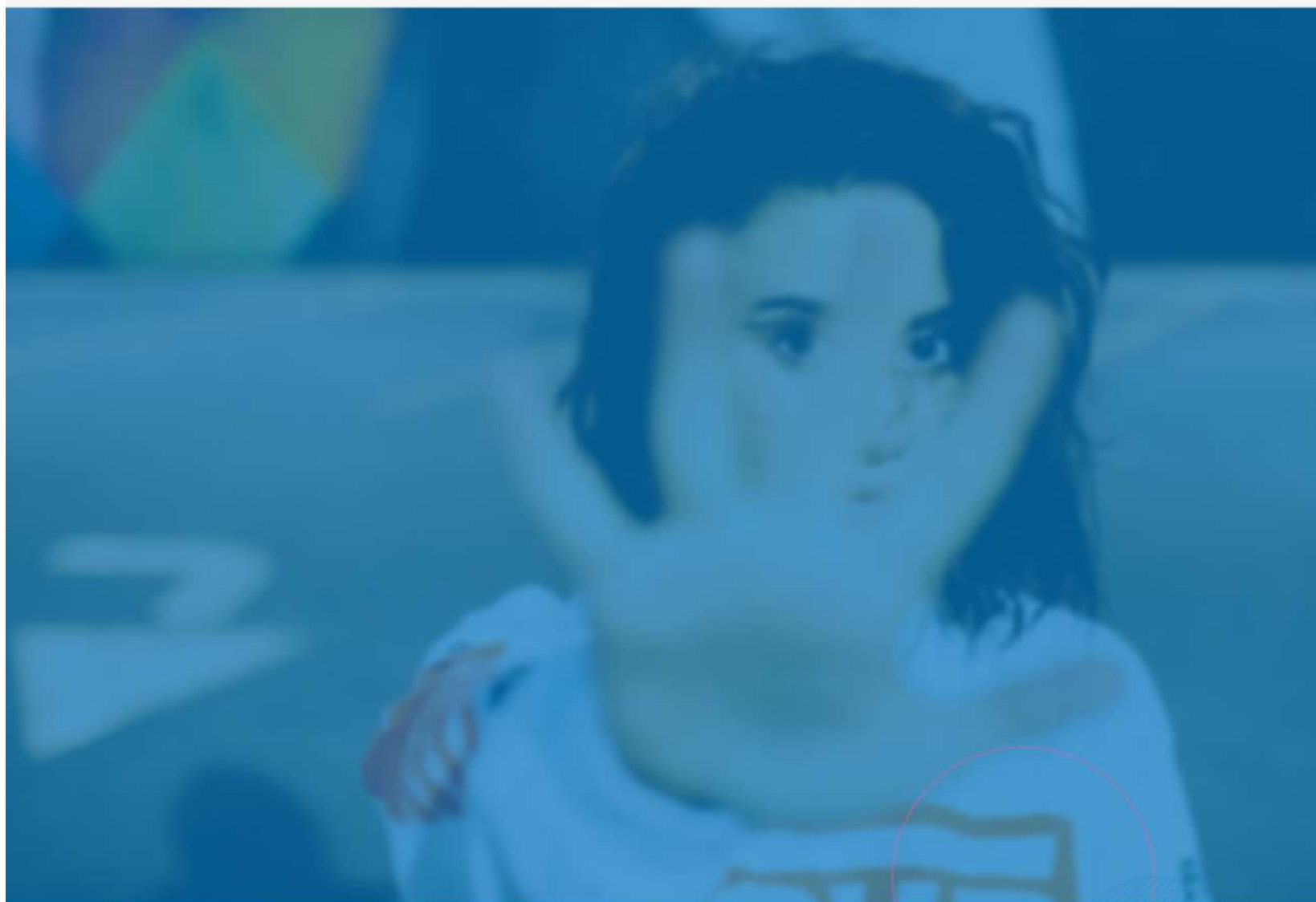


Igualdade
= Laboral

GUÍA PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL

frente conductas contra la libertad
sexual y la integridad moral en las pymes



XUNTA
DE GALICIA





XUNTA
DE GALICIA

Depósito legal: DL - **C 1210-2023**

Autora: **Sandra García Lombardía**

Edita: **Xunta de Galicia.**

Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad

Lugar de publicación: Santiago de Compostela
Año de publicación: 2023



GUÍA PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL

frente conductas contra la libertad
sexual y la integridad moral en las pymes

Octubre 2023

Dirección General de Relaciones Laborales

Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad





Índice

01

MARCO NORMATIVO DE PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.

1. Marco normativo internacional

- 1.1 Normativa adoptada en el ámbito de la ONU
- 1.2 Normativa adoptada en el ámbito del Consejo de Europa

2. Marco normativo comunitario

3. Marco normativo interno

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

4. Textos no normativos

5. Principales implicaciones derivadas de la ratificación del Convenio 190 de la OIT y de la Recomendación 206

6. Principales implicaciones derivadas de la ratificación del Convenio de Estambul en relación con la violencia de género en el trabajo

02

EL DEBER EMPRESARIAL DE PROTECCIÓN FRENTE A LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.

1. Fundamento normativo. Análisis de los artículos 48 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y 12 de la Ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual

2. Alcance objetivo del deber de protección empresarial

- 2.1 Delitos y conductas contra la libertad sexual en el trabajo
- 2.2 Delitos y conductas contra la integridad moral en el trabajo

3. Alcance subjetivo del deber de protección empresarial: sujetos activos y pasivos de las conductas

- 3.1 Sujetos activos
- 3.2 Sujetos pasivos

4. Alcance temporal y espacial del deber de protección empresarial: el mundo del trabajo

5. Contenido del deber de protección empresarial:

- 5.1 Medidas de prevención primaria o proactiva
- 5.2 Medidas de prevención secundaria o reactiva
- 5.3 Medidas de prevención terciaria o de apoyo a las víctimas

6. Obligaciones de las personas trabajadoras y de su representación legal frente a los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

- 6.1 Obligaciones de la representación legal de las personas trabajadoras
- 6.2 Obligaciones de las personas trabajadoras



03

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL QUE PUEDEN TENER LUGAR EN EL TRABAJO: LA VIOLENCIA Y EL ACOSO.

- 1. Los conceptos de violencia y acoso en el Acuerdo marco europeo de 2007 y en el Convenio 190 de la OIT**
- 2. Violencia física y psicológica**
- 3. Violencias sexuales, con especial referencia al acoso sexual**
- 4. Trato y/o acoso discriminatorio**
- 5. Acoso por razón de sexo y/o género**
- 6. Acoso moral, psicológico o *mobbing***
- 7. Referencia especial a las violencias digitales y al ciberacoso**
- 8. Consecuencias de la violencia y el acoso en el trabajo:**
 - 8.1 Consecuencias para la persona que lo padece
 - 8.2 Consecuencias para la organización en que se produce
 - 8.3 Consecuencias para el entorno y salud laboral
 - 8.4 Consecuencias para la sociedad

04

LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA EMPRESA

- 1. Aproximación al concepto de riesgo psicosocial**
- 2. Evaluación o identificación de los factores de riesgo psicosocial relacionados con la violencia y el acoso en el trabajo**
- 3. Planificación de medidas preventivas y correctoras del riesgo**
- 4. Otras obligaciones de prevención de riesgos laborales**



05

EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

1. **¿Qué empresas están obligadas a implantar un protocolo para la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo?**
2. **¿Quién es el/la responsable de la implantación del protocolo?**
3. **¿Cómo debe negociarse y formalizarse el protocolo?**
4. **¿Qué obligaciones tienen las empresas si el protocolo viene definido por el convenio colectivo sectorial?**
5. **¿Es obligatorio abordar todas las conductas en un mismo protocolo?**
6. **¿Cuál es el contenido mínimo de todo protocolo?**
 - 6.1 La declaración institucional o declaración de principios
 - 6.2 Medidas preventivas. Especial referencia a las medidas de formación, información y sensibilización
 - 6.3 Definición de las conductas contra la libertad sexual y contra la integridad moral que pueden tener lugar en el trabajo. Ejemplos de cada conducta
 - 6.4 Ámbito de aplicación del protocolo
 - 6.5 Designación de la comisión asesora e instructora
 - 6.6 Forma de la denuncia, canales o vías de presentación y legitimación
 - 6.7 Procedimientos de actuación:
 - Principios rectores y garantías de los procedimientos
 - Presentación de la denuncia: forma, canales de presentación y legitimación
 - Procedimiento informal
 - Procedimiento formal
 - Régimen disciplinario y sancionador
 - Medidas cautelares
 - 6.8 Medidas de prevención terciaria o de protección y apoyo a la víctima.
 - 6.9 Seguimiento y evaluación del protocolo
 - 6.10 Depósito del protocolo
 - 6.11 Comunicación del protocolo



06

LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL FRENTE A LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

1. Tutela administrativa

1.1 La actuación rogada y planificada de la inspección de trabajo y seguridad social.

1.2 Incumplimientos y responsabilidades empresariales en materia de relaciones laborales

1.3 Incumplimientos y responsabilidades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales

1.4 Incumplimientos y responsabilidades en orden a las prestaciones de la seguridad social

2. Tutela judicial

2.1 Tutela en la jurisdicción social

2.2 Tutela en la jurisdicción penal. Especial referencia a los delitos de acoso sexual, de acoso moral, de discriminación laboral y a las violencias digitales y el ciberacoso

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ANEXO I. Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la empresa o entidad

ANEXO II. Modelo de protocolo para la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

ANEXO III. Modelo de denuncia

ANEXO IV. Modelo de checklist o cuestionario de autoevaluación de las empresas en cuanto a la prevención, tratamiento y seguimiento de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

ANEXO V. Modelo de cuestionario para la instrucción e investigación de denuncias o quejas por conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

ANEXO VI. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

ANEXO VII. Modelo de documento de consentimiento informado para la participación en la fase de entrevistas del procedimiento y para tratamiento de datos personales.

ANEXO VIII. Catálogo de derechos vinculados al nacimiento y cuidado de menores y familiares.

ANEXO IX. Catálogo de derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género.

ANEXO X. Catálogo de derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencias sexuales.

ANEXO XI. Propuesta de documento informativo/divulgativo para su uso por las empresas



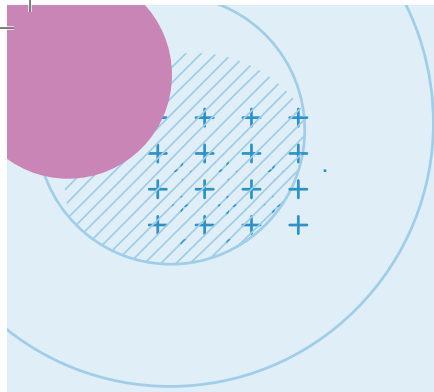
Presentación y objetivos de la guía

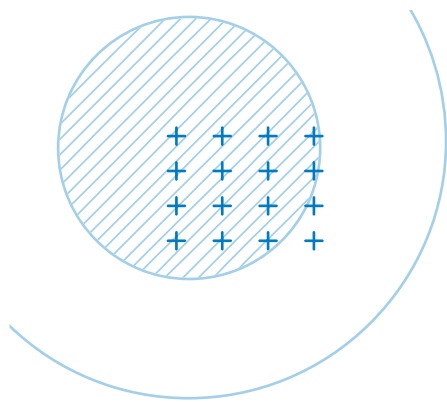
A pesar de los avances sustanciales que han tenido lugar en los últimos años en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en Galicia, aún se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Una de las manifestaciones más patentes de ello es la presencia del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. Por ello, resulta fundamental la sensibilización y compromiso de las empresas, personas trabajadoras, agentes sociales, instituciones y administraciones públicas sobre la importancia de la prevención y erradicación de este tipo de conductas y el logro de entornos laborales que garanticen la dignidad de las personas trabajadoras. El marco jurídico de protección frente a este tipo de conductas se ha ampliado con la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que regulan de una forma integral la protección frente a conductas discriminatorias en todos los ámbitos, incluido el laboral, y las violencias sexuales, entre las que se tipifica el acoso sexual o con connotaciones sexuales. La Ley orgánica 10/2022 acomete una considerable ampliación de las obligaciones empresariales de prevención y protección, que no se limitan ya al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sino que se extienden a todos los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que puedan tener lugar en el trabajo. La ratificación por España del Convenio número 190 de la OIT también trae consigo novedades importantes en materia de violencia y acoso.

El primero de los objetivos de esta guía es precisamente profundizar en dicho compromiso proveyendo a las pequeñas y medianas empresas, que constituyen el grueso del tejido empresarial gallego, de herramientas para definir e implantar políticas preventivas y procedimientos de actuación frente a tales conductas, de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras.

Para abordar esta problemática, la presente guía se ciñe al análisis de las obligaciones legales que, en esta materia, incumben al sector privado en el ámbito de las relaciones laborales por cuenta ajena. Para ello, se delimitan estos fenómenos a través de su conceptualización, y se aportan claves para identificar las conductas que deben ser objeto de medidas preventivas y reactivas y para visualizar las consecuencias de estas en el entorno laboral. A continuación, se definen las obligaciones y responsabilidades de los distintos agentes involucrados (empresas, personas trabajadoras, representación unitaria y sindical), desarrollando con detalle las medidas dirigidas a prevenir este tipo de conductas, los procedimientos para el tratamiento de las denuncias que puedan producirse y las medidas de apoyo a las víctimas.

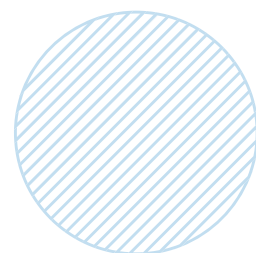
Dado el enfoque eminentemente práctico adoptado, se trata asimismo de proporcionar a las pymes un amplio catálogo de herramientas para la puesta en marcha de dichas acciones. En este sentido, en los anexos se recogen modelos de los principales documentos que sirven de soporte para la política empresarial contra estas conductas (declaración de principios o compromiso empresarial de tolerancia cero frente a este tipo de conductas, protocolo de prevención y su tratamiento, modelo de denuncia interna, cuestionario para la investigación interna), así como diversas propuestas de documentos divulgativos, informativos y de sensibilización.





Capítulo 1

Marco normativo de protección de la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo





Capítulo 1

Marco normativo de protección de la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

Las conductas que atentan contra la libertad sexual o contra la integridad moral abarcan una amplia gama de comportamientos, desde actos de violencia física, psíquica o sexual, actos discriminatorios, acosos y conductas vejatorias, humillantes o degradantes. Estas conductas, cuando se producen en el ámbito de una relación laboral, vulneran los citados derechos constitucionales. Por su importancia, han sido objeto de atención tanto en el ámbito de nuestro derecho interno como en el ámbito internacional y comunitario.

1. Marco normativo internacional



1.1 Normativa adoptada en el ámbito de la ONU

- Declaración universal de derechos humanos de 1948
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1965
- Convención sobre los derechos de las personas discapacitadas de 2006
- Convenios de la OIT: n.º 100, 111, 156, 183 y 190

Entre la producción normativa de la Organización Nacional de Naciones Unidas que afecta a esta materia, destaca la Declaración universal de derechos humanos, de 1948, que garantiza el derecho a la libertad y seguridad personal, a no sufrir tratos inhumanos o degradantes y a la igualdad y no discriminación (artículos 3, 5 y 7). Entre las distintas convenciones suscritas para eliminar la discriminación destacan la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979; la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 1965 y la Convención sobre los derechos de las personas discapacitadas, de 2006.

Entre los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) más relevantes en la materia que tratamos se hallan el número 100, sobre igualdad de remuneración, de 1951; el número 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, de 1958; el número 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981; el número 183, sobre la protección de la maternidad de 2000; y el número 190, sobre acoso y

violencia en el mundo del trabajo. La importancia y carácter novedoso de este último lo hace merecedor de un análisis más pormenorizado, para el que nos remitimos al punto 5 de este capítulo.

1.2 Normativa adoptada en el ámbito del Consejo de Europa

- **Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de 1950**
- **Carta social europea (texto revisado de 3 de mayo de 1996)**
- **Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul) de 2011**

Por lo que se refiere a la normativa internacional adoptada en el marco del Consejo de Europa, cabe destacar el **Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, de 1950**, que prohíbe en su artículo 3 los tratos inhumanos o degradantes, y consagra en el artículo 14 la prohibición de discriminación.

En el texto revisado de la **Carta social europea, de 3 de mayo de 1996**, se garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación (artículo 20) y el derecho a la dignidad en el trabajo, comprometiéndose la partes firmantes a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual y de acoso moral (“actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador”) en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras contra dichas conductas (artículo 26)¹.

En 2011 se adoptó el **Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul)**, ratificado por España en 2014 (BOE de 6 de junio de 2014), que establece la obligaciones de las administraciones públicas de actuar desde el enfoque de género frente a la violencia contra las mujeres y a adoptar medidas legislativas o de otro tipo necesarias para prevenir la discriminación contra las mujeres o por razón de género (artículo 4), así como todas las formas de violencia incluidas en el convenio por cualquier persona física o jurídica (artículo 12), como son los atentados graves contra la integridad psicológica mediante coacción o amenazas, el acoso por razón de género, la violencia física, la violencia sexual y el acoso por razón de sexo. Las especiales implicaciones de este convenio en la violencia de género lo hacen merecedor de un estudio especial, que tendrá lugar en el apartado 6 de este capítulo.

2. Marco normativo comunitario

- **Tratado de la Unión Europea y Tratado de funcionamiento de la Unión Europea**
- **Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000**
- **Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**
- **Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007 y directrices multisectoriales de 2010**

¹ España había ratificado la Carta social europea en su versión original de 1961 (Instrumento de ratificación de 29 de abril de 1980). La versión revisada de 1996 de la carta, en la que aparece el precepto referenciado, se ratificó por España mediante Instrumento publicado en BOE de 11 de junio de 2021, que entró en vigor el 1 de julio de 2021.

En el ámbito del derecho antidiscriminatorio, la actividad legislativa de la Unión Europea ha sido profusa. Desde 1957, los tratados constitutivos consagraron el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, constituyendo un objetivo y un principio fundamental del Derecho comunitario. Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, las instituciones europeas adquirieron competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo (artículos 19, 153 y 157 del **Tratado de funcionamiento de la Unión Europea**). En este contexto, la Unión Europea adoptó la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En 2006 ambas quedaron refundidas en la **Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, que define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios sexistas y prohibidos, y estableciendo la obligación de los Estados miembros a adoptar medidas para su prevención.

Por su parte, la **Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000**, prohíbe en su artículo 21 toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual; en su artículo 3 garantiza la integridad física y psíquica y en su artículo 6 la libertad y la seguridad.

En materia de acoso y violencia en el trabajo, destaca el **Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007**, por ser el primer documento en materia de violencia en el trabajo que suscriben los agentes sociales europeos más representativos. Es un acuerdo autónomo negociado por los interlocutores sociales europeos intersectoriales (CES, UEAPME, BUSINESSEUROPE y CEEP), tras la consulta realizada por la Comisión Europea según el artículo 138 del Tratado CE.

