NON	
Data convocatoria para entrevista	Por teléfono			
	Por correo-e			
Data entrevista		Hora inicio entrevista		
Lugar		Hora fin entrevista		
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI		NON	
Asina documento confidencialidade	SI		NON	
Asina documento prot. datos	SI		NON	

RELATO DE FEITOS/CONDUCTAS:

PREGUNTAS:

Ha tenido conocimiento de los hechos	
--------------------------------------	--

D./D.^a (NOME E SINATURA TESTEMUÑA)

declara

SI está conforme coa información recollida neste documento.

NON está de acordo con a información recollida neste documento



III. ANTECEDENTES PERSOAIS/LABORAIS

PERSOA DENUNCIANTE OU VÍTIMA:

Estivo en situación de IT durante o período sinalado en denuncia	SI		NON	
Está na actualidade en situación de IT	SI		NON	
Se respondeu SI:	Data inicio	Data fin		
	Data inicio	Data fin		
	Data inicio	Data fin		
	Data inicio	Data fin		

PERSOA DENUNCIADA

Foi obxecto dalgunha denuncia anterior por condutas de violencia, acoso ou comportamentos inapropiados	SI		NON	
Se respondeu SI, sinala:	EXPEDIENTE N°			
	CONFIRMADO		NON CONFIRMADO	
N.º expediente				
Resultado				

CHECK-LIST DE CONDUCTAS

CONDUTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Contacto físico deliberado e intencionado e non solicitado nin consentido ou un achegamento físico excesivo e innecesario.	SI		NON	
Invitacións persistentes para participar en actividades sociais lúdicas.	SI		NON	
Invitacións impúdicas ou comprometedoras e peticións de favores sexuais, cando estas se asocien, por medio de actitudes, insinuacións ou directamente a unha mellora nas condicións de traballo, a estabilidade no emprego ou afecten a carreira profesional e/ou existan ameazas no caso de non acceder a vítima.	SI		NON	
Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contido sexual.	SI		NON	
Persecución reiterada e ofensiva contra a integridade e indemnidade sexual.	SI		NON	



A exposición ou exhibición de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías ou imaxes de Internet de contido sexualmente explícito, non consentidas e que afecten a integridade e indemnidade sexual.	SI		NON	
Bromas ou proposicións sexualmente explícitas que afecten a integridade e indemnidade sexual.	SI		NON	

CONDUTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

SI		NON	
----	--	-----	--

Uso de condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home.	SI		NON	
Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvoltas por persoas do outro sexo.	SI		NON	
Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.	SI		NON	
Utilización de humor sexista.	SI		NON	
Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.	SI		NON	
Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual do outro sexo.	SI		NON	
Realizar as condutas anteriores en relación coa orientación sexual, expresión de xénero e identidade de xénero da persoa.	SI		NON	
Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou nesgada, en función do seu sexo ou da súa inclinación sexual, expresión de xénero ou identidade de xénero.	SI		NON	
Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa con ánimo discriminatorio.	SI		NON	
Trato desfavorable por razón de embarazo ou maternidade.	SI		NON	
Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.).	SI		NON	
Condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou á súa continuidade neste, á formación profesional, ás retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.	SI		NON	
Asignar un traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou posto con ánimo discriminatorio.	SI		NON	
Atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.	SI		NON	

CONDUTAS SUSCEPTIBLES DE SER CUALIFICADAS COMO ACOSO MORAL

(sinalar SI se deu algunha destas situacións)

ABUSO DE AUTORIDADE			
SI		NON	
Deixar o traballador/a de forma continuada sen ocupación efectiva ou incommunicado/a sen ningunha causa que o xustifique.	SI		NON
Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que ao traballador se lle asignan.	SI		NON
Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.	SI		NON
Accións de represalia fronte a traballadores/as que expuxeron queixas, denuncias ou demandas fronte á empresa ou que colaboraron cos/as reclamantes.	SI		NON
Restringir os/as compañeiros/as a posibilidade de falar coa persoa, illala, apartala do resto.	SI		NON
Rexeitar a comunicación cunha persoa a través de non comunicarse directamente con ela, cando esta o reclame e estea relacionado directamente co desenvolvemento do traballo.	SI		NON
Non dirixir a palabra a unha persoa.	SI		NON
TRATO VEXATORIO			
SI		NON	
Insultar ou menosprezar repetidamente a un traballador/a.	SI		NON
Reprenderlo/a reiteradamente diante doutras persoas.	SI		NON
Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada.	SI		NON
ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS)			
SI		NON	
Crenzas políticas e relixiosas da vítima	SI		NON



Ataques por motivos sindicais	SI		NON	
Orientación sexual, identidade e expresión de xénero	SI		NON	
Estado civil	SI		NON	
Idade	SI		NON	
Orixe, etnia, nacionalidade	SI		NO	
Discapacidade e/ou enfermidade	SI		NO	
Outras:				

VIOLENCIA PSICOLÓXICA				
Ameazas verbais	SI		NON	
Coaccións	SI		NON	
Inxurias ou calumnias	SI		NON	
Berros, insultos, vexacións inxustas, comentarios despectivos	SI		NON	
Berros, tratos despóticos, abuso de autoridade	SI		NON	
Outras condutas illadas que atenten contra a dignidade da persoa	SI		NON	
VIOLENCIA FÍSICA				
Golpes, patadas	SI		NON	
Puñadas, labazadas	SI		NON	
Lesións graves: disparos, puñaladas	SI		NON	
Outras:_____	SI		NON	