El Acuerdo marco aspira a prevenir y, en caso necesario, a gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo y define sus dos objetivos:

- Aumentar la sensibilización y el entendimiento de las empresas, personas trabajadoras y sus representación legal sobre lo que son el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.
- Proporcionar a aquellos un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

A tal fin, el Acuerdo ofrece un concepto de violencia y acoso, matizando que pueden ser físico psicológico o sexual, constituir un incidente aislado o comportamientos sistemáticos o reiterados, provenir o darse entre colegas, superiores y subordinados/as o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc. Se reconoce que pueden aparecer en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier persona trabajadora, con independencia del tamaño de la empresa, el campo de actividad o el tipo de contrato o relación de trabajo, si bien algunos grupos o sectores pueden tener más riesgo que otros.

Con base en el acuerdo marco se pide a las empresas de Europa que, a fin de prevenir identificar y hacer frente a las situaciones de acoso y violencia, adopten las siguientes **medidas**:

- Aumenten la **sensibilización** de todo el personal y den una formación apropiada a fin de disminuir la probabilidad de acoso y de violencia en el trabajo.

- Redacten una **declaración de tolerancia cero** frente a este comportamiento en la que especifiquen procedimientos para tratar los casos de acoso y violencia que se produzcan, que pueden incluir una etapa más informal, centrada en aconsejar y ayudar mediante personas de confianza. Tales procedimientos serán adecuados si respetan los principios de celeridad, dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo en el tratamiento de las denuncias y se tomarán medidas apropiadas contra las personas autoras de estos actos.

- Si se constata o acredita que ha tenido lugar acoso o violencia, se tomarán **medidas apropiadas contra las personas autoras**, que irán desde la sanción disciplinaria al despido, y las **víctimas recibirán apoyo para su reintegración**, en caso necesario.

Finalmente, se hace hincapié en la importancia de establecer, revisar y controlar estos procedimientos en consulta con las personas trabajadoras o su representación legal, a fin de velar por que sean efectivos tanto para evitar problemas como para tratarlos cuando surjan.

Con el fin de complementar el contenido de este acuerdo marco, los agentes sociales a nivel comunitario (FSESP, UNI-Europe, CSEE, HOSPEEM, CMRE, EFEE, Euro Commerce, CoESS) aprobaron el 16 de julio de 2010 las **Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo**, cuyo objetivo es garantizar que en cada lugar de trabajo existe una política orientada a los resultados que aborde el tema de la violencia ejercida por terceros. Las directrices se basan en las conclusiones alcanzadas en las conferencias celebradas en Bruselas los días 14 de marzo de 2008 y 22 de octubre de 2009 por los interlocutores sociales multisectoriales, con el apoyo de la Comisión Europea, donde se presentaron las investigaciones de los empleadores y sindicatos sobre la violencia de terceros, además de estudios de casos y conclusiones comunes.

Las Directrices parten de la premisa de que la violencia y el acoso de terceros en el trabajo pueden adoptar muchas formas, por ejemplo: a) pueden ser físicos, psicológicos, verbales o sexuales; b) puede ser un incidente aislado o representar pautas de comportamiento más sistemáticas de un individuo o un grupo; c) pueden originarse por acciones o comportamientos de los clientes, compradores, pacientes, usuarios, alumnos o familiares, público en general o proveedor del servicio; d) abarcan desde casos de falta de respeto hasta amenazas más serias y acoso físico; e) pueden ser la causa de problemas de salud mental o estar motivados por razones emocionales, de antipatía personal, prejuicios por motivos de género, origen racial/étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual o imagen física; f) pueden constituir una infracción penal dirigida al trabajador y su reputación, o a la propiedad del empleador o cliente, y pueden estar organizados o ser imprevistos, y requerir la intervención de las autoridades públicas; g) afectan profundamente a la personalidad, dignidad e integridad de las víctimas; h) acontecen en el lugar de trabajo, en el espacio público o en un entorno privado, pero siempre en la esfera laboral; i) es acoso virtual o *ciberbullying*, a través de un amplio catálogo de tecnologías de la información y las comunicaciones.

El problema de la violencia de terceros se distingue suficientemente del problema de la violencia y el acoso (entre trabajadores de la misma empresa) en el lugar de trabajo, y es bastante importante en términos de impacto para la seguridad y salud de los trabajadores y de impacto económico como para justificar un enfoque particular. Aunque hay diferencias sectoriales y organizativas en relación con la violencia de terceros que afrontan los trabajadores en diferentes puestos laborales y lugares de trabajo, **los elementos clave de las buenas prácticas y las medidas para solucionarla son comunes a todos los entornos laborales. Esto elementos son: enfoque asociativo; definiciones claras; prevención a través de la evaluación de riesgos, sensibilización, formación; información al responsable designado, y una evaluación y seguimiento adecuados.**

Los interlocutores sociales multisectoriales señalan los siguientes pasos para identificar, prevenir y mitigar la violencia proveniente de terceros en el lugar de trabajo:

1. Se puede reducir la probabilidad de que ocurra un acoso o violencia de terceros aumentando la **sensibilización** de empleadores, trabajadores y usuarios de servicios sobre el tema y garantizando que directivos y trabajadores reciben orientación y formación adecuadas.

2. Las iniciativas para solucionar la violencia más exitosas incluyen a los interlocutores sociales desde el principio y un enfoque holístico, que abarca todos los aspectos, desde la sensibilización sobre la prevención y formación hasta métodos de información al responsable designado, apoyo a las víctimas, promoviendo la evaluación y mejoras constantes.

3. Los empleadores deben contar con una **política empresarial clara para la prevención y gestión del acoso y la violencia de terceros que deben incorporar en sus políticas generales de seguridad y salud**. Los empleadores deben desarrollar estas políticas, previa consulta a los trabajadores y sus representantes, de acuerdo con la normativa nacional, los convenios colectivos y los usos y costumbres habituales. En concreto, las evaluaciones de riesgos para la seguridad y salud de los lugares de trabajo y las funciones asignadas a cada puesto de trabajo deben incluir una evaluación, orientada a la acción práctica, de los riesgos ocasionados por terceros.

4. La naturaleza multidisciplinar de la violencia de terceros implica la **concreción de políticas para cada entorno laboral**. Como buenas prácticas que son, deben revisarse las políticas periódicamente para que contemplen la experiencia y avances relacionados en materia de legislación, tecnología, etc. La investigación periódica, la experiencia y los avances tecnológicos deben aportar mejores soluciones que las que hay disponibles actualmente.

5. Una adecuada política empresarial se sustenta en los siguientes elementos concretos:

a) información y consulta permanentes con los directivos, los trabajadores y sus representantes sindicales en todas las fases;

b) una definición clara de la violencia y el acoso de terceros, dando ejemplos de las diferentes formas que pueden adoptar;

c) información apropiada a clientes, compradores, usuarios de servicios, público, estudiantes, familiares y pacientes, destacando que no se tolerarán el acoso y la violencia hacia los trabajadores y que se emprenderán acciones legales si llegara el caso;

d) una política basada en la evaluación de riesgos que contemple las diferentes ocupaciones laborales, centros de trabajo y prácticas laborales permite la identificación de problemas potenciales y el diseño de respuestas y prácticas apropiadas, por ejemplo: gestionar las expectativas mediante la aportación de información clara sobre la naturaleza y el nivel de servicio que deben esperar clientes, compradores, usuarios de servicios, estudiantes y familiares, y los procedimientos para que los terceros expresen su insatisfacción y que se investiguen las denuncias; incorporar en el diseño del lugar de trabajo entornos más seguros; oferta de herramientas apropiadas para salvaguardar a los trabajadores, por ejemplo, canales de comunicación, supervisión, medidas de seguridad, etc.; de cooperación con las autoridades públicas pertinentes como policía, justicia, servicios sociales e inspecciones de trabajo;

- e) formación adecuada para el equipo directivo y empleados que incluya la seguridad general en relación con las tareas y entorno laborales, y que pueda incorporar competencias más específicas como las técnicas para evitar o gestionar los conflictos;
- f) procedimientos para supervisar e investigar cualquier acusación de acoso o violencia de terceros, e informar a las víctimas sobre el avance de cualquier investigación o acción;
- g) políticas claras sobre el apoyo prestado a los trabajadores expuestos al acoso o violencia de terceros y que, dependiendo de las circunstancias, por ejemplo, podrían incluir asistencia médica (incluida la psicológica), jurídica y económica (seguro adicional, más allá de las obligaciones legales o convencionales, etc.) y apoyo a la persona afectada;
- h) requisitos claros en cuanto a la notificación de incidencias por parte de los trabajadores y las medidas adoptadas para proteger a dichos trabajadores de posibles represalias y abordar el tema con otras autoridades públicas, por ejemplo, policía y organismos de salud y seguridad, dentro de las prácticas y procedimientos nacionales;
- i) políticas claras sobre cuándo es apropiado presentar quejas, informar de un delito o compartir información relativa a los autores de la violencia de terceros con otros empleadores y autoridades públicas, respetándose la integridad personal, la confidencialidad, las obligaciones jurídicas y los principios relativos a la protección de datos;
- j) un procedimiento transparente y eficiente para el registro de datos y cifras con el fin de supervisar y garantizar el seguimiento de las políticas puestas en práctica;
- k) medidas para garantizar que tanto la dirección, como trabajadores y terceros conocen bien la política empresarial.

3. Marco normativo interno

3.1 Normativa de ámbito estatal

- Constitución española
- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobada por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto
- Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal

La **Constitución española** reconoce como fundamento del orden político y de la paz social "la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás" (artículo 10), y garantiza como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Asimismo, el artículo 35 del texto constitucional garantiza el derecho al trabajo, y el artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

El **texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobada por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, garantiza el derecho de toda persona trabajadora en una relación laboral por cuenta ajena "a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate" y "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo" (artículo 4.2 apartados c) y e).

La **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante, LOIMH), define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, las califica de discriminación por razón de sexo (artículo 7), y determina que se comprenderán dentro de la protección de la salud laboral (artículo 27). En su artículo 48 establecía, en su redacción original, la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones

que puedan formular quienes las han padecido, negociando estas medidas con la representación legal de las personas trabajadoras. El artículo 62 prevé similares obligaciones para la Administración General del Estado.

La **Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, da un paso más en el abordaje de las violencias sexuales y de las conductas contra la integridad moral en el trabajo. Con el objetivo de garantizar y dotar de una protección integral al derecho a la libertad sexual (art. 1 de la LO), define y enumera las violencias sexuales (art. 3), contempla medidas de prevención y sensibilización frente a las mismas en diversos ámbitos (entre ellos, el laboral) y diseña un estatuto jurídico de protección de las víctimas de violencias sexuales, incluyendo derechos laborales y de Seguridad Social específicos (art. 38). A fin de adecuar el marco normativo vigente a la nueva regulación, modifica numerosas disposiciones, entre ellas, el Código penal, la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley orgánica 4/2000, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la Ley orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el Estatuto básico del empleado público, el Estatuto del trabajo autónomo y el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, entre otras. Las novedades de esta Ley orgánica con mayor incidencia en la materia que tratamos vienen dadas por lo dispuesto su artículo 12, bajo el título "prevención y sensibilización en el ámbito laboral" y por la disposición final décima, que modifica el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007. Con la reforma del precepto, que entró en vigor el 7 de septiembre de 2022, la obligación empresarial se extiende a prevenir "la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo", así como a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas. El artículo 64 de la LOIMH, que regula las obligaciones en esta materia de la Administración general del Estado, no ha sido afectado por la reforma, por lo que sigue refiriéndose exclusivamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** también supone una importante novedad en esta materia, en la medida en que su vocación como ley general e integral es contener las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio, en todas sus vertientes y ámbitos. Destaca la definición de los distintos tipos de discriminación y la inclusión del concepto de acoso discriminatorio (art. 6)², la regulación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena (art. 9), en la negociación colectiva (art. 10) y en el empleo por cuenta propia (art. 11), y la introducción en el artículo 25 de una obligación que alcanza a todos los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la ley (empresas y sector público entre ellos), y que se concreta en la necesidad de aplicar "métodos o instrumentos suficientes" para la detección de la discriminación, de adoptar medidas preventivas y de articular medidas adecuadas para el cese de situaciones discriminatorias, so pena de incurrir en responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños y perjuicios que pudieran derivarse.

No obstante, el fundamento normativo de la obligación empresarial de adoptar medidas preventivas y reactivas frente a estas conductas no se encuentra solo en las referidas normas, sino también en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales** (en adelante, LPRL) y en sus normas de desarrollo, en la medida en que constituye un riesgo laboral.

²Con anterioridad a esta norma, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, con la finalidad de transponer a nuestro derecho interno las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, creó un marco de protección para combatir la discriminación por origen racial o étnico, incluyendo un concepto de acoso discriminatorio.

El marco normativo interno se completa con la reciente Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, por la que se transpone a nuestro derecho la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019 (llamada "Directiva whistleblowing"). La finalidad de la norma es doble:

- De un lado, establece la obligación de establecer un sistema interno de información, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, que sirva como cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o de infracción administrativa grave o muy grave. Por tanto, las materias que abordamos serán denunciables a través de dicho canal interno.

Los sujetos a disponer un Sistema interno de información en los términos previstos en esta ley son, conforme a su artículo 10:

a) Las personas físicas o jurídicas del sector privado que tengan contratados cincuenta o más trabajadores.

b) Las personas jurídicas del sector privado que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente a que se refieren las partes I.B y II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, deberán disponer de un Sistema interno de información que se regulará por su normativa específica con independencia del número de trabajadores con que cuenten, incluidas las personas jurídicas que, pese a no tener su domicilio en territorio nacional, desarrollen en España actividades a través de sucursales o agentes o mediante prestación de servicios sin establecimiento permanente.

c) Los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

- De otro lado, establece mecanismos y medidas para proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional denuncien o informen de dichas infracciones a través del sistema interno mencionado. Se aplicará a los informantes que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional (art. 3), contemplando el derecho a presentar denuncias anónimas y el derecho a que se preserve la identidad del informante (art. 33), medidas de apoyo (art. 37) y la prohibición contra represalias (art. 36 y 38).

Por último, cabe destacar la reciente aprobación de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. En su artículo 15.1 establece que "las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley ³, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas para la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente".

En cuanto al marco punitivo, debemos distinguir el ámbito del derecho administrativo sancionador y el ámbito penal. En cuanto al primero, el artículo 8 del texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, tipifica como infracciones laborales muy graves "los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a

³Entrada en vigor el 1 de marzo de 2023, según la disposición final 20.ª de la ley.

la dignidad de las personas trabajadoras" (apartado 11), las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. Asimismo, tipifica el acoso sexual y los acosos discriminatorios, incluyendo el acoso por razón de sexo (apartados 13 y 13 bis).

En el ámbito del derecho penal, el Código penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (artículo 173) y la discriminación en el empleo público o privado (artículo 314). Asimismo, dedica el título VII de su libro II a los delitos contra la integridad moral y el título VIII del mismo libro a los delitos contra la libertad sexual.

3.2 Normativa de ámbito autonómico (Comunidad autónoma de Galicia)

- **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**
- **Ley 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género**
- **Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia**

En el ámbito de la Comunidad autónoma de Galicia, debemos tener en cuenta las disposiciones contenidas en el 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, que contempla los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 2) y regula las medidas de prevención y sanción del acoso sexual y por razón de género para la Administración pública gallega (artículos 55 a 64); en la Ley 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género; y en la Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

4. Textos no normativos

Además de las disposiciones citadas, existen otros textos que, a pesar de carecer de eficacia normativa, resultan de especial interés en esta materia, por el valor interpretativo y orientador de estos. Es el caso de:

- La **Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que incorpora un código de conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo**. Este texto, a pesar de carecer de valor normativo, ha tenido un gran impacto interpretativo y orientador a la hora de definir los contenidos de los protocolos de actuación frente al acoso sexual.

- **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, publicada por la OIT en 2003**.

- **Notas técnicas de prevención** del INSST (en adelante, NTP). Se trata de documentos elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, INSST) que tratan un tema preventivo concreto con una orientación eminentemente práctica.

- NTP 476 Y 854, sobre hostigamiento psicológico en el trabajo (*mobbing*).
- NTP 489, sobre violencia en el lugar de trabajo.
- NTP 507, sobre acoso sexual en el trabajo.
- NTP 823, sobre el sistema de análisis triangular del acoso SATA.
- NTP 891 y 892, sobre procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II.

- **Normas internacionales ISO** (Organización Internacional de Normalización): son guías genéricas que recogen las prácticas recomendadas por este organismo para que la empresa cuente con un buen sistema de gestión de cumplimiento normativo (*compliance*). La obligación empresarial en esta materia bebe en gran medida de los mecanismos propios del *compliance* penal y laboral (prevención, establecimiento de canales internos para resolución de incidentes, etc.), por lo que resultan de especial interés las ISO 19600 y 19601.

5. Principales implicaciones derivadas de la ratificación del convenio 190 de la OIT y de la recomendación 206

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) aprobó el 21 de junio de 2019 el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como la Recomendación 206, que lo complementa. Ambos textos constituyen las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio entró en vigor, con carácter general, el 25 de junio de 2021, de conformidad con lo establecido en su artículo 14.2. España se adhirió al Convenio 190 en fecha 25 de mayo de 2022, siendo ratificado mediante un instrumento publicado en BOE de 16 de junio de 2022 y entrará en vigor para nuestro país el 25 de mayo de 2023, por nuestra normativa interna deberá adaptarse a las exigencias y mandatos del convenio antes de dicha fecha

Las novedades más destacables del convenio son las siguientes:

1. Establece un concepto de “violencia y acoso” en el mundo del trabajo (artículo 1), definiéndolas como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género vulnerables”. Por su parte, el concepto de “violencia y acoso por razón de género” alude a la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Todo Estado miembro que ratifique el convenio debe respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, así como adoptar, conforma a la legislación y situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de acuerdo con el artículo 4.

También se proclama la obligación de promover y llevar a cabo los principios fundamentales en el trabajo (libertad de asociación, negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición efectiva del trabajo infantil, etc.), según el artículo 5; lo que tendrá su reflejo en la legislación y políticas nacionales (artículo 6), con especial atención a las trabajadoras y los grupos vulnerables.

2. Contiene el mandato para los Estados que lo ratifiquen de adoptar “una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género” (a. 7), aclarando que en cada legislación nacional “acoso” y “violencia” podrán contemplarse como un único concepto o como conceptos separados. El convenio **refuerza la dimensión del acoso y la violencia como una cuestión de seguridad y salud laboral, pues la legislación interna deberá establecer la obligación de los empleadores de tomar medidas para prevenir y controlar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyéndolos en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en las evaluaciones de riesgos laborales y en la información y formación preventiva de las personas trabajadoras** (artículo 9)

3. Delimita el ámbito de protección frente al acoso de una forma expansiva, desde tres puntos de vista:

- Porque obliga a proteger frente a todo tipo de acoso y violencia que tenga lugar en el mundo del trabajo (art. 1)
- Por la extensión de su ámbito de aplicación a todos los sectores, público y privado, de la economía tanto formal como informal, y de las zonas tanto urbanas como rurales. Asimismo, fija un concepto amplísimo de “trabajador protegido”, que no se limita a aquel que es titular de una relación laboral, sino también a las personas en formación, pasantes y aprendices, a las personas trabajadoras despedidas, a las que buscan empleo o se postulan para un empleo, al propio empleador/a o persona que ejerce la autoridad en la empresa y “a otras personas del mundo del trabajo”(art. 2).
- Por su delimitación de la laboralidad del acoso, conectándolo con el concepto “mundo del trabajo”: serán laborales las violencias o acosos que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluidas las comunicaciones digitales relacionadas con el trabajo (art. 3).