VIOLENCIA DIXITAL E CIBERACOSO			
O envío por medios dixitais de imaxes, vídeos, textos ou memes con contido sexual, degradante, discriminatorio ou que afecte a dignidade da persoa traballadora.	SI		NON
Ameazar a vítima con facer público contido íntimo desta	SI		NON
Difusión de imaxes, vídeos ou conversacións de contido sexual dunha persoa sen o seu consentimento.	SI		NON
Publicación ou difusión de comentarios, chistes ou expresións de contido sexual, degradante, discriminatorio ou que afecte a dignidade da persoa.	SI		NON

OUTRAS CONDUCTAS NON INCLUÍDAS NOS APARTADOS ANTERIORES

AXUIZAMENTO OBXECTIVO

Existe propósito ou obxectivo de atentar contra a dignidade da persoa (conduta intencionada)	SI		NON
	SI		NON
Produce o efecto ou consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa (conduta negligente)	SI		NON
Prodúcese durante o traballo, en relación co traballo ou como consecuencia ou o seu resultado	SI		NON
É unha conduta puntual ou illada	SI		NON
É unha conduta recorrente ou reiterada	SI		NON



É susceptible de causar dano para a saúde	
---	--

VALORACIÓN DAS DECLARACIÓN DA PERSOA AFECTADA

Existencia de credibilidade subxectiva	SI		NON	
Persistencia na incriminación	SI		NON	
Verosimilitude	SI		NON	

EXISTENCIA DE INDICIOS:

Acoso sexual	SI		NON	
Acoso discriminatorio e acoso por razón de sexo	SI		NON	
Acoso moral	SI		NON	
Violencia física ou psicolóxica	SI		NON	

OUTRAS CONCLUSIÓN:

Aconséllase ampliar a investigación.	SI		NON	
Acredítanse indicios de condutas constitutivas de violencia física, psicolóxica ou sexual ou de acoso.	SI		NON	
Denuncia non acreditada.	SI		NON	
Acredítanse indicios de condutas que non son constitutivas de violencia ou acoso pero que poden constituír un risco psico-social.	SI		NON	

PROPOSTA DE MEDIDAS QUE SE DEBEN ADOPTAR

OBSERVACIÓNS

____/____/____

Nome e sinatura

Data da comunicación á persoa denunciante ou vítima:

Data da comunicación á persoa denunciada:

Data da comunicación ao enderezo da empresa:

Data do arquivo do expediente:

ESTE DOCUMENTO É CONFIDENCIAL E ESTÁ PROHIBIDA A SÚA REPRODUCCIÓN OU DIFUSIÓN TOTAL OU PARCIAL. TRAS O PECHER DO EXPEDIENTE, ARQUIVARASE E CUSTODIARASE POLA EMPRESA, TENDO ACCESO A ESTE UNICAMENTE AS PARTES INTEGRANTES DA COMISIÓN, LEGALMENTE CONSTITUÍDA, E COAS RESTRICIÓN DE ACCESO AOS DATOS DE CARÁCTER PERSOAL QUE RESULTEN DAS DISPOSICIÓN VIXENTES.

ANEXO VI. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE DAS PERSOAS QUE INTERVEÑEN NO PROCESO DE TRAMITACIÓN E RESOLUCIÓN DAS DENUNCIAS FRONTE A CONDUCTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

Don/Dona _____, que foi designado/a por _____ (nome da empresa ou entidade), para intervir no procedemento de recepción, tramitación, investigación e resolución das denuncias por condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo que puidesen producirse no ámbito daquela, comprométese a respectar a confidencialidade, a privacidade, a intimidade e a imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases do proceso, a saber:

- Garantir a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade ao longo de todo o procedemento, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.
- Garantir o tratamento reservado e a máis absoluta discreción en relación coa información e/ou documentación recibida ou á que teña acceso como consecuencia do procedemento.
- Garantir a máis estrita confidencialidade e reserva sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teña coñecemento, así como velar polo cumprimento da prohibición de divulgar ou transmitir calquera tipo de información por parte do resto das persoas que interveñan no procedemento.

Así mesmo, declaro que fun informado por _____ (nome da empresa ou entidade) da responsabilidade disciplinaria en que podería incurrir polo incumprimento das obrigacións anteriormente expostas.

_____, _____ de _____ de _____

Asinado

ANEXO VII. MODELO DE DOCUMENTO DE CONSENTIMENTO INFORMADO PARA A PARTICIPACIÓN NA FASE DE ENTREVISTAS DO PROCEDIMENTO E PARA O TRATAMENTO DE DATOS PERSOAIS

NOME E APELIDOS:

NIF:

EXPÓN:

Que coñezo o procedemento de actuación previsto no **Protocolo para a prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo** da empresa _____ e, en consecuencia, as garantías previstas neste en canto ao respecto e protección da intimidade e dignidade das persoas afectadas e a obrigaón de gardar unha estrita confidencialidade da información.

DECLARO

O meu consentimento para participar na fase de entrevistas do procedemento iniciado o día _____ para a investigación dos feitos, en calidade de _____ (denunciante, vítima, denunciado, testemuña, outros).

Localidade e data:

Sinatura:

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

1. RESPONSABLE DO TRATAMENTO DOS SEUS DATOS

- Responsable: nome da empresa
- Domicilio social:

2. FINS DO TRATAMENTO DE DATOS

Os seus datos serán tratados para a xestión do Protocolo para a prevención do acoso sexual e acoso por razón de sexo da empresa _____ .

3. LEXITIMACIÓN NA QUE SE BASEA A LICITUDE DO TRATAMENTO

Art. 6.1c) o tratamento é necesario para o cumprimento dunha obrigaón legal aplicable ao responsable do tratamento.