⁴ El Consejo de Ministros, en fecha 14/02/2023, adoptó el acuerdo por el que se toma conocimiento de la Recomendación número 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y se dispone su remisión a las Cortes Generales, a efectos de su conocimiento.

4. Otorga especial importancia al control y seguimiento de la aplicación de la normativa nacional sobre violencia y el acoso en el trabajo, al acceso a las vías de recurso y reparación en esos casos (quejas, investigaciones, mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo, uso de la vía judicial, medidas de asistencia jurídica, etc.) y a la orientación, formación y sensibilización (artículos 10 y 11). En este sentido, todo Estado miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que estos asuntos se aborden en las políticas nacionales pertinentes, así como proporcionar a los empleadores y trabajadores orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo iniciativas como campañas de sensibilización. En cuanto a la **Recomendación 206⁴**, que acompaña y complementa el contenido del convenio, se compone de un preámbulo y cuatro apartados.

El primer apartado trata de los **"principios fundamentales"**, instando a los miembros a trasladar dichas disposiciones a sus legislaciones relativas a trabajo y empleo, seguridad y salud, igualdad y no discriminación y a la legislación penal, a garantizar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, y a tener en cuenta los instrumentos de la OIT sobre igualdad y no discriminación, de igualdad de remuneración y de no discriminación en el empleo y la ocupación.

El segundo apartado se refiere a las **"medidas de protección y prevención"**, señalando que las legislaciones y políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo deberán atenerse a lo dispuesto en el artículo 9 del convenio en lo relativo a la participación de los trabajadores y sus representantes en la elaboración de las políticas de empresa sobre prevención del acoso.

El tercer apartado se ocupa del **"control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia"**, y viene a complementar las vías de recurso establecidas en el artículo 10 del convenio, contemplando la indemnización a las víctimas en situación de incapacidad para trabajar, las quejas y la reparación para las víctimas por razón de género, las medidas frente a la violencia doméstica en el trabajo, las medidas para evitar la reincidencia de los autores de actos de violencia y acoso y la formación específica de la inspección de trabajo y otras autoridades competentes en cuestiones de género.

El cuarto apartado dispone la obligación de los Estados de proporcionar **"orientación, formación y sensibilización"** en relación a la prevención del acoso, mediante programas enfocados a los factores que inciden en la violencia y el acoso, a la formación que integre las consideraciones de género para empleadores, trabajadores y agentes públicos, la elaboración de recomendaciones prácticas y herramientas de prevención de riesgo, campañas públicas de sensibilización y denuncia, planes de estudios y materiales didácticos en todos los niveles de la educación y la distribución de material para los medios de comunicación

⁵ Introducida por la disposición final 10 de la Ley orgánica 8/2021, de 4 de junio. Ref. BOE-A-2021-9347

⁶ Artículo 1 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la violencia de género (BOE de 29/12/2004): "1. La presente ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. 2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia. 3. La violencia de género a que se refiere la presente ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. 4. La violencia de género a que se refiere esta ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero".

6. Principales implicaciones derivadas de la ratificación del Convenio de Estambul en relación con la violencia de género en el trabajo

El Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa, adoptado en Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado por España en 2014 (conocido como Convenio de Estambul) define la "violencia contra las mujeres" como "una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designa rá todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada" y determina que se entenderá como "violencia contra las mujeres por razones de género" toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada" (artículo 3). Entre las formas de violencia por razón de género incluye la violencia doméstica (todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima), los matrimonios forzados, el aborto y la esterilización forzosa, la mutilación genital femenina, la violencia física y la violencia psicológica que tengan lugar contra las mujeres por razón de su sexo o género, la violencia sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género.

Por tanto, el convenio viene a tipificar una serie de conductas que tendrán la consideración de violencia por razón de género, estableciendo un catálogo de derechos que los Estados parte deberán garantizar a toda víctima de cualquier tipo de violencia contemplada en el convenio como servicios de apoyo generales y especializados (asesoramiento jurídico y psicológico, asistencia financiera, servicios de alojamiento, la educación, la formación y la asistencia en materia de búsqueda de empleo, refugios, guardias telefónicas, etc.) así como la posibilidad de acceder a acciones judiciales y a ser indemnizadas adecuadamente.

Sin embargo, en nuestro derecho interno el concepto de violencia de género o por razón de género era mucho más limitado, al ceñirse la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciem-

⁷ Los grupos parlamentarios que subscribimos el presente informe señalamos la necesidad de: 1. Declarar que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación, y comprende todos los actos de violencia basados en el género que implican o puedan implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, así como cualquier otra forma de violencia que afecte a las mujeres de forma desproporcionada. A estos efectos también se entenderá como violencia contra las mujeres, las amenazas de realización de dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. 2. Señalar la especificidad de las medidas de protección integral contenidas en la Ley orgánica 1/2004, en relación con la violencia de género que se establece como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Estas medidas de protección integral tienen como finalidad prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijas e hijas menores, y a los menores sujetos a su tutela o guarda y custodia, víctimas directas de esta violencia. 3. Declarar que son también formas de violencia contra las mujeres conforme al Convenio de Estambul, la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso sexual y el acoso por razones de género, el aborto forzado y la esterilización forzada, incluso en los casos en que no exista con el agresor la relación requerida para la aplicación de la Ley orgánica 1/2004. Por lo tanto, la atención y recuperación, con reconocimiento de derechos específicos de las mujeres víctimas de cualquier acto de violencia contemplado en el Convenio de Estambul, y no previsto en la Ley orgánica 1/2004, se regirá por las leyes específicas e integrales que se dicten al efecto de adecuar la necesidad de intervención y de protección a cada tipo de violencia. Hasta que se produzca este desarrollo normativo, las otras violencias de género reconocidas en el Convenio de Estambul, recibirán un tratamiento preventivo y estadístico en el marco de la Ley orgánica 1/2004. Asimismo, la respuesta penal en estos casos se regirá por lo dispuesto en el Código penal y las leyes penales especiales

⁸ Para más información sobre los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos a las víctimas de violencia de género por la Ley orgánica 1/2004, véase el anexo IX.

bre, de medidas para la protección integral contra la violencia de género a la violencia ejercida sobre la mujer en el seno de una relación de pareja actual o pasada, así como, desde 2021, a la ejercida sobre los familiares o allegados menores de edad de la mujer por su pareja o expareja con la finalidad de causarle un daño o perjuicio a aquella (violencia vicaria).

En 2017 los grupos parlamentarios, las comunidades autónomas y las entidades locales ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, que se estructura en 11 ejes de trabajo en los que se contemplan un total de 290 medidas transversales. Entre ellas se prevé la ampliación del concepto de violencia de género a todas las formas de violencia contra las mujeres contempladas en el Convenio de Estambul (Medida 102), y que todas las formas de violencia de género previstas en el Convenio de Estambul y no contempladas en la Ley orgánica 1/2004 se regularán por las leyes específicas e integrales que se dicten al efecto de adecuar la necesidad de intervención y de protección a cada tipo de violencia. Hasta que se produzca este desarrollo normativo, las otras violencias de género reconocidas en el Convenio de Estambul, recibirán un tratamiento preventivo y estadístico en el marco de la Ley orgánica 1/2004. Asimismo, la respuesta penal en estos casos se regirá por lo dispuesto en el Código penal y las leyes penales especiales (Medida 104)⁷. La primera ley especial dictada en esta materia es la citada Ley orgánica 10/22, de garantía integral de la libertad sexual, que incluye el acoso con connotaciones sexuales en el concepto de violencia sexual, por lo que le son aplicables el catálogo de derechos y medidas de protección previstas para las víctimas de violencias sexuales.

Por tanto, en las relaciones de empleo, la violencia de género tiene dos manifestaciones bien diferenciadas:

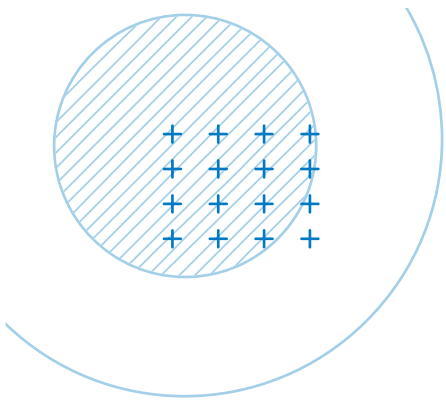
De un lado, se da la posibilidad de que una mujer trabajadora sufra violencia de género por parte de su pareja o expareja y sea necesario activar por parte de la empresa los mecanismos necesarios para la protección, apoyo y garantía de sus derechos. También cabe la posibilidad de que esa violencia de género sea ejercida durante el tiempo o en el lugar de trabajo (por ejemplo, porque su pareja o expareja sea también un trabajador de la empresa; o porque la agresión tiene lugar durante la jornada). En ambos casos, sería de aplicación plenamente la Ley orgánica 1/2004⁸.

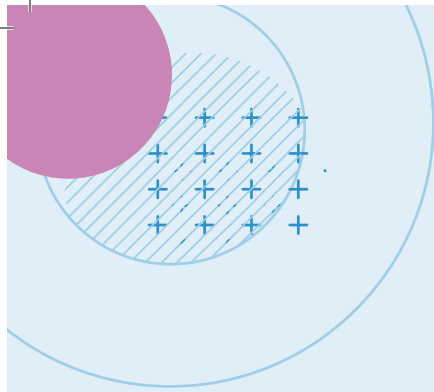
En los planes de igualdad, la normativa prevé expresamente que puedan adoptarse todas aquellas medidas que resulten necesarias según los resultados del diagnóstico, citando entre ellas, la violencia de género (art. 8.3 y apartado 7 del anexo in fine del Real decreto 901/2020). Dichas medidas se negociarán y fijarán en el plan de igualdad, y pueden consistir en:

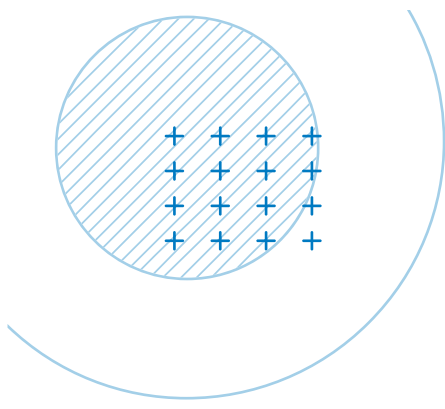
- Medidas de sensibilización e información frente a la violencia de género dirigidas a la plantilla (información sobre los perfiles que puede revestir la violencia de género, medidas laborales y de apoyo económico vigente, etc.).
- Adhesión a campañas de prevención y/o sensibilización frente a la violencia de género promovidas por administraciones o instituciones públicas.
- Ampliación del elenco de derechos reconocidos legalmente a la víctima de violencia de género.
- Definición de protocolos de actuación en caso de que se ponga de manifiesto un episodio de violencia de género.
- Asesoramiento y acompañamiento específico a la víctima de violencia de género.
- Medidas de preferencia o prioridad en la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

De otro lado, se da la posibilidad de que una mujer trabajadora sufra violencia de género en el trabajo por parte de una persona a quien no le una la relación requerida para la aplicación de la Ley orgánica 1/2004. Así ocurriría, en particular, cuando sea víctima un acoso sexual o de un acoso por razón de género cometido por un hombre de su entorno laboral. El estado actual de la cuestión sería el siguiente:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo/género contra una mujer en el ámbito laboral son actos de violencia de género conforme al Convenio de Estambul, pero no resulta de aplicación la Ley orgánica 1/2004.
- El acoso sexual laboral del que sea víctima una mujer o un menor tendrá la consideración de violencia sexual (sea constitutivo de delito o no), siendo de aplicación el marco de protección previsto en la Ley orgánica 10/22, de garantía integral de la libertad sexual.
- El acoso por razón de sexo o género contra una mujer en el ámbito laboral no ha sido regulado aún como manifestación de la violencia de género en nuestro derecho interno.
- En cualquier caso, cuando las conductas sean constitutivas de delito, también resultaría de aplicación el Código penal y el Estatuto de la víctima del delito, aprobado por Ley 4/2015, de 27 de abril (BOE de 28/04/2015).







Capítulo 2

El deber empresarial de protección frente a los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo





Capítulo 2

El deber empresarial de protección frente a los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

1 Fundamento normativo: análisis de los artículos 48 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y 12 de la Ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual



El **artículo 48 de la LOIMH** establecía en su redacción original:

"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación."

Tras la reforma introducida por la Ley orgánica 10/2022, que entró en vigor el 7 de octubre de 2022, el tenor literal del precepto pasa a ser el siguiente:

"Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente a este y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos."

La redacción del precepto presenta **cinco novedades fundamentales:**

1. Deja de ceñirse exclusivamente al acoso sexual y por razón de sexo para abarcar una fórmula más amplia, que abarca una variada gama de conductas ("delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo")
2. Incluye tanto "delitos" como "conductas", por lo que la obligación empresarial abarcará la prevención y protección frente comportamientos tanto delictivos como no delictivos.
3. No exige la reiteración o habitualidad de las "conductas", por lo que incluye tanto comportamientos sistemáticos como conductas puntuales o aisladas, siempre que revistan la suficiente entidad para atentar contra la libertad sexual o la integridad moral.
4. Hace referencia expresa a las conductas que tengan lugar en el ámbito digital, por lo que incluye las violencias digitales y el ciberacoso que estén conectados con el trabajo.
5. Exige que se incida especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por tanto, siguen estando presentes las consideraciones de género que inspiraban el precepto en su redacción original, en la medida en que estos dos tipos de acoso afectan de forma mayoritaria a las mujeres.

El artículo 12 de la Ley orgánica 10/2022, bajo el título Prevención y sensibilización en el ámbito laboral, reitera el contenido del artículo 48 de la LOIMH y lo complementa con otras previsiones dirigidas a prevenir y erradicar las violencias sexuales en el ámbito laboral:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

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

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración

determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

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

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

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de Empresas por una sociedad libre de violencia de género. Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

Todas estas obligaciones no tienen solo una dimensión laboral, sino que conectan también con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ya que cualquier tipo de situación de violencia y acoso en el trabajo constituye un riesgo laboral de naturaleza psicosocial. **Por tanto, el fundamento del deber de protección empresarial en esta materia es doble: no se halla solo en los artículos 48 de la LOIMH y 12 de la Ley orgánica 10/2022, sino también en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.** Esto supone que todas las medidas preventivas y correctoras de dichos riesgos forman parte de la prevención de los riesgos laborales de la empresa. La forma de integrar o conjugar ambas dimensiones es objeto de estudio en el capítulo IV.

En cualquier caso, el deber de protección empresarial vendrá determinado por la conexión de estas conductas con el trabajo. Es decir, no todas las conductas o delitos contra la libertad sexual o la integridad moral integrarán la obligación empresarial, sino solo aquellos que puedan darse o se den en el ámbito laboral. Se hace por tanto, necesario, delimitar conceptualmente qué debemos entender por "delitos y otras conductas contra la libertad sexual" y "delitos y otras conductas contra la integridad moral", enumerar las conductas que comprenden y determinar cuáles de ellas tienen encaje en el ámbito laboral y, por tanto, integrarán la obligación empresarial referida.

2. Alcance objetivo del deber de protección empresarial

2.1 Delitos y conductas contra la libertad sexual en el trabajo

La libertad sexual es el derecho de toda persona a decidir libremente sobre su sexualidad, comprendiendo el derecho a utilizar su cuerpo como desee, aceptar o rechazar las propuestas sexuales recibidas y seguir una orientación sexual. Se trata de un derecho fundamental, que dimana del derecho a la libertad personal garantizado por el artículo

⁹ La OMS define la "violencia sexual" como "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo".

17 de la Constitución, y que debe ejercerse siempre con respeto a los derechos y a la libertad sexual de las otras personas.

La Ley orgánica 10/22 tiene por objeto la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las **violencias sexuales** (art. 1), definiéndolas como "cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital"⁹.

Se entenderá que son violencias sexuales protegidas por dicha ley los actos o conductas citadas sufridas en España por **mujeres, niñas y niños**, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares. Se considera incluido en el ámbito de aplicación de la ley, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas como violencias sexuales.

En todo caso se consideran violencias sexuales:

- Los delitos previstos en el título VIII del libro II de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.
- La mutilación genital femenina,
- El matrimonio forzado,
- El acoso con connotación sexual
- La trata con fines de explotación sexual.
- Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos".

Entre los delitos tipificados en el título VIII del libro II del Código penal se encuentran los siguientes:

- Agresiones sexuales (art. 178 a 180), incluida la violación (art. 179).
- Agresiones sexuales a menores de 16 años (art. 181 a 183 bis)¹⁰ : comprenden la violación, el grooming y el delito de hacer presenciar actos de carácter sexual a menores de 16 años.
- Acoso sexual (art. 184).
- Exhibicionismo y provocación sexual ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección (art. 185 y 186).
- Prostitución de personas mayores de edad (art. 187).
- Explotación sexual y corrupción de menores de edad o personas discapacitadas necesitadas de especial protección (art. 188 a 189 ter).

Conforme al tenor literal de los artículos 12 de la Ley orgánica 10/22 y 48 de la LOIMH, la obligación empresarial alcanzará a cualquiera de estas conductas, sean constitutivas de delito o no, siempre que tengan lugar "en el ámbito laboral", es decir, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia de este. **Las violencias sexuales que pueden tener lugar en el ámbito laboral serán fundamentalmente el acoso sexual o acoso con connotaciones sexuales. En los supuestos en que las conductas sobrepasen ciertos límites, nos hallaríamos ante una agresión sexual.**

⁹ La OMS define la "violencia sexual" como "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o las insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante la coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo".

2.2 Delitos y conductas contra la integridad moral en el trabajo

El artículo 15 de la Constitución garantiza el derecho fundamental a la integridad física y moral, prohibiendo expresamente las torturas y las penas o tratos inhumanos o degradantes. La doctrina del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional conceptúa a la integridad moral como una **manifestación directa de la dignidad humana**, que comprende tanto las facetas de la personalidad como las de la identidad individual, el equilibrio psicológico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano (sentencias del Tribunal Constitucional de 27 de junio de 1990 y de 6 de mayo de 2019 y sentencias del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 1995 y 2 de noviembre de 2004). La doctrina lo define como "el derecho de cualquiera a no sufrir dolor o sufrimientos físicos o psíquicos humillantes, vejatorios o envilecedores".

El título VII del libro II del Código penal tipifica las torturas y otros delitos contra la integridad moral. Entre ellos, se hallan los delitos de torturas, el de trato degradante y el delito de acoso moral en el trabajo. También se entiende que atentan contra la integridad moral otras conductas de violencia psíquica mediante la cual se exterioricen actitudes, comportamientos o expresiones de desprecio y humillación, como ocurre con los delitos de amenazas, coacciones, injurias, calumnias y discriminación laboral. Finalmente, la integridad moral también resulta afectada con las conductas de violencia física: en estas no solo se produce una vulneración de la integridad física, sino que la integridad moral, la dignidad o la propia estima se ven comprometidos.

En consecuencia, el deber de protección alcanzará tanto a conductas delictivas como no delictivas, de acoso o de violencia física, sexual o psicológica, que tengan lugar en el mundo del trabajo, ya se den una sola vez o de forma reiterada, siempre que sean susceptibles de vulnerar la libertad sexual o la integridad moral de la persona.

Esta interpretación del alcance objetivo de la expresión "delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo" es coherente con lo previsto en el Acuerdo marco europeo de 2007 y el Convenio 190 de la OIT, que deben operar como referentes interpretativos básicos en esta materia. No obstante, debe entenderse sin perjuicio de los pronunciamientos judiciales que, en el futuro, puedan producirse, correspondiendo a la jurisprudencia social y penal la interpretación última del alcance y sentido de estas normas

3. Alcance subjetivo del deber empresarial de protección: sujetos activos y pasivos

3.1 Sujetos activos

La persona sujeto activo del acoso o la violencia laboral es quien la comete, es decir, el autor o autora de los actos o conductas constitutivos de acoso.

Tanto el Acuerdo marco europeo sobre violencia y acoso en el trabajo como el Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso, insisten en que estas conductas puede darse tanto entre compañeros/as, como entre superiores y subordinados/as, e incluso provenir de terceros, siempre y cuando la conducta se dé en el ámbito laboral, tal y como se define en el apartado siguiente.

Por tanto, pueden ser sujetos activos de la violencia o el acoso laboral:

¹⁰ La Ley orgánica 10/22 elimina el delito de abuso sexual a menores de 16 años. Por tanto, a partir del 7 de octubre de 2022, cualquier acto de naturaleza sexual realizado con un menor de 16 años es considerado en todo caso agresión sexual.

- El empresario o empresaria o sujetos asimilados (gerentes, consejeros/as delegados/as, administradores/as o personas miembros del consejo de administración), personal directivo y mandos intermedios.
- Personas que ejerzan la autoridad o responsabilidades propias del empleador o empleadora de facto o de manera informal, ya sea habitual o puntualmente (por ejemplo, familiares del titular de la empresa)
- El resto de personal de la empresa, con independencia de cuál sea su posición jerárquica en esta, sea esta superior o inferior a la de la persona víctima de la conducta.
- Personal de otras empresas (subcontratas, de otras empresas del grupo, o cedido a empresas de trabajo temporal).
- Personal sin vinculación contractual laboral o en proceso de formación (becarios/as, voluntarios/as, pasantes, estudiantes en prácticas)
- Terceros o personas externas a la empresa, pero vinculadas o relacionadas con ella (clientela, proveedores, alumnado, pacientes, público, etc.).

No obstante, hay conductas que, por su naturaleza, solo pueden ser cometidas por determinadas personas. Es el caso del chantaje sexual o acoso sexual de intercambio, que solo puede provenir de personas con ascendencia jerárquica sobre la persona acosada y poder de decisión o influencia sobre sus condiciones laborales. Es su posición la que permite que pueda perpetrar ese chantaje sexual.

No obsta a la laboralidad de la conducta el hecho de que provenga de personal de otras empresas o de terceras personas, sobre las que el empleador/a de la persona que las padece no ostente potestades disciplinarias. Si proviene de personal de otras empresas que concurren en el mismo centro de trabajo, las empresas empleadoras de las personas autora y víctima de la conducta deberán coordinarse y cooperar para la aplicación de las medidas preventivas y correctoras necesarias, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades. Si proviene de terceras personas ajenas al ámbito empresarial (pacientes, público, clientes, etc.) la empresa empleadora deberá adoptar medidas preventivas y correctoras para proteger a la víctima de la conducta, aunque no pueda adoptar medidas disciplinarias contra su autor/a.

3.2 Sujetos pasivos

La persona sujeto pasivo es la persona destinataria de tales conductas.

El artículo 12.2 de la Ley orgánica 10/2022 establece que de las medidas adoptadas por las empresas en virtud de lo dispuesto en este precepto y en el artículo 48 de la LOIMH, *"podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado (...) y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición"*. Resulta equívoco el uso del verbo "podrán", pues la protección de estas personas en ningún caso es opcional o potestativa para la empresa: todos ellos deben quedar amparados por las medidas que se adopten en esta materia. El término "podrán" debe entenderse referido, por tanto, a la posibilidad que tendrán los sujetos protegidos de hacer uso o no de las medidas puestas a su disposición por la empresa (por ejemplo, de activar o no los procedimientos de actuación).

Por tanto, pueden ser sujetos pasivos de una conducta de violencia o acoso laboral, las personas siguientes:

- El empresario o empresaria o sujetos asimilados (gerentes, consejeros/as delegados/as, administradores/as o personas miembros del consejo de administración), personal directivo y mandos intermedios.

¹¹ Así se reconoce en el Convenio de Estambul y en la Recomendación 35 de la CEDAW.

¹² En este sentido, la jurisprudencia ha entendido que el acoso sexual laboral puede tener lugar incluso durante las cenas, comidas, cócteles y demás eventos de empresa, con compañeros/as, jefes/as o clientes/as (sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana de 29 de junio de 2021 y del TSJ de Madrid de 30 de noviembre de 2020).

- Personas que ejerzan la autoridad o responsabilidades propias del empleador o empleadora de facto o de manera informal, ya sea habitual o puntualmente (por ejemplo, familiares del titular de la empresa).
- El resto de personal de la empresa, con independencia de cuál sea su posición jerárquica en esta, sea esta superior o inferior a la de la persona víctima de la conducta.
- Personal de otras empresas (subcontratas, de otras empresas del grupo, o cedido por empresas de trabajo temporal).
- Personal sin vinculación contractual laboral o en proceso de formación (becarios/as, voluntarios/as, pasantes, estudiantes en prácticas).
- Personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.

El acoso y la violencia laboral puede ser cometido y sufrido tanto por hombres como por mujeres, de cualquier edad, profesión o sector de actividad y nivel jerárquico en la empresa. No obstante, debe tenerse en consideración la dimensión de género al abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ya que son padecidos de forma mayoritaria por mujeres¹¹. Según los estudios, los grupos más vulnerables o proclives a sufrir este tipo de conducta son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinizadas.
- Mujeres menores de 35 años.
- Mujeres que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero o con identidades o expresiones de género no normativas.
- Personas con diversidad funcional.
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas o inmigrantes.
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas o inmigrantes.

4. Alcance temporal y espacial del deber de protección empresarial: el mundo del trabajo

Para que las conductas de acoso y violencia cometidas o padecidas por los sujetos descritos se consideren "laborales" o cometidas en el ámbito laboral deben estar conectadas con el trabajo. En este sentido, los límites del entorno laboral no son determinados ni por el centro de trabajo ni por la jornada laboral, debiendo interpretarse de una forma expansiva, en línea con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio 190 de la OIT, que utiliza el concepto "mundo del trabajo". Por tanto, la obligación de prevención y protección de la empresa alcanzará a todo acto de violencia o acoso que ocurra durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluyendo los que tengan lugar:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo¹².
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. Contenido del deber empresarial de protección

Del tenor literal de los preceptos examinados resultan claramente dos obligaciones:

- **Promover condiciones de trabajo que eviten las conductas descritas.**
- **Arbitrar procedimientos específicos para prevenirlas y para dar cauce a las denuncias o quejas que puedan producirse. Estos procedimientos, comúnmente denominados "protocolos", deben recoger tres tipos de medidas:**
 - * **Medidas preventivas.**
 - * **Procedimientos de actuación.**
 - * **Medidas de apoyo y protección a las víctimas¹³.**

La doctrina clasifica los distintos tipos de medidas citadas en tres categorías, que representan tres niveles o fases de intervención, en función del momento en que deben adoptarse: medidas de prevención primaria, secundaria y terciaria.

5.1 Prevención primaria o proactiva

Comprende todas las medidas tendentes a la prevención temprana y evitación de las referidas conductas. Entre los instrumentos de prevención primaria destacan tres:

- La evaluación de los riesgos psicosociales.
- La planificación de medidas preventivas y correctoras de los riesgos psicosociales.

Toda empresa está obligada a evaluar y prevenir los riesgos psicosociales, como obligación derivada de la LPRL. La posibilidad de sufrir violencia o acoso en el trabajo, en cuanto riesgo psicosocial, debe figurar entre ellas. Sin embargo, la LOIMH le dio a esta materia una entidad diferenciada, contemplándolas como una obligación empresarial específica y exigiendo su negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Por tanto, las medidas preventivas y correctoras del concreto riesgo psicosocial de sufrir conductas que atenten contra la libertad sexual o la integridad moral en el trabajo se recogerán en un documento específico al que solemos denominar "protocolo" y que será negociado.

En la práctica, el resto de factores de riesgo psicosocial figuraran únicamente en la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, limitándose los derechos de participación de la representación legal de las personas trabajadoras en este caso al trámite de consulta e información previsto en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

En el caso de la violencia y el acoso en el trabajo, además de figurar en la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación preventiva de estos, las medidas preventivas y correctoras deberán "protocolizarse", es decir, figurar en un documento cuyo contenido debe negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras. Por tanto, al contrario que el resto de factores de riesgo psicosocial, no pueden establecerse unilateralmente por la empresa o por su servicio de prevención.

¹³ Aunque la normativa interna no lo establezca expresamente, incluye la adopción de medidas de protección y apoyo a las víctimas, pues ello opera a la vez como medida preventiva y correctora. Así se prevé expresamente en el Acuerdo marco europeo sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007, en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios de la OIT (2003) y en el Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales.

5.2 Prevención secundaria o reactiva

Comprende la aplicación de los procedimientos de actuación en el caso de que se produzca una queja o denuncia o la empresa tenga conocimiento de dichas conductas por cualquier medio. Por tanto, la prevención secundaria entra en juego cuando ya se ha puesto de manifiesto una situación de violencia, discriminación o acoso en el trabajo.

5.3 Prevención terciaria

Comprende las medidas de apoyo, protección, rehabilitación de la salud y recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la víctima. Por tanto, se aplican una vez haya quedado acreditada la realidad de la conducta de violencia, discriminación o acoso.

TABLA 1: RESUMEN DE MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR LA EMPRESA

Tipo de medida	¿Para qué?	¿Cuándo se aplica?	¿Dónde se recoge?
PREVENCIÓN PRIMARIA	Para prevenir la aparición de las referidas conductas	Antes de que se produzcan	- Evaluación de riesgos psicosociales - Planificación de medidas preventivas de los riesgos psicosociales - Protocolo
PREVENCIÓN SECUNDARIA	Para gestionar y resolver dichas conductas	Cuando ya se han producido	Protocolo (procedimientos de actuación)
PREVENCIÓN TERCIARIA	Para apoyar la recuperación de la persona acosada	Cuando ha quedado acreditada la realidad del acoso	Protocolo

Como herramienta para que las empresas puedan evaluar la puesta en marcha de estas acciones y medidas en su organización se acompaña un modelo de checklist en el ANEXO IV.

6. Obligaciones de las personas trabajadoras y de su representación legal frente a los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

Para que las conductas de acoso y violencia cometidas o padecidas por los sujetos descritos se consideren "laborales" o cometidas en el ámbito laboral deben estar conectadas con el trabajo. En este sentido, los límites del entorno laboral no son determinados ni por el centro de trabajo ni por la jornada laboral, debiendo interpretarse de una forma expansiva, en línea con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio 190 de la OIT, que utiliza el concepto "mundo del trabajo". Por tanto, la obligación de prevención y protección de la empresa alcanzará a todo acto de violencia o acoso que ocurra durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo los que tengan lugar:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo¹² ;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

6.1 Obligaciones de la representación legal de las personas trabajadoras

Según el artículo 48.2. de la Ley orgánica 3/2007, la representación de las personas trabajadoras deben contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización o concienciación de los trabajadores y las trabajadoras frente al este y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tengan conocimiento y que pudieran propiciarlos¹³.

Este mandato legal podría concretarse en las siguientes funciones y responsabilidades:

- Contribuir a generar una mayor sensibilidad en torno al acoso sexual, por razón de sexo, la discriminación y acosos discriminatorios, el acoso moral y, en general, de la violencia en el trabajo.
- Implicarse en la definición de la política de la organización frente a las referidas conductas
- Establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos y contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Apoyar y asesorar a las personas trabajadoras que estén padeciendo esta situación.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.
- Garantizar la inexistencia de represalias contra las personas que presenten denuncias o quejas en esta materia, o intervengan como instructores o como testigos en la investigación de estas.
- Velar porque no se produzcan situaciones de revictimización o victimización secundaria.

En algunos protocolos se prevé la designación de una persona "de referencia", perteneciente a la representación legal del personal, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas, a la que se denomina agente de prevención de acoso.¹⁴

¹⁴ Véase, por ejemplo, el Modelo de protocolo de tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo para las empresas y entidades públicas. UGT Castilla y León, 2014.

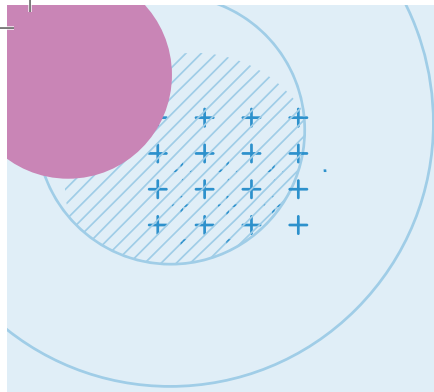
¹⁵ El Código de conducta europeo de 1991 se señala que los trabajadores y trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el cual el acoso sexual y por razón de sexo sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y a garantizar unos estándares de conducta propia y para con los otros que no sean ofensivos¹⁵.

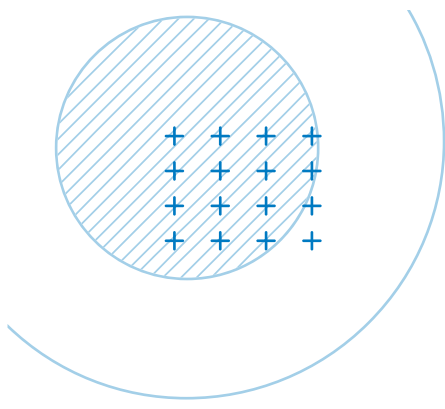
6.2 Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen el derecho al respeto de su intimidad, la consideración debida a su dignidad, y a la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, y correlativamente tienen la obligación de respetar estos derechos en relación el resto de personas trabajadoras y/o relacionadas con el entorno laboral (artículo 4.2 e del Estatuto de los trabajadores)¹⁵.

Dado que el acoso y la violencia en el trabajo son riesgos laborales, también resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 29.2 apartados 4 y 6 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las personas trabajadoras están obligadas a informar inmediatamente a quienes ocupan el cargo superior jerárquico directo y a quienes están designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, si es el caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su criterio implique, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Asimismo, están obligadas a cooperar con la dirección de la organización para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no supongan ningún riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.





Capítulo 3

Aproximación conceptual a la tipología de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que pueden tener lugar en el mundo del trabajo: la violencia (física, psicológica y sexual) y el acoso





Capítulo 3

Aproximación conceptual a la tipología de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que pueden tener lugar en el mundo del trabajo: la violencia (física, psicológica y sexual) y el acoso

1. Los conceptos de violencia y acoso del Acuerdo marco europeo de 2007 y del convenio 190 de la OIT



El **Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 2007** ofrece el siguiente concepto de violencia y de acoso:

- Se da acoso cuando se maltrata a uno o más personas trabajadoras o directivas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo.
- Se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más personas trabajadoras o directivas en situaciones vinculadas con el trabajo.
- En ambos casos, la conducta tendría "la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil". Ambos conceptos presentan las siguientes notas características:
- Pueden ser de carácter físico, psicológico o sexual
- Pueden constituir incidentes aislados o comportamientos sistemáticos.
- Pueden darse entre colegas o entre personas con relación jerárquica, o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc.
- Pueden revestir distintos niveles de gravedad, comprendiendo conductas tanto delictivas como no delictivas.
- Comprende conductas tanto intencionales (las que tienen la finalidad de causar el efecto citado) como las que producen ese efecto aún sin buscarlo directamente.

El **Convenio 190 de la OIT** define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (artículo 1) como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género vulnerables”. El concepto “violencia y acoso por razón de género” alude a la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

- El concepto de violencia y acoso ofrecido por el convenio contiene varias notas fundamentales:
- Comprende las conductas que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.
- Incluye tanto las conductas puntuales o esporádicas como las conductas sistemáticas, reiteradas o persistentes.
- Pueden provenir de cualquier persona relacionada con el “mundo del trabajo”, incluyendo terceros (artículo 2 y 4.2 c)
- No se exige la causación efectiva de un daño para la salud, bastando que la conducta sea susceptible de causarlo, aunque no lo logre efectivamente.
- Reafirma que las conductas constitutivas de acoso o violencia en el trabajo pueden ser intencionales (si tienen por objeto causar el daño) o causarse por pura negligencia del sujeto activo (basta con que causen o sean susceptibles de causar el daño, aunque este no haya sido querido o buscado principalmente).

Siguiendo el tenor literal de ambos conceptos, así como la NTP 489 del INSSL, debemos comprender en el concepto de violencia en el trabajo la violencia ocupacional (tanto la física como la psicológica, interna y externa), el acoso sexual, el acoso discriminatorio (incluyendo el acoso por razón de sexo) y el acoso moral o psicológico.

2. Violencia física y psicológica

Se entiende por conductas de violencia física aquellas que suponen el uso de la fuerza física contra la persona para producir daños físicos, psicológicos y/o sexuales, como empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, puñaladas, disparos, etc.

- Se entiende por conductas de violencia psicológica aquellos comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas, como:
- Injurias o calumnias
- Amenazas
- Insultos o vejaciones injustas
- Maltratos de palabra o de obra
- Abuso de autoridad
- Otros actos de violencia psicológica que, por su carácter aislado, no puedan calificarse como acoso moral.

La NTP 489 del INSSST distingue tres tipos de violencia ocupacional, en atención a la relación existente entre los sujetos activos y pasivos de la conducta:

1. Tipo I, externa. Quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima. Los casos más habituales se refieren a acciones con ánimo de robo.
2. Tipo II, externa. En los casos en que existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. Normalmente estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio.

3. Tipo III, interna. En este tipo de violencia, el causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto del lugar.