4. EXERCICIO DOS SEUS DEREITOS

Pode exercitar, se o desexa, os dereitos de acceso, rectificación e supresión de datos, así como solicitar que se limite o tratamento dos seus datos persoais, opoñerse a este, solicitar no seu caso a portabilidade dos seus datos, así como a non ser obxecto dunha decisión individual baseada unicamente no tratamento automatizado, incluída a elaboración de perfís. Segundo a Lei orgánica 3/2018, pode exercitar os seus dereitos por rexistro electrónico ou rexistro presencial, en ambos os casos e facer constar a referencia "Exercicio de dereitos de protección de datos".

5. TRATAMENTOS QUE INCLÚEN DECISIÓNS AUTOMATIZADAS, INCLÚIDA A ELABORACIÓN DE PERFÍS, CON EFECTOS XURÍDICOS RELEVANTES

Non se realiza.

6. TEMPO DE CONSERVACIÓN DOS SEUS DATOS PERSOAIS

Período indeterminado. Os datos manteranse durante o tempo que é necesario para cumprir coa finalidade para a que se solicitaron e para determinar as posibles responsabilidades que se puidesen derivar da devandita finalidade e do tratamento dos datos.

7. DESTINATARIOS DOS SEUS DATOS

Dirección/xerencia da empresa e persoas integrantes da comisión asesora para a prevención e tratamento de situacións de acoso sexual e por razón de sexo.

Os datos persoais xerados por esta actividade de tratamento, poden serlles comunicados ao Ministerio Fiscal, aos órganos xurisdicionais e/ou ás forzas e corpos de seguridade do Estado

8. DEREITO A RETIRAR O CONSENTIMENTO PRESTADO PARA O TRATAMENTO EN CALQUERA MOMENTO

Ten dereito a retirar o consentimento en calquera momento, sen que iso afecte a licitude do tratamento baseado no consentimento previo á súa retirada, cando o tratamento estea baseado no consentimento ou consentimento explícito para datos especiais.

9. DEREITO A PRESENTAR UNHA RECLAMACIÓN ANTE A AUTORIDADE DE CONTROL

Ten dereito a presentar unha reclamación á Axencia Española de Protección de Datos (<http://www.aepd.es>) se non está conforme co tratamento que se fai dos seus datos persoais.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBXECTO DE TRATAMENTO

Datos de carácter identificativo, características persoais, circunstancias sociais, datos académicos e profesionais, detalles do emprego, datos especialmente protexidos, declaracións e manifestacións realizadas ao longo do procedemento.

11. FONTE DA QUE PROCEDAN OS DATOS

Interesados e terceiros.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL

Pode consultar a información adicional e detallada da información e da normativa aplicable en materia de protección de datos na web da Axencia Española de Protección de Datos (<http://www.aepd.es>).

ANEXO VIII. CATÁLOGO DE DEREITOS VINCULADOS AO NACEMENTO E COIDADADO DE MENORES E FAMILIARES NAS RELACIÓNS LABORAIS

1. Dereito a solicitar a adaptación da xornada de traballo

As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Estas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.

No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que estes cumpran doce anos.

Na negociación colectiva pactaranse os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre as persoas traballadoras dun e outro sexo. Na súa ausencia, a empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora durante un período máximo de trinta días. Ao finalizar este, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición, exporá unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Neste último caso, indicaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda cando non transcorrese o período previsto.

O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos aos que teña dereito a persoa traballadora de acordo co establecido no artigo 37.

As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social (artigo 34.8 do Estatuto dos traballadores).

2. Permiso retribuído para exames prenatais

As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, logo de avisar o empresario, polo tempo indispensable para a realización dos exames prenatais e das técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo (artigo 37.3 f do Estatuto dos traballadores).

3. Lactación

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo con o artigo 45.1.d), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementárase proporcional-

mente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa respectando, se é o caso, o establecido naquela.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cando ambos os proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario para partir de que cumpra nove meses (artigo 37.4 do Estatuto dos traballadores).

4. Permiso e redución de xornada por parto prematuro

As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 7 (artigo 37.5 do Estatuto dos traballadores).

5. Redución de xornada por garda legal e por hospitalización de fillos e fillas por enfermidade grave

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe unha actividade retribuída. O proxenitor, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra 23 anos. En consecuencia, o mero cumprimento dos dezoito anos de idade polo fillo ou o menor suxeito a acollemento permanente ou a garda con fins de adopción non será causa de extinción da redución da xornada, se se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente. Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada se poderá acumular en xornadas completas.

Nos supostos de separación ou divorcio, o dereito seralle recoñecido ao proxenitor, ao gardador ou ao acolledor con quen conviva a persoa enferma.

Cando a persoa enferma que se atope no suposto previsto no parágrafo terceiro deste apartado contraia matrimonio ou constituía unha parella de feito, terá dereito á redución de xornada quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para ser beneficiario.

As reducións de xornada contempladas neste apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa (artigo 37.6 do Estatuto dos traballadores, modificado pola disposición final 25 da Lei 22/2021, do 28 de decembro).

6. Vacacións

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á de gozar do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan (artigo 38.3 do Estatuto dos traballadores).

7. Excedencia por coidado de fillos e fillas

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por sí, e non desempeñe unha actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu inicio dará fin ao que, se é o caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Con todo, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezaioito meses se se trata de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que o outro proxenitor, a reserva de posto de traballo estenderase ata un máximo de dezaioito meses (artigo 46.3 do Estatuto dos traballadores).