Si bien todas ellas integran el concepto de violencia ocupacional y, por tanto, todas ellas integran el deber de protección empresarial, la violencia externa (tipo I y II) puede requerir medidas preventivas adicionales y/o protocolos de actuación complementarios. Así ocurrirá en las empresa con riesgos relevantes de violencia por parte de terceras personas (por ejemplo, trabajo en solitario, riesgos de robo o atraco, etc.). No obstante, el protocolo que contemple todas estas manifestaciones de la violencia y el acoso en el trabajo servirá como marco común y mínimo de protección frente a todas estas conductas.

3. Violencias sexuales, con especial referencia al acoso sexual.

La principal manifestación de la violencia sexual en el trabajo es el acoso sexual laboral.

Como cuestión preliminar, debe aclararse que **el concepto laboral de acoso sexual es más amplio que el concepto penal de acoso sexual** (es decir, los acosos sexuales que pueden ser constitutivos de delito). En ambos casos nos hallamos ante conductas ilícitas y sancionables (penal o administrativamente), por lo que esta distinción no afecta a la laboralidad del acoso y a las obligaciones empresariales de prevención, corrección y protección. Así:

- El acoso sexual con relevancia penal será exclusivamente aquél que consista en la solicitud de favores de naturaleza sexual en el ámbito de la relación laboral provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante.
- El resto de conductas distintas a la descrita que pueden constituir acoso sexual laboral, por encajar en el concepto legal de que se ofrecerá a continuación, no serán penalmente relevantes, pero sí serán en cualquier caso ilícitas y tutelables en el ámbito del administrativo sancionador y en el orden jurisdiccional social. **El artículo 7.3 de la LOIMH califica al acoso sexual, en todo caso, como discriminatorio.**

En el capítulo VI se profundiza en los elementos que diferencian el concepto penal de acoso sexual (sancionable penalmente) y el concepto laboral de acoso sexual (sancionable en el orden administrativo).

• Concepto

El artículo 7.1 de la LOIMH¹⁶ contempla el concepto legal de acoso sexual:

Es constitutivo de acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

¹⁶ El artículo 2.4 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 contempla un concepto de acoso sexual análogo al de la ley estatal.

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

Por su parte, el artículo 40 del Convenio de Estambul define el acoso sexual como “toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

• Requisitos

Para entender que nos hallamos ante una conducta constitutiva de acoso sexual tienen que darse dos requisitos en el comportamiento considerado:

- Contenido sexual o connotación sexual del comportamiento: comprende la solicitud de favores sexuales, las conductas dirigidas a la realización de un acto carnal, conductas libidinosas y, cualesquiera otras que, a pesar de carecer de dicha finalidad, sean obscenas. La índole sexual del comportamiento no se limita, por tanto, a conductas con propósito libidinoso, es decir, aquellas dirigidas a satisfacer el apetito sexual del sujeto activo, sino que abarca todas aquellas conductas en que el sexo es el núcleo de la actuación¹⁷.

- Tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio degradante y ofensivo para ella, por lo que incluye tanto las conductas intencionales como las que, por mera negligencia, provoquen el mismo resultado (por ejemplo, el llamado “acoso romántico”, cuando la persona acosadora actúa movida por afán de “halagar”, “cortejar”, “enamorar” o por lo que entiende como “galantería”, pero que acaba ocasionado con su comportamiento un entorno intimidatorio u ofensivo para la víctima).

La aptitud o idoneidad de la conducta para provocar dicho entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo ha de ser ponderada objetivamente, sin perjuicio de que también pueda tenerse en consideración la sensibilidad concreta de la víctima¹⁸.

En cambio, no son requisitos del acoso sexual laboral:

- No se exige reiteración: basta un solo acto o conducta, si tiene la suficiente gravedad y entidad, para entender que nos hallamos ante un acoso sexual.

- No se exige una negativa exteriorizada por parte de la víctima: El carácter indeseado y no querido del acoso para la persona que lo sufre es un elemento no contemplado en el concepto legal, pero que sí aparece en otros textos, ya que es lo que diferencia el acoso sexual del comportamiento amistoso, siendo el primero unilateral e indeseado y el otro voluntario y recíproco. No obstante, la concurrencia del carácter indeseado no se excluye por la pasividad de la víctima o porque soporte la situación en silencio por miedo. Tanto la jurisprudencia²⁰ como la doctrina²¹ entienden que no es exigible un no rotundo: basta una sola señal del carácter no querido o que la conducta sea objetivamente ofensiva para entender que esta no es deseada.

• Tipos de acoso sexual

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- **Acoso de intercambio, chantaje sexual o *quid pro quo***: Tiene lugar cuando se fuerza a la víctima a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Puede ser explícito (una proposición directa o

¹⁸ Siguiendo la doctrina constitucional sentada en las SSTC 224/1999, de 13 de diciembre, 136/2001, de 18 de junio y 250/2007, de 17 de diciembre, entre otras, el carácter hostil del comportamiento “no puede depender tan solo de la sensibilidad de la víctima, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes en cada caso (...)”.

¹⁹ Por ejemplo, en el concepto de acoso sexual del artículo 40 del Convenio de Estambul o el contenido en la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

²⁰ La sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999, de 13 de diciembre (BOE de 20 de enero de 2000) excluye que sea necesaria una negativa clara, terminante e inmediata que evidencie un rechazo total y absoluto, bastando una sola negativa o una señal del carácter no querido.

La sentencia del Juzgado de lo Social de León 500/2019, de 26 de noviembre de 2019 determina que el carácter indeseado del acoso sexual concurrirá tanto cuando la víctima haya mostrado su rechazo como cuando, a pesar del silencio de esta, el/la acosador/a debiera saber que su acto es contrario a la dignidad de las personas conforme a los parámetros de la conciencia social imperante, con la consecuencia de que se libera a la víctima de la carga de probar su negativa, siendo el/la acosador/a quien deba probar el consentimiento.

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, enero-junio de 2020, pp. 65-82.

- **Acoso sexual ambiental:** es un comportamiento sexual que es indeseado para la víctima y crea un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo para esta, pero que carece del componente del chantaje sexual (no se vincula la mejora de condiciones de trabajo a la aceptación de las propuestas sexuales). En este caso, el acoso puede provenir tanto del empresario o empresaria como cualquier persona trabajadora de la empresa, de cualquier nivel jerárquico, o personal relacionado con la empresa o vinculado a esta (personal de subcontratas, personal becario o en prácticas formativas no laborales, clientes proveedores, etc.).

Por tanto, el acoso sexual puede darse en sentido **vertical** (entre personas de distinto rango jerárquico, tanto en un sentido descendente (de una persona con posición jerárquica superior hacia otra que se encuentra en una posición subordinada) como ascendente (de un/a subordinado/a hacia sus superiores jerárquicos) o en un sentido **horizontal** (entre personas que se encuentran en el mismo plano o entre las que no existe relación de dependencia jerárquica alguna).

• Listado ejemplificativo de conductas que pueden ser acoso sexual

El acoso sexual comprende conductas verbales, no verbales y físicas, pudiendo citarse a modo de ejemplo los comportamientos siguientes, por sí solos o conjuntamente con otros:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios con connotaciones sexuales sobre la apariencia física, orientación sexual o identidad de género de la persona
- Comentarios sexuales, gestos obscenos, miradas lascivas
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Preguntas sobre la vida sexual, orientación sexual o preferencias sexuales de la persona
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual o erótico de la propia persona trabajadora o de terceras personas.
- Comunicaciones (cartas, notas, llamadas o mensajes telefónicos, correos electrónicos, comunicaciones o comentarios a través de redes sociales, etc.) de contenido sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sentimentales o sexuales, o para retomar las relaciones sentimentales o sexuales tras una ruptura.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo (por ejemplo, colocar un calendario o imágenes de este tipo en el centro de trabajo, o como fondo de pantalla del PC).
- Contacto físico deliberado y no solicitado de carácter leve (caricias, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Espiar a las personas cuando se hallan en lugares reservados o íntimos, como los vestuarios, baños o salas de lactancia.

• Delimitación del acoso sexual y la agresión sexual

Cuando la conducta que atenta contra la libertad sexual traspasa ciertos límites, puede ser constitutiva de un delito de agresión sexual. Se entiende por tal cualquier acto que atenta contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

Asimismo, con la reforma del Código penal operada por la Ley orgánica 10/2022, se suprime la diferencia entre agresión y abuso sexual, calificando de agresión sexual a todo acto de carácter sexual realizado con un menor de dieciséis años.

Con carácter general, la jurisprudencia penal venía exigiendo contacto físico íntimo, incluso por encima de la ropa, realizado con violencia o intimidación, para entender cometido un delito de agresión sexual, pero la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de mayo de 2021 calificó, por primera vez, como agresión sexual un acto de violencia sexual sin contacto físico, cometido a través de medios digitales (obtención de videos sexuales de una menor bajo intimidación en las redes sociales). La sentencia de 23 de julio de 2018 condenó por un delito contra la intimidad, otro de amenazas y un tercero de abuso sexual a un hombre que hackeó los ordenadores personales de varias mujeres y se apropió de imágenes y videos de contenido sexual que ellas guardaban de sí mismas, amenazándolas con difundirlos si no mantenían relaciones sexuales con él a través de webcam y chats.

Hablamos de violación cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras. La violación es un delito que se agrava si la víctima es especialmente vulnerable, ya sea por razón de edad, enfermedad, discapacidad o cualquier otra circunstancia.

4. Trato y/o acoso discriminatorio

• Concepto y causas de discriminación

El deber de prevención y protección del empresario frente a las conductas discriminatorias, puntuales o reiteradas también tiene fundamento en el **mandato dispuesto en el artículo 25 de la Ley 15/22**:

“La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas y la articulación de medidas adecuadas para el cese de situaciones discriminatorias”.

Este mandato alcanza a todos los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la ley, entre los que se encuentran los empleadores, tanto en el sector público como privado. Parece lógico, por tanto, que la herramienta idónea para abordar estas medidas sean los protocolos para la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Las directivas comunitarias en materia de igualdad tipifican el “acoso” como conducta discriminatoria (art. 2.3 Directiva 2000/43/CE, art. 2.3 Directiva 2000/78/CE, art. 2.2.

Directiva 2002/73/CE). Las definiciones comunitarias de acoso se transponen a nuestro ordenamiento interno a través del art. 7.2 LOIMH para el acoso por razón de sexo y del art. 28.1 d) de la Ley 62/2003, para el acoso basado en el origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La definición comunitaria de acoso se refiere a un comportamiento no deseado, relacionado con alguna de las causas de discriminación prohibida y que tiene el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Actualmente, el concepto de acoso discriminatorio se recoge en el artículo 6.4 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:

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

La ley amplía el elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, abarcando el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2.1). La ley utiliza, por tanto, la misma fórmula de cierre que el texto constitucional, dejando clara que la enumeración que realiza es abierta.

Asimismo, el artículo 6 considera discriminatoria *“toda inducción, orden o instrucción de discriminar a cualquiera por las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria”.*

• Requisitos

Con base en el concepto legal, podemos sintetizar los requisitos o elementos del acoso discriminatorio en tres puntos:

- Que tenga lugar “cualquier conducta” con tintes, móviles o efectos discriminatorios.
- Que dicha conducta tenga el objetivo o la consecuencia de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por tanto, la intencionalidad no es determinante, bastando con que la conducta tenga como consecuencia crear dicho entorno, aunque no lo persiga directa y dolosamente.
- No se exige reiteración o sistematicidad de la conducta: la ley habla de “cualquier conducta”, sin exigir pluralidad de conductas o su repetición. Por tanto, integran el deber empresarial de prevención y corrección tanto las conductas discriminatorias puntuales como aquellas reiteradas o persistentes en el tiempo.

• Tipos de discriminación

Debe tenerse en consideración que no es discriminatorio cualquier trato menos favorable entre dos personas o grupos en situación análoga o comparable, sino solo aquellos tratos menos favorables que estén motivados o inspirados por alguna de las causas de discriminación expresadas o por los prejuicios asociados a ellas (**discriminación directa**) o aquellas disposiciones, prácticas o criterios aparentemente neutros que ocasionen o puedan ocasionar una desventaja particular a una o varias personas respecto a otras por razón de las referidas causas de discriminación (**discriminación indirecta**). La discriminación también puede tener lugar **por asociación** (también llamada “discriminación refleja”), cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación citadas; o **por error**, cuando el acto discriminatorio se funda en una

²² Entrada en vigor el 1 de marzo de 2023, según la disposición final 20.^a de la ley.

apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas. También pueden darse supuestos de **discriminación múltiple** (cuando la persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más de las causas de discriminación referidas) y de **discriminación interseccional** (cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación).

El acoso y el trato discriminatorio puede darse, al igual que el acoso sexual, en un sentido vertical (ascendente o descendente) u horizontal (entre compañeros/as sin relación jerárquica)

• **Especial referencia al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y/o características sexuales**

La protección frente al trato discriminatorio, al acoso y la violencia comprende el que puedan sufrir las personas LGTBI por razón de su **orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**. En este sentido, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece en su artículo 15.1 que *“las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley²², con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas para la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”*. La interpretación del precepto contextualizada con el marco normativo vigente exige distinguir dos cuestiones:

- De un lado, la necesidad de planificar un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.
- De otro lado, la necesidad de definir protocolos para la atención de la violencia y del acoso contra las personas LGTBI. En realidad, la violencia y el acoso contra cualquier persona por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales deben estar incluidos en los protocolos adoptados al amparo de los artículos 48 de la LOIMH y 12 de la Ley orgánica 10/22. Esta obligación atañe a todas las empresas (no solo a las de más de 50 personas trabajadoras).

No obstante, debe tenerse en cuenta que la ley remite, en cuanto al alcance y contenido de las medidas, a un futuro desarrollo reglamentario, en el que podrían establecerse contenidos o exigencias específicas, complementarias o adicionales.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

²³ Debe destacarse que la inclusión de la “enfermedad o condición de salud, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos” como causa de discriminación es una de las novedades de la Ley 15/2022. Con anterioridad a ésta, el TC se había resistido a considerar la enfermedad como causa autónoma de discriminación con carácter general, aunque sí cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación por la enfermedad en sí misma o por la estigmatización que conlleva (STC 62/2008). En nuestro derecho muchos supuestos de discriminación por enfermedad se reconducían a la figura de “discriminación por apariencia de discapacidad”, desarrollado por la jurisprudencia comunitaria, y que permite establecer una presunción iuris tantum a favor del carácter discriminatorio de las decisiones de despido de personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal cuando ésta no presenta una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o cuando pueda prolongarse significativamente (SSTJUE de 11 de abril de 2013, de 18 de diciembre de 2014, 1 de diciembre de 2016 y 11 de septiembre de 2019).

²⁴ El 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.

En cualquier caso, a la hora de delimitar los conceptos de acoso o trato discriminatorio por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales debe partirse, en todo caso, de los conceptos recogidos en el artículo 3 de la Ley 4/2023:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- LGTBifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

• Listado ejemplificativo de conductas que pueden ser trato o acoso discriminatorio

De modo ejemplificativo y no excluyente, podrían constituir trato discriminatorio o acoso discriminatorio, siempre que estén conectadas con alguno de los factores de discriminación arriba enumerados, las siguientes:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de forma ofensiva, aislarla o ridiculizarla por alguno de los factores de discriminación descritos.
- Burlarse o utilizar calificativos o formas ofensivas para dirigirse a una persona por su raza, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, enfermedad, etc.
- Ataques, burlas, calificativos ofensivos y/o tratos desfavorables por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de la persona o sus características sexuales.
- Utilización de humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan con el género con el que se identifique.

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".

- Negarse a adaptar el puesto de trabajo o a realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, que no impongan una carga desproporcionada o indebida y que sean necesarios para que la persona con discapacidad pueda trabajar en igualdad de condiciones que las demás (artículo 6.1 a) de la Ley 15/2022 y STC de 15 de mayo de 2021).
- Atacar las creencias políticas o religiosas de la persona trabajadora.
- Ataques o tratos desfavorables por razón de la pertenencia a un sindicato o por acciones sindicales realizadas.
- Ataques o tratos desfavorables por la nacionalidad, origen racial o étnico, edad, el estado civil, la discapacidad o la enfermedad de la persona.
- Tratos desfavorables por razón de la enfermedad, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías o trastornos ²³.

5. Acoso por razón de sexo y/o género

• Concepto

El acoso por razón de sexo es un tipo de acoso discriminatorio. Su concepto legal viene auspiciado por la transposición de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y se recoge en los artículos 7.2 y 8 de la LOIMH contemplan el concepto de acoso por razón de sexo o género²⁴ :

El acoso por razón de sexo o género, comprende las conductas relacionadas tanto con el sexo como con el género de la persona.

- Con el término sexo se hace referencia a la condición biológica de ser hombre o mujer.
- Con el término género se hace referencia a un constructo social o cultural, que engloba todas las expectativas y roles formados en torno a las conductas, preferencias, apariencia y características que acompañan al sexo biológico de la persona. Es decir, cómo esperamos que hombres y mujeres se comporten, vistan, comuniquen, relacionen, etc. en función su sexo biológico.

• Requisitos

Los **elementos clave del concepto de acoso por razón de sexo** son:

- Se relaciona con el sexo, la expresión de género o la identidad de género de una persona, en un sentido amplio, tanto en lo referido al sexo biológico como al género. A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo se relaciona con el sexo o la identidad de género de la persona, pero no tiene connotación o contenido sexual.
- Tiene como objetivo o produce el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil degradante, humillante u ofensivo para la persona que la sufre (comprende tanto las conductas en las que la intención del autor o autora es generar ese entorno hostil, como aquellas en las que, aunque no sea su intención primaria, su conducta es objetivamente idónea o propicia para causar dicho resultado; así puede ocurrir cuando la finalidad primordial del acosador/a es el animus iocandi, es decir, realizar humor o bromas a costa de la persona acosada).
- Al igual que ocurre con el concepto legal de acoso discriminatorio, el concepto legal de acoso por razón de sexo o género no exige reiteración. Por tanto, las conductas discriminatorias por razón de sexo, aun cuando sean puntuales, podrán ser calificadas como acoso si tienen por propósito o producen el efecto de crear dicho entorno intimidatorio, hostil o humillante.

• Listado ejemplificativo de conductas que pueden ser acoso por razón de sexo o género

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- De una mujer trabajadora solo por el hecho de ser mujer; o de un hombre por el solo hecho de ser hombre.
- De una persona trabajadora por motivo de su orientación sexual o por su expresión de género o identidad de género o condición de persona intersexual, transexual o en proceso de reasignación de género.²⁵
- De una mujer trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad o por hallarse en situaciones asimilables, como estar sometándose a técnicas de reproducción asistida²⁶, o de un hombre por el hecho de que su pareja se encuentre en una de dichas situaciones²⁷.
- De una mujer trabajadora por el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral²⁸.
- De un hombre por el mero hecho de solicitar o disfrutar su permiso de paternidad, o por ejercer derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral²⁹.

El acoso por razón de sexo puede manifestarse en una gran variedad de conductas y actos, pudiendo citarse de modo ejemplificativo y no excluyente los siguientes, siempre que sean motivados por las causas indicadas:

- Conductas discriminatorias motivadas solo por el hecho de ser mujer u hombre, o por no ajustarse a las características físicas o comportamientos estereotípicos del sexo biológico.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Calificativos, epítetos o formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo, identidad o expresión de género.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del otro sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Ignorar aportaciones o comentarios de la persona (excluir, no tomar en serio).
- Vaciar de funciones o responsabilidades su puesto de trabajo o dejar sin ocupación efectiva; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales,
- Penalizar, tomar decisiones que afecten desfavorablemente a su formación y promoción profesional o cualesquiera otras condiciones de trabajo.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo.

6. Acoso moral, psicológico o *mobbing*

• Concepto

El término *mobbing* proviene del verbo inglés *to mob* (que podría traducirse como atacar en masa a alguien) y fue acuñado por el psicólogo y psiquiatra Heinz Leymann cuya definición del *mobbing* o acoso moral en el trabajo se recoge en la nota técnica preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INS- HT) como una *"situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de*

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 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".

comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo". Por su parte, Mary France Hirigoyen lo define como "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo".

Sin embargo, **a pesar de la relevancia que ha adquirido este comportamiento en el mundo del trabajo y su desarrollo por la doctrina *ius* laboralista y la jurisprudencia, carecemos de un concepto legal o normativo de este.**

En 2001 la Comisión Europea adopta la propuesta del grupo de estudio Violencia en el Trabajo (con representantes de gobiernos, empresarios y sindicatos) y define el *mobbing* como "comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío". También la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 establece la necesidad de "promover la sensibilización, información y prevención en materia de actos explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de un modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos". La OMS señala en el documento "sensibilización sobre el acoso psicológico" (2004), que el *mobbing* se aplica al ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo u ocasionalmente hacia un grupo, denominado objetivo o víctima. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define el acoso moral en el lugar de trabajo como "un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad". Dentro de esta definición, por "comportamiento irracional" se entiende el comportamiento que una persona razonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; "comportamiento" incluye las acciones de un individuo o un grupo. Un sistema de trabajo puede ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar.

Por su parte, la NTP 854 del INSHT ofrece el siguiente concepto de acoso moral o psicológico en el trabajo:

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

Por su parte, el TS lo ha conceptualizado como "aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo" (STS de 16 de febrero de 2011).

La jurisprudencia ha tendido a interpretar el acoso laboral de manera bastante restrictiva, exigiendo la concurrencia de tres requisitos o elementos en las conductas: reiteración, intencionalidad y causación de un daño. Sin embargo, en los últimos años se han matizado los dos últimos requisitos, a la luz de la doctrina sentada por la sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo, y del Convenio 190 de la OIT, de tal forma que si la conducta es objetivamente idónea para atentar contra la integridad moral o dignidad de la persona, pierde relevancia la intencionalidad, admitiéndose la figura del acoso "involuntario" o cometido por negligencia³⁰; por otro lado, se pasa a valorar la potencialidad de la conducta para producir un daño, sin exigir que efectivamente lo haya producido³¹.

• Requisitos

Por tanto, teniendo en cuenta estas novedades, los requisitos que actualmente la jurisprudencia exige que concurren en la conducta o conductas para entender que existe acoso moral son cuatro:

- Que sea reiterada o sistemática: El acoso moral no se define por una conducta aislada, sino por una serie de actos hostiles persistentes o reiterados que están relacionados entre sí. No obstante, esta exigencia podría ser objeto de revisión a la luz del Convenio 190 de la OIT, ya que reconoce expresamente que la violencia y el acoso en el trabajo pueden "manifestarse una sola vez o de forma repetida".
- Que responda al fin de vejjar, humillar o atentar contra la dignidad de la persona trabajadora o sea objetivamente idónea para producir un padecimiento físico o moral.
- Que cause a la víctima un sufrimiento o daño físico, psíquico o moral o, al menos, encierre la potencialidad de lograrlo (lo haya producido efectivamente o no).
- Que sea deliberada o, al menos, esté adecuadamente conectada con el resultado lesivo.

Por tanto, **lo que se ha de ponderar es la idoneidad objetiva de la conducta para vejjar o humillar y para causar un daño en la salud de la persona que la sufre. Es esta idoneidad lo relevante, y no tanto la intención de vejjar o la causación efectiva del daño.**

• Tipos de acoso moral

Podemos distinguir distintos tipos de *mobbing* o acoso moral. En atención a la posición de las personas acosadora y acosada el *mobbing* puede ser:

- **Horizontal**, cuando la persona acosadora y acosada se hallan en el mismo rango jerárquico.
- **Vertical**, cuando se encuentran en distintos niveles dentro de la jerarquía corporativa. En este sentido, hablamos de *mobbing* ascendente cuando una persona de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados; y de *mobbing* descendente o *bossing*, cuando una persona trabajadora recibe acoso psicológico por parte de una o varias personas que ocupan posiciones superiores en la jerarquía empresarial.

En atención a la finalidad perseguida con el acoso, la doctrina distingue los siguientes tipos de *mobbing*:

- *Mobbing* estratégico: Forma parte de la estrategia empresarial para forzar a la persona acosada a abandonar la empresa, a fin de ahorrarse los costes del despido.
- *Mobbing* disciplinario: su finalidad es represaliar a una persona, e indirectamente al resto de personas trabajadoras, por haber presentado una queja, denuncia, reivindicar sus derechos, llevar la contraria, etc.
- *Mobbing* perverso: no hay nada previo en las relaciones de trabajo que permita identificar una causa o detonante, obedeciendo a la personalidad hostigadora de la persona que acosa.

• Listado ejemplificativo de conductas que pueden ser acoso moral

Con carácter ejemplificativo y no excluyente, se pueden señalar los siguientes ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral (por sí solas o varias en concurrencia):

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva o no proporcionar los medios esenciales para realizar su trabajo.
- Aislar, incomunicar, prohibir la comunicación de la persona trabajadora con otras personas trabajadoras, o de estas con aquella, o con clientes.
- Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo o manipularla para inducir a error.

- Acusaciones sistemáticas de negligencia o falta de profesionalidad injustificadas
- Imposición de sanciones disciplinarias injustificadas y reiteradas
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben la reputación, la imagen o la profesionalidad.
- Burlas, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, minusvalorar el trabajo, ocultar o minimizar los méritos.
- Criticar continuamente el trabajo, ideas o propuestas de la persona acosada.
- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar a la persona, a su trabajo o a los resultados obtenidos.
- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, o el alojamiento de la persona cuando sea proporcionado por la empresa, etc., o sustraer elementos claves para su trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad sin justificación o asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad de la persona.
- Animar a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores, o a denunciar o presentar quejas contra la persona acosada, mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.

• **Delimitación del acoso moral y de las situaciones de conflicto laboral y/o riesgo psicosocial**

En cambio, no debe confundirse el acoso moral con las situaciones de conflicto laboral en las que no se vea afectada la integridad moral de la persona trabajadora, sin perjuicio de que estas puedan constituir riesgos psicosociales o incluso conductas ilícitas, pero no conceptuables como acoso. Por ejemplo:

- Modificaciones sustanciales sin causa o sin seguir el procedimiento.
- Decisiones empresariales no ajustadas a derecho.
- Situaciones de tensión en el trabajo.
- Disputas o discrepancias entre personas trabajadoras o entre estas y sus superiores en las que no se aprecia lesión de la dignidad.
- Meras diferencias personales o profesionales.
- Enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos, mejorar la productividad o el rendimiento.
- Conductas despóticas generalizadas, dirigidas contra un colectivo indeterminado de personas trabajadoras o contra el personal en general, sin perjuicio de que esta conducta pueda constituir una situación de riesgo psicosocial.

También resulta necesario delimitar el acoso laboral respecto de lo que son situaciones de riesgo psicosocial. Estas situaciones, por sí mismas, no son constitutivas de acoso, pero deben ser abordadas en la prevención de riesgos laborales de la empresa, en la medida en que pueden generar riesgos para la salud de las personas trabajadoras y ser caldo de cultivo de situaciones de acoso y violencia en la empresa. Es el caso de:

- Mandos despóticos, estilos de liderazgo rígidos que crean un clima de miedo, tensión o competitividad excesiva.
- Situaciones de conflicto generalizado entre la dirección y el personal o colectivos de personas trabajadoras.
- Sobrecargas de trabajo, ritmo de trabajo excesivo, imposición de plazos muy estrictos o imposibles de cumplir. Conflictos de rol o de funciones.
- Falta de autonomía en la realización de las tareas, excesivo control o presión.
- Deficientes o inexistentes canales de comunicación entre personas, departamentos

- o con la dirección empresarial.
- Síndrome del *burnout* o del “trabajador quemado”, también llamado síndrome de desgaste profesional u ocupacional: es el resultado de un estrés laboral crónico o avanzado dentro del contexto laboral que va minando a la persona trabajadora hasta el punto de no poder atender debidamente sus tareas. La OMS acordó incluirlo en 2019 en la clasificación profesional de enfermedades profesionales.

7. Referencia especial a las violencias digitales y al ciberacoso

Las conductas descritas pueden ser cometidas por cualquier medio: presencial o a distancia (notas, cartas, correos, mensajes o llamadas telefónicas, etc.), incluidos los medios digitales (videoconferencia, difusión de imágenes o vídeos, comentarios en redes sociales, etc.)

En línea con el Convenio 190 de la OIT, los artículos 48 de la LOIMH y 12 de la Ley orgánica 10/2022 dejan claro que el acoso o la violencia laboral pueden tener lugar por medios digitales.

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), y el uso intensivo de dispositivos móviles, Internet, redes sociales, servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización y el creciente recurso al teletrabajo llevó a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) a publicar en 2019 una serie de Recomendaciones para la prevención del acoso digital. La AEPD destaca que “las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación. La facilidad para viralizar y la perdurabilidad en el entorno en línea entrañan nuevas situaciones de riesgo, como pueden ser el acceso y la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o vídeos de carácter íntimo; la vigilancia y monitoreo de actividades en línea; daños a la reputación, etc. Aunque la violencia en línea afecta al conjunto de la ciudadanía, las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos. En su encuesta a escala de la Unión Europea de 2014, la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE reveló que el 23 % de las mujeres había manifestado haber sufrido acoso o abuso en línea al menos una vez en su vida y que una de cada diez había sido víctima de violencia en línea”.

Por violencia digital podemos entender aquellos actos de violencia o acoso en línea, cometidos, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona.

Comprende el ciberacoso, sea moral, sexual o discriminatorio, la calumnia, el insulto, la amenaza y las expresiones discriminatorias. Si bien ya se han ido citando muchas de sus manifestaciones en los dos apartados anteriores, podemos enumerar, de modo ejemplificativo, las siguientes conductas:

- El envío por medios digitales de imágenes, vídeos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios, expresiones o chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio o que afecten a la dignidad de la persona trabajadora.

- La difusión de vídeos o imágenes de contenido sexual de una persona trabajadora sin su consentimiento (*sexpreading, revenge porn* o "porno venganza" (mal llamado, ya que la venganza solo es uno de los posibles móviles). Pueden haber sido obtenidas legítimamente por quien las difunde (imágenes o vídeos enviados por la propia víctima, o grabados de común acuerdo), pero esta lo utiliza para hacer daño a la víctima difundiendo o haciéndolos públicos sin su consentimiento.
- Irrumpir en las redes sociales de alguien o crear un perfil falso para hacerse pasar por la víctima a fin de desacreditarla (*fraping*).
- Amenazar a la víctima con difundir o hacer público contenido de carácter sexual de esta si no accede a las pretensiones del chantajista (*sextorsión*).

8. Las consecuencias de la violencia y el acoso en el trabajo

Además de las consecuencias jurídicas (objeto de estudio en el Capítulo VI), la violencia y el acoso en el trabajo tiene consecuencias socio-laborales y económicas, que afectan a las personas que lo padecen, a la organización empresarial y al entorno y salud laboral.

8.1 Consecuencias para la víctima:

La violencia y el acoso en el trabajo tienen consecuencias en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) de quienes lo padecen, con un fuerte impacto en su salud, especialmente en el aspecto psicológico. Entre los efectos más comunes se encuentran:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de estar en un entorno intimidatorio.
- Tendencia a querer quitarle importancia al hecho, justificándolo de alguna manera.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos, sin tener en cuenta su valía personal o profesional.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa.
- Sentimiento de impotencia ante su situación y ante la humillación que sienten.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Aversión, irritabilidad, malestar, intimidación, incomodidad, desánimo, confusión, etc.
- Desarrollo de estrés tanto físico como emocional.
- Vergüenza, dificultad en hacer público el acoso que están sufriendo.
- Absentismo por enfermedad.

Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, con las consiguientes repercusiones en el estado físico como pueden ser dolores de cabeza, lesiones musculares, problemas de estómago, insomnio, subida de la tensión, úlceras, náuseas, etc. De esta manera la calidad de vida de la víctima se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

La atención a las víctimas, y en especial a las que han estado sometidas a acoso o conductas reiteradas, ha posibilitado un acercamiento a su experiencia y a las consecuencias que ha generado en sus vidas, lo cual ha permitido extraer ciertos elementos comunes en ellas:

- Suelen percibir su situación como una experiencia tensa, con temores, en la que se sienten impotentes y humilladas.
- Siempre pasan por un momento en el que deben decidir si renunciar a su empleo o seguir en la misma situación.
- Generalmente, se han encontrado con obstáculos en el momento de contar lo que les estaba sucediendo o cuando lo han denunciado.

- Puede existir cierta tendencia a quitarle importancia y a minimizar la conducta de la persona que acosa.

Una vez la víctima del acoso es consciente de que lo está sufriendo y se plantea poner una denuncia, se encuentra en la tesitura de decidir cuál es el momento adecuado, ya que si lo hace demasiado pronto puede perder credibilidad por considerar que se ha apresurado y, si lo hace demasiado tarde, puede ser criticada por haber consentido ese comportamiento. Este tipo de conductas del entorno, dificultan mucho más saber cómo actuar, lo que lleva a que en ciertos casos se opte por no denunciar. Las razones para no denunciar suelen ser:

- Temer que se considere que está dramatizando.
- No tener claro el límite entre una relación normal que se establece en el trabajo y cuándo esta pasa a ser abuso.
- No tener claro qué conductas son aceptables y cuáles no son aceptables en un entorno laboral.
- Falta de confianza en la respuesta de la empresa si denuncia.
- Perder su trabajo o, en el caso de trabajos temporales, que no se les vuelva a contratar.
- Perder la confianza de sus superiores y/o la posibilidad de promocionar, por ser considerada una persona "problemática".
- Estar acostumbrada a callarse ante pequeñas ofensas como pueden ser las bromas.
- Temer la estigmatización y el juicio paralelo en el entorno de trabajo, como caer en el ostracismo o que se les haga el "vacío", que no se les crea o que se busquen "otras razones" en la denuncia como pueden ser la venganza o el rencor, o que se les culpabilice, por considerar que con su actitud ha provocado la situación.

En el caso de los hombres, su conducta frente al acoso y la violencia suele presentar características diferenciadas ya que:

- Les resulta complicado identificarse con el rol de víctima.
- Tienden a reconocer el acoso solo en los casos en los que hay una relación jerárquica. En el resto de casos, los comportamientos que se han considerado como acoso leve, generalmente no los identifican como tales, sino como parte de las relaciones 'normales' entre compañeros y compañeras.

8.2 Consecuencias para la organización empresarial en que se produce:

- Costes derivados del absentismo, de las bajas, etc.
- La pérdida de valores de la organización y la mala imagen pública que puede provocar.
- Disminución de la productividad, la competitividad y la rentabilidad empresarial.

8.3 Consecuencias para el entorno y salud laboral:

El entorno de la persona que sufre violencia o acoso en el trabajo es un ámbito que también se ve afectado, tanto si se conoce lo que está ocurriendo como si no:

- Si el entorno desconoce lo que sucede, la percepción que tendrá es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, con cambios de humor, está despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre la víctima.

- Si el entorno conoce lo que está sucediendo, aunque intente mantenerse al margen, se posicionará de un lado u otro en función de diversas variables como pueden ser la credibilidad de las personas implicadas, el prestigio, la proximidad personal, etc. Es importante que si la plantilla es consciente de un caso de violencia o acoso en el trabajo, lo ponga en conocimiento de quien corresponda para evitar que se mantenga y para evitar que se vuelva a repetir.

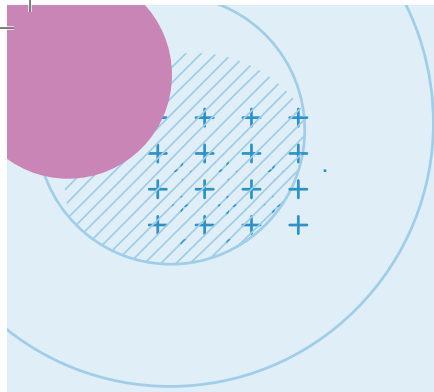
Todo ello provoca un empeoramiento del ambiente laboral, creando un clima enrarecido y perjudicial y disminuyendo la motivación del personal.

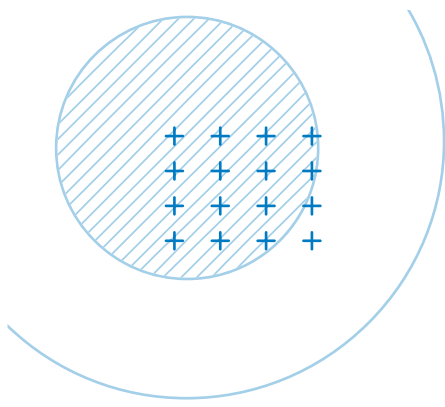
8.4 Consecuencias para la sociedad:

El acoso y la violencia en el trabajo provocan costes para el sistema de salud, el sistema de Seguridad Social, el sistema judicial, políticas sociales, etc.

Además, la pervivencia de este tipo de violencia supone el menoscabo de valores como la igualdad y la justicia social.

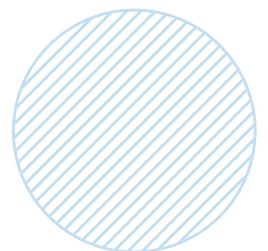






Capítulo 4

La integración de la prevención de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa





Capítulo 4

La integración de la prevención de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa



1. Aproximación al concepto de riesgo psicosocial

La posibilidad de sufrir las referidas conductas en el trabajo es un riesgo laboral, concretamente de tipo psicosocial. La LPRL no los contempla expresamente, pero se refiere a ellos cuando determina que *“el empresario es responsable de las condiciones de trabajo, incluida las características del trabajo relativas a su organización y ordenación”*. El Tribunal Constitucional ha reconocido la aplicación de la LPRL ante las situaciones de riesgo psicosocial³² y la LOIMH determina que el acoso sexual y por razón de sexo se considerarán dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral (artículo 27.3c).

Por ello, el empresario o empresaria, en cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 19 del Estatuto de los trabajadores y 14.1 de la LPRL). En cumplimiento de esta posición de garante, debe desarrollar cuantas actuaciones sean necesarias para identificar, evaluar, prevenir y corregir dichos riesgos, a través de los mecanismos previstos en la LPRL y sus normas de desarrollo.