8. Permisos por nacemento e coidado de menor

O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para asegurar a protección da saúde da nai.

O nacemento suspenderá o contrato de traballo do proxenitor distinto da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código civil.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, unha hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de menor, unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse a vontade daqueles, en períodos semanais a gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Con todo, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata catro semanas antes da data previsible do parto. O goce de cada período semanal ou, se é o caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicárselle á empresa cunha antelación mínima de quince días.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor.

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas o primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, tras o acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente.

A persoa traballadora deberá comunicarlle á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, se é o caso, nos convenios colectivos. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a

mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

1. Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas para cada adoptante, gardador ou acolledor. Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderanse gozar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora. O goce de cada período semanal ou, se é o caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicárselle á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderase exercitar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre a empresa e a persoa traballadora afectada, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro adoptante/gardador con fins de adopción ou acollemento.

A persoa traballadora deberá comunicarlle á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, se é o caso, nos convenios colectivos. Cando os dous adoptantes, gardadores ou acolledores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o goce simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

2. No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os apartados 4 e 5 terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores. Unha ampliación igual procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro (artigo 48 apartados 4, 5 e 6 do Estatuto dos traballadores).

9. Protección fronte ao despedimento

Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1.d) e e), ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro dos devanditos períodos.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento (artigo 55.5 do Estatuto dos traballadores, modificado pola disposición final 14.6 da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro).

A xurisprudencia vén considerando que é nula a extinción do contrato temporal da traballadora embarazada ou en situación de maternidade, mesmo durante o período de proba (STS 18 de abril de 2011 e STC 173/2013), ou de non prorrogar o seu contrato temporal pero si prorrogar os contratos temporais do resto de persoal (STC 173/1994, do 7 de xuño). Tamén se considerou nulo e discriminatorio o despedimento disciplinario dunha traballadora embarazada por faltas de asistencia ou puntualidade relacionadas con doenzas causadas polo embarazo (STC 136/1996, do 23 de xullo).

10. Dereito á adaptación do posto ou do tempo de traballo, cambio de posto de traballo e suspensión do contrato por risco durante o embarazo.

A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da presente lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou o parto recente a axentes, os procedementos ou as condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, tras a consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise un posto de traballo ou unha función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente a traballadora ou o seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, se se dan as circunstancias previstas no número 3 deste artigo (artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais).

Debe terse en conta que, a pesar dos cambios, a traballadora manterá as retribucións do seu posto de orixe, salvo que sexa destinada a outro, debido a que leve aparellada unha maior retribución, nese caso terá dereito a percibir esta.

11. Disposicións en materia de seguridade social de protección á familia

- Computaranse 112 días de cotización por cada parto dun só fillo (e 14 días máis por cada fillo a partir do segundo, se fose parto múltiple) para os efectos das pensións contributivas de xubilación e de incapacidade permanente (artigo 235 da Lei xeral da Seguridade Social).
- Computarase como período cotizado para todos os efectos (salvo para o cumprimento do período mínimo de cotización esixido) aquel no que se interrompeu a cotización pola extinción da relación laboral ou fin de cobranza de prestación por desemprego entre os 9 meses anteriores ao nacemento ou os 3 meses anteriores á adopción ou acollemento permanente, e os seis anos posteriores á devandita situación (artigo 236 LGSS), cun máximo de 270 días por fillo ou menor adoptado ou acollido. Este beneficio recoñécese a un dos proxenitores e en caso de controversia, outórgaselle á nai.
- Consideración de período de cotización efectiva os períodos de ata tres anos de excedencia por coidado de cada fillo ou menor en réxime de acollemento permanente ou de garda con fins de adopción, para os efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade (artigo 237.1 do TRLXSS).
- Consideración de período de cotización efectiva o primeiro ano de excedencia por coidado doutros familiares, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poidan valerse por si mesmos, e non desempeñen unha actividade retribuída, para os efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade (artigo 237.2 do TRLXSS).
- Consideración de período cotizado ao 100 % dos dous primeiros anos de redución de xornada por coidado de menor, para os efectos das prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade (artigo 237.3 do TRLXSS).

- Consideración de período cotizado ao 100 % do primeiro ano de redución de xornada por coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe unha actividade retribuída, para os efectos das prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade (artigo 237.3 do TRLXSS).

- Consideración de período cotizado ao 100 % dos períodos en que se reduza a xornada por coidado de menor hospitalizado e en tratamento continuado por cancro ou outra enfermidade grave, para os efectos das prestacións por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, nacemento e coidado de menor, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural e incapacidade temporal (art. 237.3 do TRLXSS).

- Dereito a un complemento por cada fillo ou filla nas pensións contributivas de xubilación, incapacidade permanente e viuvez, para reducir a brecha de xénero nas pensións. Este dereito recoñécese ás mulleres, e, con determinados requisitos, aos homes (artigo 60 do TRLXSS, reformado pola Real decreto-lei 3/2021, do 2 de febreiro, polo que se adoptan medidas para a redución da brecha de xénero e outras materias nos ámbitos da Seguridade Social e económico).

ANEXO IX. CATÁLOGO DE DEREITOS LABORAIS E DE SEGURIDADE SOCIAL DAS MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

1. DEREITOS LABORAIS (artigo 21 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero)

Téñase en consideración que os dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero poden ser mellorados polos convenios ou acordos colectivos, sectoriais ou de empresa, plans de igualdade, pactos individuais ou decisións unilaterais do empresario.

1.1 Dereitos das traballadoras por conta allea

(Artigos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.8, 49.1.m), 53.4, 55.5 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro)

- Dereito á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario, á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de facelo se este fose o sistema establecido, sempre, en ambos os casos, que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e as funcións desenvoltas pola persoa. Todo iso coa finalidade de que a traballadora faga efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.
- Dereito á adaptación do seu posto de traballo e aos apoios que precise por razón da súa discapacidade para a súa reincorporación (art. 21.1 da Lei orgánica 1/2004, modificado polo 10/2022).
- Dereito á mobilidade xeográfica: as mulleres que se vexan obrigadas a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicarlles ás persoas traballadoras as vacantes existentes neste momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de entre seis e doce meses, durante os cales a empresa terá a obrigaçión de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban as persoas traballadoras.

Logo de rematar este período, as persoas traballadoras poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior, a continuidade no novo, polo que decae, neste caso, a obrigaçión de reserva, ou a extinción do seu contrato, coa percepción dunha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, e a pro rata por meses dos períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.

- Dereito á suspensión do contrato de traballo por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero, con reserva do posto de traballo. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses. A traballadora beneficiarase de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato.

- Dereito á extinción do contrato de traballo por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.
- As ausencias ou as faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero consideraranse xustificadas e serán remuneradas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que estas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa o máis axiña posible (art. 21.4 da Lei orgánica 1/2004).
- Nulidade da decisión extintiva do contrato no suposto das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos traballadores.
- Nulidade do despedimento disciplinario no suposto das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos traballadores.

1.2 Dereitos das traballadoras autónomas economicamente dependentes (artigo 21.5 da Lei orgánica 1/2004 e Lei 20/2007, do 20 de xullo, reguladora do Estatuto do traballo autónomo)

- Dereito á adaptación do horario da actividade.
- Dereito á extinción da relación contractual.
- Considerarase causa xustificada de interrupción da actividade por parte da traballadora a situación de violencia de xénero.

2. DEREITOS EN MATERIA DE SEGURIDADE SOCIAL

a) Dereitos en materia de cotización á Seguridade Social

- O período de suspensión do contrato de traballo con reserva do posto de traballo previsto para as traballadoras por conta allea, terá a consideración de período de cotización efectiva para os efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, nacemento e coidado de menor, desemprego e coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave (artigo 165.5 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro; disposición adicional única do Real decreto 1335/2005, do 11 de novembro, polo que se regulan as prestacións familiares da Seguridade Social).
- Suspensión da obriga de cotizar á Seguridade Social durante un período de seis meses para as traballadoras por conta propia ou autónomas que cesen na súa actividade para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, que serán considerados como de cotización efectiva para os efectos das prestacións de Seguridade Social. A súa situación será considerada como asimilada á alta (artigo 21.5 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero; artigo 329 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Subscrición de convenio especial coa Seguridade Social por parte das traballadoras vítimas de violencia de xénero que reducen a súa xornada laboral con diminución proporcional do salario (Orde TAS/2865/2003, do 13 de outubro, pola que se regula o convenio especial no Sistema da Seguridade Social).

b) Dereitos en materia de prestacións da Seguridade Social

- Para os efectos das prestacións por maternidade e por paternidade, consideraranse situacións asimiladas á de alta os períodos considerados como de cotización efectiva respecto das traballadoras por conta allea e por conta propia que sexan vítimas de violencia de xénero (Real decreto 295/2009, do 6 de marzo, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural).
- Dereito á pensión de xubilación anticipada, por causa non imputable ao traballador, das mulleres que extingan o seu contrato de traballo como consecuencia de ser vítimas de violencia de xénero, e reúnan os requisitos esixidos (artigo 207.1.7. do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Dereito á pensión de viuvez nos supostos de separación, divorcio ou nulidade matrimonial das mulleres vítimas de violencia de xénero que, aínda que non sexan acreedoras da pensión compensatoria, acrediten os requisitos esixidos (artigo 220 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Impedimento para ser beneficiario da pensión de viuvez a quen fose condenado por sentenza firme pola comisión dun delito doloso de homicidio en calquera das súas formas ou de lesións cando a vítima fose o seu cónxuxe ou o excónxuxe, ou a parella ou a exparella de feito (disposición adicional primeira da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero; artigo 231 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Pensión de orfandade: teñen dereito a ela os fillos e as fillas da muller morta, calquera que sexa a natureza da súa filiación, sempre que, no momento da morte, sexan menores de vinte e un anos ou estean incapacitados para o traballo, e que a muller se atopase en alta ou situación asimilada á de alta, ou fose pensionista (artigo 233 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Prestación de orfandade: teñen dereito a ela as fillas e os fillos da muller morta como consecuencia de violencia contra a muller, nos termos en que se defina pola lei ou polos instrumentos internacionais ratificados por España, e en todo caso cando se deba á comisión contra a muller dalgún dos supostos de violencias sexuais determinados pola Lei orgánica de garantía integral da liberdade sexual, sempre que se atopen en circunstancias equiparables a unha orfandade absoluta e non reúnan os requisitos necesarios para causar unha pensión de orfandade. A contía da prestación de orfandade será o 70 por cento da súa base reguladora, sempre que os rendementos da unidade familiar non superen en cómputo anual o 75 por cento do salario mínimo interprofesional vixente en cada momento (artigo 233 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Para ter dereito á prestación por desemprego, ademais de reunir os requisitos esixidos, considérase que a traballadora por conta allea se atopa en situación legal de desemprego cando extinga ou suspenda o seu contrato de traballo de maneira voluntaria como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero (artigo 21.2 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero; artigo 267 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Para ter dereito á protección por cesamento de actividade, ademais de reunir os requisitos esixidos, considérase que a traballadora autónoma se atopa en situación legal de cesamento de actividade, cando o cesamento no exercicio da súa actividade, de maneira temporal ou definitiva, sexa por causa da violencia de xénero. Nestes supostos non haberá obrigación de cotizar á Seguridade Social (artigos 329.1 b), 331 e 332 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).