El Convenio 190 de la OIT viene a reforzar la obligación de incluir estas conductas en las políticas de prevención de riesgos laborales. En su artículo 9 desgrana cada una de las obligaciones que, en esta materia, deben asumir las empresas:

Todo miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.
- b) Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación

³² STC 160/2007, de 2 de julio de 2007.

de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.

d) Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Podemos definir los riesgos psicosociales como *“aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados con consecuencia de la organización del trabajo y tienen un alta probabilidad de afectar negativamente a la salud de la persona trabajadora”*. La NTP 443 del INSST y el criterio técnico de la ITSS sobre riesgos psicosociales conceptúa los *“factores psicosociales”* como *“las condiciones de trabajo, o características de este relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud física, psíquica o social de la persona trabajadora como al desarrollo del trabajo”*. Los *“factores de riesgo psicosocial”* son *“aquellos factores psicosociales que, por una configuración deficiente o un diseño in- adecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y bienestar de la persona trabajadora”*.

FACTORES PSICOSOCIALES	¿Para qué?
Contenido y características del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables por las que se siente rechazo.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
Tiempo de trabajo	Horarios muy largos o impredecibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía o control sobre el trabajo (por ejemplo sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno).
Cultura de organización	Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
Ambiente y equipos de trabajo	Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento, malas condiciones ambientales tales como falta de espacio, iluminación deficiente o ruido excesivo.
Relaciones personales en el trabajo	Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros de trabajo, conflictos, conductas inapropiadas (hostigamiento, acoso), relaciones adversas con usuarios o clientes, atraco.
Rol en la organización	Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre Personas.
Desarrollo profesional	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción profesional.
Interacción vida personal - trabajo	Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y/o sobrecarga de rol (laboral, personal y familiar).

Los riesgos psicosociales más reconocidos son el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo, pero no son los únicos. No existe una única clasificación de los factores de riesgo psicosocial, ni una sola metodología para evaluarlos, pero en todas las existentes subyace un marco teórico y conceptual común. El Criterio técnico 104/2021 de la ITSS sigue la siguiente clasificación propuesta por PRIMA-EF³³:

Por tanto, el riesgo de sufrir acoso, violencia, hostigamiento, discriminación u otras conductas contra la integridad moral o física de la persona trabajadora serían factores de riesgo psicosocial que se identificarían en el ítem o factor psicosocial "Relaciones personales en el trabajo". La peculiaridad que presentan los factores psicosociales es que tienden a interaccionar, retroalimentándose entre sí, de ahí la necesidad de un tratamiento conjunto y unificado de todos ellos en un mismo proceso de gestión preventiva y no uno separado para cada factor de riesgo. Dicho de otra forma, **la prevención de todos los factores de riesgo psicosocial será la forma en que la empresa podrá cumplir con la primera de sus obligaciones: promover condiciones de trabajo que eviten las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.**

Por ejemplo, imaginemos una empresa donde existe una sobrecarga de trabajo, un deficiente reparto de tareas, y la falta de claridad sobre las funciones y responsabilidades que debe asumir cada persona trabajadora. Todo ello conduce a ritmos de trabajo excesivos, incumplimientos de los procedimientos de trabajo por la presión y las prisas, aumento de las conductas inseguras, conflictos entre trabajadores y/o con la línea jerárquica, aumento del estrés laboral, etc., pudiendo provocar situaciones de violencia o acoso.

A continuación, se señalan los pasos del proceso de gestión preventiva de los riesgos psicosociales y, entre ellos, la violencia y el acoso.

2. Evaluación o identificación de los factores de riesgo psicosocial relacionados con la violencia y el acoso en el trabajo

El primer paso para una adecuada política de prevención de riesgos laborales es identificar los riesgos a los que los trabajadores están o puedan estar expuestos. Debe realizar una evaluación inicial de los riesgos psicosociales (acoso y violencia entre ellos), analizando los factores de riesgo específico y verificando si el entorno y la organización del trabajo favorecen las situaciones de acoso o violencia, incluyendo la violencia sexual.

La Recomendación 206 de la OIT insiste en esta idea, al disponer que "en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) *Se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda.*
- b) *Impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público.*

³³Las siglas PRIMA-EF corresponden a Psychosocial Risk Management-Excellence Framework. Se trata de un consorcio liderado por el Institute of Work, Health & Organisations (I-WHO) británico, vinculado a la Universidad de Nottingham. Participan además el departamento de Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el área de Salud Laboral de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los organismos técnicos estatales en materia de salud laboral de cinco países (Alemania, Italia, Holanda, Polonia y Finlandia). Su objetivo consiste en proporcionar un marco de actuación para promocionar políticas y prácticas de gestión del riesgo psicosocial en la Unión Europea (UE), un marco que permita la traducción de la política y el conocimiento a la práctica efectiva en los lugares de trabajo.

c) Se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso”.

La recomendación identifica como ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestas a la violencia y el acoso, el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

Entre los factores de riesgo psicosocial que deben identificarse se hallan la violencia física, la violencia psicológica, la violencia sexual y el acoso. A la violencia sexual se refiere expresamente el artículo 12.2 de la Ley orgánica 10/2022, al exigir que *“las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras”*. Asimismo, en el artículo 16.2, establece que las empresas *“deberán integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo a fin de que resulten seguros y accesibles para todas las personas trabajadoras”*.

Como regla general, estos riesgos pueden estar presentes en cualquier empresa, de cualquier tamaño y sector de actividad, y en cualquier nivel jerárquico. De hecho, siempre será necesario identificar estos riesgos y contemplar una serie de medidas preventivas y correctoras básicas, ya que los factores de riesgo subjetivos (referentes a las características individuales de las personas que pueden cometer estas conductas), son muy difíciles de predecir e identificar, pero sí son susceptibles de ser prevenidos.

Además, también podrán estar presentes factores de riesgo objetivos, que no son más que otros factores de riesgo psicosocial que, por sí solos o al interaccionar con otros, propician particularmente dichas conductas. La empresa deberá analizar e identificar en la evaluación de riesgos si se dan alguno de estos factores, en cuyo caso deberá adoptar medidas correctoras de estos.

El primer grupo de factores de riesgo está relacionado con el entorno, lugar y espacios de trabajo y los procedimientos de trabajo. Siguiendo la NTP 489 del INSST sería especialmente importante para evaluar los riesgos de violencia, incluida la sexual, valorar:

- La localización geográfica del centro de trabajo.
- El diseño del lugar de trabajo.
- Iluminación tanto interior como exterior.
- Visibilidad.
- Medidas de seguridad existentes (alarmas, videovigilancia, vigilancia privada, etc.).
- Horarios de apertura y cierre.
- Gestión de acceso al público.
- Gestión de caja.
- Gestión de esperas y colas.
- Gestión de reclamaciones y quejas.
- Sistemas de entregas, repartos y recogidas (medios, rutas, procedimientos...).
- Cantidad y ritmo de trabajo.

• El segundo grupo de factores de riesgo vienen determinados por las condiciones de trabajo:

- Trabajo en solitario, en lugares remotos o en especiales condiciones de aislamiento o lejanía.
- Trabajo nocturno.
- Trabajo a través de tecnologías de la información y la comunicación. En particular,

cuando se utilice el sistema de teletrabajo, los artículos 4.4 y 16 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, deberá tenerse en cuenta las particularidades y riesgos específicos de esta modalidad de trabajo al evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva, así como a la hora de configurar y aplicar medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

- Trabajo con personas con historial problemático o de violencia, con trastornos mentales, adicciones, etc.
- Trato con terceros (clientela, pacientes, público, alumnado, usuarios/as, etc.).

• **El tercer grupo de factores de riesgo está relacionado con el clima organizacional:**

- Estilos de gestión rígidos e intolerantes que crean un clima de miedo, desconfianza o competencia excesiva
- Estructuras de poder muy jerarquizadas y opacas, donde no existe claridad o transparencia en cuanto a la promoción y desarrollo profesional
- Entornos laborales de alta inestabilidad o precariedad, que generan una alta conciencia de vulnerabilidad
- Falta de definición del rol profesional, incertidumbre en relación con los requerimientos profesionales
- Entornos de inestabilidad organizativa (momentos de cambio de titularidad en la empresa, cambios organizativos)
- Canales de información y comunicación ausentes o deficientes

• **El cuarto grupo de factores de riesgo está relacionado con el contexto laboral:**

- Entornos en los cuales hay diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres, especialmente en entornos masculinizados.
- Entornos en los cuales hay grandes diferencias de poder formal (estatus) o informal (experiencia) entre sexos (un gran número de mujeres está bajo el mando de unos cuantos hombres).
- Entornos muy "sexualizados" o sexistas en los cuales los símbolos e imágenes sexuales son utilizados fuera de su contexto como estrategia comercial o entornos donde las bromas de carácter sexual, pósteres con imágenes sexuales, etc., son comunes.
- El quinto grupo de factores de riesgo viene determinado por la respuesta que estas actitudes o comportamientos reciben por parte de la organización:
- Percepción por parte de las personas trabajadoras de que la empresa tolera o ignora estas conductas.
- Falta de recursos para presentar denuncias o quejas.
- Falta de mecanismos de apoyo para las víctimas.
- Las quejas o denuncias no se admiten, o no se resuelven, o no son tratadas con seriedad o prontitud.
- No se imponen sanciones efectivas a las personas autoras de este tipo de conductas o las que se imponen son irrisorias o poco proporcionadas a la gravedad de los hechos.

3. Planificación de medidas preventivas y correctoras

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa debe planificar la actividad preventiva, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. A tal fin, definirá las medidas de prevención y/o corrección del riesgo, fijando los recursos humanos y materiales para llevarlas a cabo, las personas responsables de su ejecución y los plazos para ello.

- Prevenir los factores subjetivos de riesgo, mediante medidas de formación, información y sensibilización dirigidas a la generalidad del personal y a quienes ocupan puestos directivos o de mando. El artículo 12.2 de la Ley orgánica 10/2022 establece expresamente que "las empresa promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio".
- Corregir los factores objetivos de riesgo psicosocial relacionados en el apartado anterior,
- a fin de evitar que puedan propiciar situaciones de violencia o acoso.
- - La empresa debe establecer una política frente a la violencia y el acoso, exteriorizando su compromiso de tolerancia frente a este tipo de conductas y hacerlo llegar a todo el personal y a las personas relacionadas con la empresa (personal de otras empresas que concurra en el centro de trabajo, proveedores, etc.) y/o exponerlo en un lugar visible al público en general.
- Definir procedimientos de actuación para el caso de que lleguen a darse estas conductas.
- Definir mecanismos de protección y apoyo para las víctimas.
- Fomentar o invitar a las personas trabajadoras a que notifiquen conductas que consideren inaceptables o de acoso.
- Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de trabajo a fin de que resulten seguros y accesibles para todas las personas trabajadoras (artículo 16.2 de la Ley orgánica 10/22).

La prevención de la violencia digital y el ciberacoso exige medidas preventivas específicas. Con carácter previo, es necesario tener en cuenta que las empresas deben definir los criterios de utilización de los dispositivos digitales con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, e informar debidamente de ella al personal, así como definir una política interna que garantice el derecho a la desconexión digital y acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 87.3 y 88.3 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Dado que en muchas ocasiones estas conductas conllevan un tratamiento ilícito de datos personal, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) tiene un importante papel. En relación con la violencia sexual, el artículo 50 de la Ley orgánica 10/22 establece la necesidad de proteger la intimidad de las víctimas y en especial sus datos personales: "La AEPD ejercerá las funciones que le corresponde de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, con el fin de garantizar la protección específica de los datos personales de las mujeres en los casos de violencia sexual, especialmente cuando esta se perpetúe a través de tecnologías de la información y la comunicación(...). La agencia garantizará la disponibilidad de un canal accesible y seguro de denuncia de la existencia de contenidos ilícitos en Internet que comportaran un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales".

Siguiendo las recomendaciones de la AEPD, las empresas deben incluir en sus protocolos frente a las conductas referidas las siguientes medidas:

- Incluir en el compromiso empresarial arriba citado el compromiso de prevenir, sensibilizar y actuar en los supuestos de que tenga conocimiento de ciberacoso y violencias digitales, impulsando una cultura de respecto a la intimidad personal y de concienciación en el empleo de datos personales y de uso responsable de las TIC.
- Incluir en los protocolos de prevención de la violencia y el acoso una descripción de conductas inadecuadas en el empleo de las nuevas tecnologías, de tal forma que las

personas trabajadoras tomen conciencia de los riesgos que pueden suponer para su intimidad y de las conductas que pueden dar lugar a una situación de acoso o violencia laboral. De esta forma, las empresas pueden informar sobre el carácter de falta o delito de determinadas conductas, así como publicar ejemplos de conductas realizadas por medio de Internet y redes sociales que supongan casos de acoso. Se trata de que los empleados tengan claras las consecuencias penales, y administrativas, en su caso, de las citadas conductas.

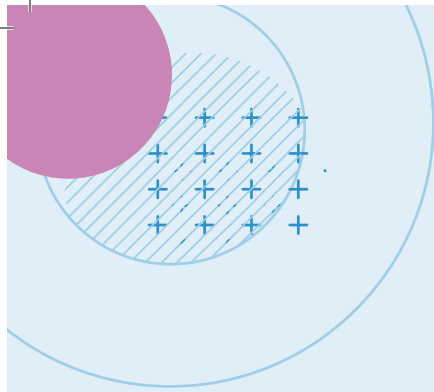
- Aportar información relativa a los posibles mecanismos de reacción ante un tratamiento de datos personales que pueda suponer una situación de acoso: información sobre los mecanismos de retirada de contenido de las principales plataformas en internet, políticas de privacidad de los principales operadores o el canal prioritario puesto a disposición del público por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, entre otros. Dentro de esta labor informativa, resultaría de máxima utilidad la articulación cursos de formación relativos al empleo adecuado de redes sociales e Internet, la identificación de situaciones de acoso en estos medios y la lucha contra estas situaciones. También resulta muy útil informar sobre la huella digital que dejan las conductas cometidas por estos medios.
- Desde el punto de vista de la empresa u organización se debe tener en cuenta el carácter transversal de la prevención del acoso en las medidas organizativas de la entidad y, concretamente, en sus políticas de protección de datos. Se trata de que la entidad minimice los tratamientos de datos, especialmente cuanto se trata de datos de especial protección que pudieran dar lugar, en caso de un mal uso, a situaciones de acoso o discriminación.
- Prever en los procedimientos de actuación cauces especiales para los supuestos en que la realización del acoso se lleva a cabo a través de tratamientos ilícitos de datos personales. En este sentido, las entidades pueden dar publicidad y difusión al canal establecido por la Agencia Española de Protección de Datos para hacer efectivo el derecho a la supresión de datos personales especialmente sensibles. Cuando la AEPD considere que un tratamiento de los datos personales pueda comportar un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales, podrá ordenar a los responsables o encargados de los tratamientos el bloqueo de los datos y la cesación de su tratamiento y, en caso de incumplirse dicho mandato por estos, proceder a su inmovilización. Cuando se hubiese presentado una reclamación referida a la falta de atención por un responsable de los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del RGPD, la AEPD podrá acordar en cualquier momento, incluso con anterioridad a la iniciación del procedimiento sancionador, mediante resolución motivada y previa audiencia del responsable del tratamiento, la obligación de atender el derecho solicitado, sin perjuicio de la continuación del procedimiento. Para supuestos excepcionalmente delicados (difusión de contenidos sexuales o violentos), la AEPD ha puesto a disposición del público un canal de denuncia prioritario, a través del cual se pretende simplificar el acceso del ciudadano afectado a las medidas cautelares previstas en el artículo 69 de la LOPD (bloqueo de los datos) frente a la difusión ilegítima en Internet de datos sensibles, de forma que se logre la retirada inmediata de los contenidos constitutivos de acoso de las redes sociales e Internet. Es conveniente incluir en los modelos de denuncia de acoso referencias o información respecto al papel de la AEPD cuando el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, para que la persona afectada conozca la posibilidad de solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes. Dada la novedad del canal de tutela de derechos mencionado, sería conveniente que las empresas y entidades públicas hicieran un especial esfuerzo en dar publicidad a este

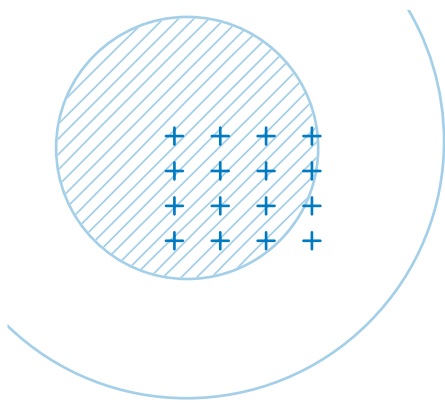
mecanismo entre sus plantillas, incluso a través de la publicación en sus intranets de un vínculo al formulario web. Asimismo, se podría incluir un enlace a este canal en los protocolos de las entidades, o prever la posibilidad de que el responsable de tomar medidas para frenar la situación de acoso asesore al trabajador afectado para dirigirse al mencionado canal.

4. Otras obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

- Los riesgos de sufrir violencia o acoso en el trabajo y las medidas preventivas a adoptar deben integrarse dentro de los contenidos de la información y formación preventiva que debe proporcionarse a toda persona trabajadora en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, estas deberán cooperar para la adopción de las medidas de coordinación de actividades que sean necesarias en esta materia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL y el Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Cuando se produzca un daño para la salud de los trabajadores conectado causalmente con una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la contingencia debería calificarse como profesional. Para ello, la empresa deberá:
- Investigar los hechos, identificando las causas de estos y las medidas correctoras a aplicar (artículo 16.3 de la LPRL).
- Comunicar los hechos a la autoridad laboral competente como accidente de trabajo (Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico).
- Facilitar la asistencia sanitaria a la víctima por parte de la mutua correspondiente, a fin de permitir que la contingencia se califique como profesional.
- * Comunicar los hechos a la autoridad laboral competente como accidente de trabajo (Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico).
- * Facilitar la asistencia sanitaria a la víctima por parte de la Mutua correspondiente, a fin de permitir que la contingencia se califique como profesional.







Capítulo 5

El protocolo para la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo





Capítulo 5

El protocolo para la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo



Junto a la evaluación de riesgos psicosociales, el protocolo es el documento básico para la prevención y tratamiento de estas conductas, comprendiendo:

- Declaración de principios y objetivos.
- Delimitación del ámbito de aplicación del protocolo.
- Conceptualización y ejemplos de conductas incluidas en el protocolo ..Medidas preventivas.
- Procedimientos de actuación.
- Medidas de apoyo y protección de las víctimas.

1. ¿Qué empresas están obligadas a disponer de un protocolo para la prevención y tratamiento de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo?

Todas las empresas, sea cual sea su tamaño, sector o número de personas trabajadoras, deben disponer de un documento que recoja el conjunto de medidas preventivas y correctoras de las conductas descritas. Este documento es habitualmente denominado "protocolo" o "procedimiento" (artículo 48 de la LOIMH)³⁵.