- Para ter dereito á protección por cesamento de actividade, ademais de reunir os requisitos esixidos, considérase que as socias traballadoras de cooperativas de traballo asociado se atopan en situación legal de cesamento de actividade, cando cesen, con carácter definitivo ou temporal, na prestación de traballo, por causa da violencia de xénero (artigo 335 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).

3. ACREDITACIÓN DA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO (artigos 23, 26 e 27.3 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero)

Con carácter xeral, a situación de violencia de xénero que dá lugar ao recoñecemento dos dereitos correspondentes acredítase mediante:

- Sentenza condenatoria por un delito de violencia de xénero.
- Orde de protección ou calquera outra resolución xudicial que acorde unha medida cautelar a favor da vítima.
- Informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero.
- Informe dos servizos sociais, dos servizos especializados, ou dos servizos de acollida destinados a vítimas de violencia de xénero da administración pública competente.
- Calquera outro título, sempre que iso estea previsto nas disposicións normativas de carácter sectorial que regulen o acceso a cada un dos dereitos e recursos.
- No caso das vítimas menores de idade a acreditación poderá realizarse, ademais, por documentos sanitarios oficiais de comunicación á Fiscalía ou ao órgano xudicial.

No ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, contéplase expresamente que tamén poderá acreditarse mediante un informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social (artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero).

4. RECURSOS DE ÁMBITO ESTATAL

INFORMACIÓN TELEFÓNICA GRATUÍTA E ANÓNIMA: 016

INFORMACIÓN EN LIÑA: Delegación do Goberno contra a violencia de xénero DOCUMENTOS DE INTERESE: Guía de dereitos de mulleres vítimas de violencia de xénero: <https://violenciagenero.igualdade.gob.es/informacionUtil/dereitos/docs/GUIADERECHOS22052019.pdf>

5. RECURSOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO GALLEGO

INFORMACIÓN TELEFÓNICA GRATUÍTA E ANÓNIMA: 900 400 273

INFORMACIÓN PRESENCIAL: centros de información ás mulleres (CIM). No seguinte enderezo poden acceder aos datos de contacto de cada CIM: <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/centros-de-información-mulleres> DOCUMENTOS DE INTERESE: Guía de recursos fronte á violencia de xénero en Galicia: <http://igualdade.xunta.gal/es/recursos/guia-de-recursos-frente-la-violencia-de-genero-en-galicia>

ANEXO X. CATÁLOGO DE DEREITOS LABORAIS E DE SEGURIDADE SOCIAL DAS MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUAIS

1. DEREITOS LABORAIS (artigo 38 da Lei 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual)

Téñase en consideración que os dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero poden ser mellorados polos convenios ou acordos colectivos, sectoriais ou de empresa, plans de igualdade, pactos individuais ou decisións unilaterais do empresario.

1.1. Dereitos das traballadoras por conta allea

(Artigos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.8, 49.1.m), 53.4, 55.5 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro)

- Dereito á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario, á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de facelo se este fose o sistema establecido, sempre, en ambos os casos, que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvoltas pola persoa. Todo iso coa finalidade de que a traballadora faga efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.
- Dereito á adaptación do seu posto de traballo e aos apoios que precise por razón da súa discapacidade para a súa reincorporación.
- Dereito á mobilidade xeográfica: as mulleres que se vexan obrigadas a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicarlles ás persoas traballadoras as vacantes existentes neste momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de entre seis e doce meses, durante os cales a empresa terá a obrigaçión de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban as persoas traballadoras.

Logo de terminar este período, as persoas traballadoras poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior, a continuidade no novo, polo que decaerá, neste caso a obrigaçión de reserva, ou a extinción do seu contrato, coa percepción unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, e a pro rata por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.

- Dereito á suspensión do contrato de traballo por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencias sexuais, con reserva do posto de traballo. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses. A traballadora beneficiarase de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato.

- Dereito á extinción do contrato de traballo por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencias sexuais.
- As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada das violencias sexuais consideraranse xustificadas e serán remuneradas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que estas ausencias lle sexan comunicadas pola traballadora á empresa o máis axiña posible (art. 38.4 da Lei orgánica 10/2022).
- Nulidade da decisión extintiva do contrato no suposto das traballadoras vítimas de violencias sexuais polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos traballadores.
- Nulidade do despedimento disciplinario no suposto das traballadoras vítimas de violencias sexuais polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos traballadores.

1.2. Dereitos das traballadoras autónomas economicamente dependentes (artigo 38.5 da Lei orgánica 10/2022 e os artigos 14 a 16 da Lei 20/2007, do 20 de xullo, reguladora do estatuto do traballo autónomo).

- Dereito á adaptación do horario da actividade.
- Dereito á extinción da relación contractual.
- Considerarase causa xustificada de interrupción da actividade por parte da traballadora a situación de violencia sexual.

2. DEREITOS EN MATERIA DE SEGURIDADE SOCIAL

2.1. Dereitos en materia de cotización á Seguridade Social

- O período de suspensión do contrato de traballo con reserva do posto de traballo previsto para as traballadoras por conta allea, terá a consideración de período de cotización efectiva para os efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, nacemento e coidado de menor, desemprego e coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave (artigo 165.5 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Suspensión da obriga de cotizar á Seguridade Social durante un período de seis meses para as traballadoras por conta propia ou autónomas que cesen na súa actividade para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral como consecuencia de ser vítimas de violencias sexuais, que serán considerados como de cotización efectiva para os efectos das prestacións de Seguridade Social. A súa situación será considerada como asimilada á alta (artigo 38.5 da Lei orgánica 10/2022; art. 329 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Subscrición de convenio especial coa Seguridade Social por parte das traballadoras vítimas de violencias sexuais que reducen a súa xornada laboral con diminución proporcional do salario (Orde TAS/2865/2003, do 13 de outubro, pola que se regula o convenio especial no Sistema da Seguridade Social).

2.2. Dereitos en materia de prestacións da Seguridade Social

- Dereito á pensión de xubilación anticipada, por causa non imputable ao traballador, das mulleres que extingan o seu contrato de traballo como consecuencia de ser vítimas de violencias sexuais, e reúnan os requisitos esixidos (artigo 207.1.7.º do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Pensión de orfandade: teñen dereito a ela os fillos e fillas da muller morta, calquera que sexa a natureza da súa filiación, sempre que, no momento da morte, sexan menores de vinte e un anos ou estean incapacitados para o traballo, e que a muller se atopase en alta ou situación asimilada á de alta, ou fose pensionista (artigo 233.1 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Prestación de orfandade: teñen dereito a ela as fillas e fillos da muller morta, en todo caso, cando se deba á comisión contra a muller dalgún dos supostos de violencias sexuais determinados pola Lei orgánica de garantía integral da liberdade sexual, sempre que se atopen en circunstancias equiparables a unha orfandade absoluta e non reúnan os requisitos necesarios para causar unha pensión de orfandade. A contía da prestación de orfandade será o 70 por cento da súa base reguladora, sempre que os rendementos da unidade familiar non superen en cómputo anual o 75 por cento do salario mínimo interprofesional vixente en cada momento (artigo 233 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Para ter dereito á prestación por desemprego, ademais de reunir os requisitos esixidos, considérase que a traballadora por conta allea se atopa en situación legal de desemprego cando extinga ou suspenda o seu contrato de traballo de maneira voluntaria como consecuencia de ser vítima de violencias sexuais (artigo 38.2 da Lei orgánica 10/2022; artigo 267 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Para ter dereito á protección por cesamento de actividade, ademais de reunir os requisitos esixidos, considérase que a traballadora autónoma vítima de violencias sexuais se atopa en situación legal de cesamento de actividade, cando o cesamento no exercicio da súa actividade sexa para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral (artigos 329.1 b), 331 e 332 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).
- Para ter dereito á protección por cesamento de actividade, ademais de reunir os requisitos esixidos, considérase que as socias traballadoras de cooperativas de traballo asociado se atopan en situación legal de cesamento de actividade, cando cesen, con carácter definitivo ou temporal, na prestación de traballo, por ser vítimas de violencias sexuais (artigo 335 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro).

3. ACREDITACIÓN DAS SITUACIÓNS VIOLENCIAS SEXUAIS

(Artigo 37 da Lei orgánica 10/2022)

"Para estes efectos, tamén poderán acreditarse as situacións de violencias sexuais mediante un informe dos servizos sociais, dos servizos especializados en igualdade e contra a violencia de xénero, dos servizos de acollida destinados a vítimas de violencias sexuais da administración pública competente, ou da Inspección de Traballo e da Seguridade Social, nos casos obxecto de actuación inspectora; por sentenza recaída na orde xurisdiccional social; ou por calquera outro título, sempre que iso estea previsto nas disposicións normativas de carácter sectorial que regulen o acceso a cada un dos dereitos e recursos. No caso de vítimas menores de idade, e para estes efectos, a acreditación poderá realizarse, ademais, por documentos sanitarios oficiais de comunicación á Fiscalía ou ao órgano xudicial".

ANEXO XI. PROPOSTA DE DOCUMENTO INFORMATIVO/DIVULGATIVO PARA O SEU USO POLAS EMPRESAS

As condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que poden ter lugar no traballo

COÑECE OS TEUS DEREITOS E RESPONSABILIDADES

En que consisten estas condutas?

As condutas que poden vulnerar a liberdade sexual ou a integridade moral no traballo son todas aquelas que impliquen o exercicio de violencia ou acoso no traballo.

A OIT define a violencia e o acoso no mundo do traballo como aqueles "comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero" (Convenio 190 da OIT).

VIOLENCIA é calquera comportamento que implique unha agresión física ou psicolóxica. Pode tratarse dun comportamento puntual ou ser sistemático ou reiterado. Cando nos atopamos ante unha conduta ou varias condutas de violencia psicolóxica que se reiteran ou repiten falamos de acoso moral ou *mobbing*.

ACOSO SEXUAL é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO é calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

ACOSO DISCRIMINATORIO é calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas na Constitución ou na Lei 15/2022, para a garantía integral da igualdade de trato, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante e ofensivo. As causas de discriminación legalmente previstas son: o nacemento, a orixe racial ou a étnica, o sexo, a relixión, a convicción ou a opinión, a idade, a discapacidade, a orientación ou a identidade sexual, a expresión de xénero, a enfermidade ou a condición de saúde, o estado serolóxico e/ou a predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, a lingua e a situación socioeconómica ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

O acoso e a violencia poden darse entre persoas de igual ou distinto nivel xerárquico, teñan ou non unha relación de dependencia dentro da estrutura orgánica da empresa. Poden darse durante o traballo ou en relación ou como resultado deste (viaxes de traballo, reunións con clientes, actos sociais de empresa, nos traxectos de ida e volta ao traballo, nos vestiarios etc.) ou no contexto de comunicacións dixitais relacionadas co traballo.

Está sancionado?

O acoso sexual e por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado co embarazo, a maternidade, a paternidade ou o exercicio de dereitos vinculados á conciliación da vida persoal, familiar e laboral considérase discriminatorio e está expresamente

prohibido pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e o resto do ordenamento xurídico.

O acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o acoso discriminatorio e as condutas que atenten contra a dignidade das persoas traballadoras son infraccións moi graves, que poden ser a causa de despedimento disciplinario da persoa acosadora e a causa xusta para que a vítima solicite a resolución do contrato de traballo e a reparación dos danos e perdas causados.

A violencia, a discriminación, o acoso sexual e o acoso moral no traballo poden ademais ser constitutivos de delito conforme ao previsto en Código penal con pena de prisión ou multa.

Se es muller ou menor de idade e es acosado/a sexualmente no traballo, terás dereito a que se che recoñeza a condición de vítima de violencia sexual, con todos os dereitos que esta condición leva aparelados.

Que obrigacións ten a empresa?

A empresa debe respectar o teu dereito a un ambiente de traballo libre de acoso e violencia, e tamén debe velar porque todas as persoas relacionadas coa empresa (sexan persoas traballadoras ou terceiros), sen ningunha excepción, o respecten igualmente.

Para iso, toda empresa debe dispoñer de procedementos específicos para previr e evitar estas condutas e para darlles canle ás denuncias que poidan presentarse.

Son o empresario/a ou parte do equipo directivo: que debo facer ante unha situación de acoso ou violencia?

COÑECE AS TÚAS RESPONSABILIDADES

Ante todo, tes a responsabilidade legal de abordar a situación.

Tes o deber de asegurar que todas as persoas da organización e en especial as da cadea de mando saiban como afrontar estas situacións. Para iso, proporciónalles unha formación adecuada.

Tes o deber de dar exemplo: está demostrado que se as persoas ao cargo toleran a violencia e o acoso, non o enfrontan ou miran cara ao outro lado é moito máis difícil erradicar estas condutas. Para iso, debes visibilizar a importancia da tolerancia cero ante o acoso e a violencia.

SOLICITA ASISTENCIA E ASESORAMENTO

Se fose necesario, solicita o asesoramento do servizo de prevención ou de expertos/as externos/as.

ADOPTA AS MEDIDAS NECESARIAS

Se se puxo en marcha o procedemento de actuación ante unha denuncia ou situación de acoso e violencia has de velar polo seu correcto funcionamento. Lembra que es o responsable da súa correcta execución, da confidencialidade da información e de que a toma de decisións sexa efectiva e teña lugar dentro dos prazos establecidos.

Se tiveses coñecemento deste tipo de condutas e que non se iniciou o procedemento pola persoa afectada, pono en marcha.

Adopta e executa as medidas propostas pola comisión asesora/instrutora. Se non puidesches poñer en práctica algunha delas, xustifica adecuadamente o motivo e substitúeas por outras equivalentes.

Se as medidas afectan a outras empresas, debes poñelo no seu coñecemento e coordinar con elas a súa execución.

Son unha persoa traballadora: que podo facer se sufro algunha destas condutas?

SOLICITA INFORMACIÓN

Á empresa sobre os procedementos de actuación específicos que obrigatoriamente debe ter.

Á representación legal das persoas traballadoras.

Ás persoas designadas pola empresa para asesorar e investigar estas condutas. Ao servizo de información e asesoramento do Instituto das Mulleres.

ACUMULA PROBAS

Deixa por escrito canto antes todos os datos que describan o incidente ou os comportamentos (as datas, os lugares, quen levan a cabo a acción, as persoas que foron testemuñas, outras persoas afectadas, as condutas concretas...).

Se as condutas consisten en mensaxes, correos, comentarios en redes sociais etc., non respondas. Arquívaos e gárdaos, para mostralos como proba cando decidas comunicar a situación. Ten en conta que a violencia dixital e o ciberacoso deixan unha pegada dixital.

COMUNICA O QUE CHE ESTÁ SUCEDENDO

Actúa canto antes. Non o deixes pasar, o máis probable é que se agrave.

Cóntalle o que ocorre a unha persoa da túa confianza. Enfrontarse a estas condutas é esgotador e desagradable, busca apoio e consello.

Se a empresa dispón de mecanismos de apoio ou axuda ante estas situacións, fai uso deles. Contacta coas persoas designadas no protocolo para que te asesoren sobre a situación que estás a vivir e sobre os pasos que debes seguir.

INTERPÓN UNHA QUEIXA OU DENUNCIA

Se te sentes capaz e o consideras oportuno, intenta aclarar o asunto coa persoa ou persoas autoras da conduta ofensiva. Manifesta claramente que o seu comportamento te ofendeu e que debe cesar.

Se isto non fose posible ou non o consideras oportuno, dirixete aos responsables da empresa que teñan autoridade sobre a persoa ou persoas que te ofenderon, ou presenta unha queixa ou denuncia a través das canles establecidas no protocolo.

Tamén podes presentar unha denuncia ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Non teñas medo: nin a empresa nin a persoa denunciada poden tomar represalias contra ti por denunciar os feitos.