³⁵Las administraciones públicas también deben disponer de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que deberán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras (artículo 62 de la LOIMH). Este precepto no se ha visto afectado por la reforma de la Ley orgánica 10/2022, por lo que sigue hablando exclusivamente del acoso sexual y por razón de sexo.

2. ¿Quién es el/la responsable de la implantación del protocolo?

El/La responsable del protocolo y de su implantación es siempre **la empresa u organización, y ello con independencia de que otras personas tengan competencias para intervenir en el procedimiento** (comisión instructora, servicios de prevención, delegados y delegadas de prevención, etc.)

A tal efecto, debemos tener en cuenta que si bien la tramitación del procedimiento (admisión de la denuncia, investigación de los hechos denunciados y elaboración del informe de conclusiones y propuestas de actuación) se llevará a cabo por la comisión instructora, esto no significa que la empresa deje de ser responsable en ningún momento de la correcta aplicación del procedimiento, ni supone delegación de sus potestades organizativas y disciplinarias, ya que es la empresa quien debe adoptar efectivamente las medidas propuestas por dicha comisión.

Dado que el protocolo de actuación también es un instrumento de prevención de riesgos laborales será necesaria la intervención, colaboración y coordinación con el servicio de prevención propio o ajeno de la empresa o con las personas designadas para llevar a cabo las actividades de prevención en la empresa.

3. ¿Cómo debe negociarse y formalizarse el protocolo?

La empresa debe negociar todas las medidas con la **representación legal de las personas trabajadoras** (artículo 48 LOIHM), debiendo diferenciarse aquí a las empresas obligadas a implantar plan de igualdad y las no obligadas, conforme a lo dispuesto en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre

- **Las empresa obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad** (ya sea por disposición legal, del convenio colectivo o de un acuerdo sancionador), deben ajustarse a lo dispuesto en la LOIHM y en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre³⁶. En este se establece que la prevención del acoso sexual y por razón de sexo formará parte de los contenidos del diagnóstico (artículo 7.1 i)) y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación de dicho plan (anexo 7). Por tanto, el deber de negociar las medidas de prevención del acoso y el procedimiento de actuación se formalizará dentro de la negociación del plan de igualdad y formará parte de este. La negociación se llevará a cabo con la comisión negociadora del plan, constituida conforme a las reglas del artículo 5 del real decreto.

Como hemos visto, tras la entrada en vigor de la Ley orgánica 10/2022, los procedimientos o protocolos de actuación no van a limitarse ya al acoso sexual y por razón de sexo, sino que deben proteger frente a todo tipo de conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Sin embargo, no se han reformado las disposiciones de la LOIHM y del Real decreto 901/2020 en esta materia, por lo que siguen haciendo referencia exclusivamente a la inclusión de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el diagnóstico de los planes de igualdad, sin ampliarlo a esas otras

³⁶ Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, publicado en BOE de 14 de octubre de 2020. Entrada en vigor: 14 de enero de 2021.

³⁷ Según las sentencias del TS de 26 de enero de 2021 y 28 de junio de 2017, la legitimación de las comisiones ad hoc solo es válida en los casos expresamente contemplados en la norma.

conductas. Por tanto, ateniéndonos al tenor literal de la normativa vigente, solo es obligatorio llevar a la negociación del plan de igualdad lo relativo a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **Las empresas que no estén obligadas a tener un plan de igualdad**, deberán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras. Si no existiese esta, se podría recurrir, por analogía, a los mecanismos previstos en el artículo 5 del Real decreto 901/2020, y en última instancia, la empresa deberá definir dichas medidas unilateralmente. No parece posible el recurso a comisiones ad hoc, dada la posición de la jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto³⁷.

4. ¿Qué obligaciones tiene la empresa si el protocolo de actuación viene definido en el convenio colectivo sectorial?

Cada vez con mayor frecuencia se negocian y definen protocolos de actuación frente al acoso en la negociación colectiva sectorial. En este caso, **la empresa debe adoptar las medidas necesarias para implementar ese protocolo en su organización, negociando tales medidas con la representación legal de las personas trabajadoras.** Normalmente será necesario que designe a las personas concretas que llevarán a cabo la función de comisión instructora dentro de su organización, y en general, especificar todo aquello que no venga detallado en el protocolo del convenio, adaptándolo a la realidad empresarial. Queda asimismo obligado a adoptar el resto de medidas preventivas no previstas en el convenio: evaluar y corregir los riesgos psicosociales, realizar acciones formativas, informativas o de sensibilización, emitir y difundir la declaración institucional, etc.

5. ¿Es obligatorio abordar todas las conductas en un mismo protocolo?

La entrada en vigor de la Ley orgánica 10/22 plantea la cuestión de si es necesario revisar los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para incluir el resto de conductas de violencia y acoso o si, por el contrario, podrían contemplarse estas en un protocolo distinto. La principal ventaja que presenta abordarlas en un protocolo diferente radica en que los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo forman parte de la negociación de los planes de igualdad, por lo que su revisión requeriría reabrir la negociación de esta materia con la comisión de igualdad o con la comisión de seguimiento del plan.

La Ley orgánica 10/2022 reforma el artículo 48 de la LOIMH, pero no ha acometido una reforma paralela sus preceptos relativos a la negociación del plan de igualdad, ni del Real decreto 901/2020. Por otro lado, los artículos 48 de la LOIMH y 12 de la Ley orgánica 10/2022 no exigen que las medidas para todas estas conductas sean comunes y se negocien conjuntamente. Por tanto, no resulta inadmisibles que se negocien distintos protocolos para unas y otras conductas³⁸.

³⁷Como ocurre, por ejemplo, en la Administración general del Estado, que contempla por separado, en protocolos distintos, el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral.

³⁸Establecer un protocolo marco conjunto para la gestión de la violencia y del acoso laboral en todas sus formas es la fórmula utilizada por la Organización Internacional del Trabajo (Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, OIT, 2003) y la Organización Mundial de la Salud (Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, OIT-OMS, 2002).

No obstante, no consideramos recomendable realizar protocolos distintos para unas y otras conductas, por dos razones:

- De un lado, es necesario dar a todas estas conductas un marco preventivo y reactivo mínimo, coherente y uniforme, en la medida en que todas ellas son manifestaciones de la violencia y acoso en el trabajo y deben recibir la misma respuesta y nivel de protección³⁹. Si las sometemos a distintos procesos negociadores, con interlocutores distintos, el resultado también podría ser distinto (procedimientos distintos, comisiones instructoras con distinta composición, etc.). Todo ello sin perjuicio de que podamos negociar protocolos complementarios para determinadas conductas que presentan especialidades (como la violencia externa), pero partiendo en todo caso de ese marco común.
- Mantener un marco preventivo y reactivo básico común es clave para evitar supuestos de revictimización. Por ejemplo, imaginemos que disponemos de dos protocolos, uno para el acoso moral y otro para el resto de conductas, y que las comisiones instructoras tienen una composición distinta en ambos casos; una trabajadora presenta una denuncia por un presunto acoso moral; la empresa activa el protocolo correspondiente pero, durante la investigación, se ponen de manifiesto hechos y conductas que tienen una clara connotación sexual (acoso sexual) o discriminatorio (acoso discriminatorio). Ello obligaría a activar otro protocolo, con otra comisión instructora, y, en suma, duplicar las investigaciones y el trastorno que causan en la víctima y en los demás implicados.

6. ¿Qué contenido mínimo debe tener todo protocolo?

• Empresas obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad

El Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece como contenido mínimo de todo diagnóstico *“la prevención del acoso sexual y por razón de sexo”*, debiendo contener dicho diagnóstico *“una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de su accesibilidad”* (anexo, apartado 7). El contenido mínimo de los procedimientos de actuación (o protocolo de actuación) será, siguiendo dicho anexo: *“a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.*

“a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario”.

Dicho contenido mínimo es extrapolable al resto de conductas distintas del acoso sexual y por razón de sexo que integran actualmente el deber de prevención y protección empresarial.

• Empresas no obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad

El contenido mínimo que debe observar todo protocolo se extrae de diversos documentos normativos y no normativos: el Acuerdo marco europeo de 2007 y las directrices multisectoriales que lo complementan, el apartado 7 del anexo del Real decreto 901/2020 (por analogía), la Recomendación de la Comisión Europea de 1991 y las notas técnicas de prevención del INSHT 507, 891 y 892. Con base en todas estas disposiciones, podemos señalar que será contenido mínimo exigible en todo protocolo para la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo:

6.1 La declaración institucional o declaración de principios

Una organización en la cual hay **una cultura de tolerancia cero a la violencia y al acoso** (de cualquier tipo) favorece la contención de estas conductas y permite crear un clima de confianza que permite a las personas comunicar estas situaciones sin miedo a las represalias.

De ahí que una de las medidas preventivas y de sensibilización básicas sea la declaración institucional o declaración de principios de la empresa por la cual esta exterioriza su compromiso de mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras, de condenar las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo y de actuar adecuadamente en el caso de que esas conductas lleguen a producirse. En ella se recogerá expresamente la obligación de la dirección, de las personas que actúen como mandos intermedios y de toda la plantilla de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar estas conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución, incluyendo expresamente las conductas que tengan lugar a través de medios digitales.

Esta declaración de principios puede emitirse y difundirse por la empresa con carácter previo a la elaboración del protocolo, o puede emitirse y difundirse al mismo tiempo que este. En cualquier caso, es altamente recomendable que forme parte de los contenidos del protocolo y que se emita de forma negociada o consensuada con la parte social, en la medida en que opera como una medida preventiva y de sensibilización básica. Un aspecto fundamental es hacerla pública y darle la máxima difusión (intranet empresarial o página web de la empresa, tabloneros de anuncios, manuales de acogida de personal, correos electrónicos, etc.).

Se acompaña un modelo de declaración institucional como anexo I y un modelo de declaración conjunta dentro del anexo II.

6.2 Medidas preventivas. Especial referencia a las medidas de formación, información y sensibilización

La empresa debe negociar las medidas preventivas que resulten necesarias para paliar los factores subjetivos y objetivos de riesgo detectados en la evaluación de riesgos psicosociales. Entre ellas, la medida preventiva más básica es realizar acciones y campañas de sensibilización, formación e información en esta materia.

Este tipo de acciones tienen dos finalidades:

- Evitar que se produzcan esas conductas.
- Son condición necesaria para una eficaz y correcta aplicación de los procedimientos de actuación previstos en el protocolo.

Estas medidas podrán instrumentarse a través de charlas, jornadas, talleres de formación, difusión de información a través de la intranet empresarial, tabloneros de anuncios, de folletos di-

vulgativos, campañas informativas y/o publicitarias, códigos de conductas, manuales de buenas prácticas, manuales de acogida del personal de nuevo ingreso o cualquier otro medio que estime oportuno y se orientarán hacia los objetivos siguientes:

- Clarificar y ejemplificar las distintas conductas que son inaceptables, explicando cuáles de ellas pueden llegar a ser delictivas.
- Aprender a identificar una situación de violencia o acoso y conoce cómo actuar o reaccionar frente a ella, incluidas las que tengan lugar por medios digitales.
- Concienciar a todo el mundo sobre sus responsabilidades en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso.
- Fomentar un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre hombres y mujeres.
- Promover cambios en las actitudes en relación con el rol de las mujeres en el trabajo, especialmente en ambientes masculinizados.

Es especialmente relevante definir acciones específicas para tres grupos de personas:

- Las personas con responsabilidades directivas y de mando, así como la representación de las personas trabajadoras: Su papel en la creación de la cultura de trabajo es muy importante, debiendo mostrar que no se tolera ninguna conducta ofensiva o molesta y que dan soporte a la política y el procedimiento establecido.
- Las personas que integran el conjunto de la plantilla. La plantilla tiene que conocer desde un principio sus derechos y sus responsabilidades y también los mecanismos de prevención y actuación previstos.
- Las personas con responsabilidades directas en el proceso. Estas personas tienen que estar específicamente formadas e informadas, ya que serán las encargadas de gestionar posibles comunicaciones y denuncias.

El artículo 12.2 de la Ley orgánica 10/2022 establece expresamente que *“las empresa promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”*.

Se acompañan varios modelos de documentos divulgativos/informativos en los Anexos VIII, IX y X y XI.

6.3 Definición de las conductas contra la libertad sexual y contra la integridad moral que pueden tener lugar en el trabajo. Ejemplos de cada conducta

La definición de las conductas que son objeto del Protocolo sirve no solo para delimitar su ámbito de aplicación objetivo, sino también como un importante elemento informativo y divulgativo. Por eso, resulta fundamental ofrecer un concepto de cada una de las siguientes conductas (cuando exista concepto legal, se utilizará este en todo caso) y ejemplos de los distintos comportamientos que encajarían en unas y otras:

- Violencia física y psicológica.
- Violencias sexuales, con especial referencia al acoso sexual.
- Acosos y tratos discriminatorios, con especial referencia al acoso por razón de sexo, así como al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- Acoso moral o psicológico.

Conviene hacer referencia expresa a las violencias digitales y al ciberacoso, dejando claro que se incluyen las conductas cometidas por medios digitales y ejemplificar algunas conductas de este tipo.

El protocolo deberá definir:

- Quiénes compondrán la comisión instructora, las incompatibilidades y los mecanismos de suplencia.
- Cómo se tomarán las decisiones en el seno de la comisión.
- Cuáles serán sus funciones y responsabilidades.
- Con qué medios, recursos y garantías contará.
- Cómo las personas trabajadoras pueden contactar con la comisión.

6.4 Ámbito de aplicación del protocolo

- **Ámbito espacial:** se preverá su aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa, abarcando tanto los comportamientos que tengan lugar en este como los que tenga lugar fuera de él, en misión o durante la ejecución de proyectos o tareas propios del trabajo, viajes, reuniones de trabajo, jornadas formativas, en funciones sociales ligadas al trabajo, como actos sociales de empresa. Se incluirán expresamente los comportamientos que tengan lugar por medios digitales.
- **Ámbito personal:** se distinguirá su ámbito de aplicación personal tanto desde el punto de vista del sujeto activo o persona que comete el acoso como desde el punto de vista del sujeto pasivo o persona que es objeto de tales conductas, en los términos explicados en el capítulo II.
- **Ámbito temporal:** el protocolo entrará en vigor en la fecha que determinen las partes negociadoras tras su firma, y su vigencia será indefinida, sin perjuicio de las acciones de seguimiento, evaluación de sus resultados y revisión y mejora de sus contenidos.

6.5 Designación de la comisión asesora e instructora

EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA

La Comisión podría estar integrada por una persona de la representación legal del personal; una persona designada por la dirección de la empresa; y un técnico o técnica especializado en prevención de riesgos laborales (preferentemente en psicología y ergonomía aplicada, o con formación en psicología).

Uno de los aspectos fundamentales del protocolo es la designación e identificación de las personas que van a desarrollar las labores de tramitación de las quejas y denuncias, asesoramiento e investigación de los hechos. A estas personas se las puede denominar de distintas formas: "asesores o asesoras confidenciales", "comité asesor", "comisión de investigación" "comité para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo", "comité antiacoso", "comisión instructora", etc.

La normativa no determina el número de personas que han de integrar esta comisión. Podría ser una única persona, pero es recomendable que sean varias, a fin de permitir a la víctima elegir ante quién presentar la denuncia, en prevención de que alguna de las personas integrantes de la comisión pueda estar involucrada en la conducta objeto de denuncia. Es recomendable que se dé participación a la representación legal de las personas trabajadoras y, a ser posible, que ambos sexos estén representados de forma paritaria en ella.

Tampoco la normativa aporta pautas para su selección. Según la Recomendación de la Comisión Europea de 1991, se preferirán aquellas personas con competencias en prevención de riesgos laborales, o especializados en cuestiones de personal o con conocimientos médicos, psicológicos y o jurídicos.

Su nombramiento debe ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, como el resto del contenido del protocolo, siendo recomendable que sea consensuado. No resultaría admisible diferir su nombramiento al momento en que tenga lugar una denuncia, pues no permitiría cumplir las exigencias de celeridad.

Fuente: nota técnica de prevención del INSHT n.º 892, de 2011.

La comisión, ante un caso concreto, podrá actuar colegiadamente o designar a una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante o, en su defecto de la propia comisión de forma consensuada.

Las fórmulas para articular el funcionamiento de la comisión instructora son básicamente dos:

- Pueden contemplarse dos comisiones con distintas competencias: pueden separarse las funciones de asesoría confidencial, que asumirían únicamente la función de asesoramiento y acompañamiento a las posibles víctimas, recepción de consultas, etc. Esta persona o personas también podrían asumir funciones de admisión de denuncias a trámite y/o mediación en el procedimiento informal. Por otro lado, existiría una comisión para la instrucción del procedimiento formal, cuyas funciones serían llevar a cabo la investigación, emitir el informe final y velar por la adopción de las medidas propuestas a la empresa y por las garantías del procedimiento.
- La segunda posibilidad, y la más común, consiste en designar una única comisión que asuma la totalidad de competencias. En este caso, sus funciones, responsabilidades y garantías deben quedar perfectamente definidas en el protocolo, pudiendo citarse entre ellas:
- Recibir y admitir a trámite las denuncias. Si las denuncias fuesen presentadas ante otra persona o instancia (por ejemplo, la dirección empresarial) esta deberá trasladarlas de inmediato a la comisión.
- Realizar las funciones de asesoramiento y acompañamiento a la presunta víctima.
- Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados
- Recomendar y/o proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares.
- Velar por las garantías del procedimiento.
- Elaborar un informe con el resultado de sus investigaciones y con propuesta de medidas, que elevará a la dirección de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas por la dirección de la empresa como consecuencia del procedimiento.
- Participar en la evaluación de las acciones puestas en práctica, su efectividad y proponer mejoras a las partes firmantes del protocolo.
- Puede preverse que pueda atender consultas informales de trabajadoras y trabajadores en las materias relacionadas con sus competencias. Estas consultas serán confidenciales.

⁴¹ Conforme al artículo 10.1 de la ley "estarán obligadas a disponer un Sistema interno de información en los términos previstos en esta ley:

a) Las personas físicas o jurídicas del sector privado que tengan contratados cincuenta o más trabajadores.

b) Las personas jurídicas del sector privado que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente a que se refieren las partes I.B y II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, deberán disponer de un sistema interno de información que se regulará por su normativa específica con independencia del número de trabajadores con que cuenten. En estos casos, esta ley será de aplicación en lo no regulado por su normativa específica.

Se considerarán incluidas en el párrafo anterior las personas jurídicas que, pese a no tener su domicilio en territorio nacional, desarrollen en España actividades a través de sucursales o agentes o mediante prestación de servicios sin establecimiento permanente.

c) Los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos".

La comisión instructora es quien PROPONE la adopción de medidas (cautelares o definitivas) a la dirección de la empresa, pero es esta quien las ADOPTA y APLICA. Las propuestas de la comisión son VINCULANTES para la empresa, salvo por causas excepcionales y debidamente justificadas.

El protocolo definirá los medios y recursos de que dispondrá la comisión asesora para el desarrollo de sus funciones, entre los que deberán figurar:

- Los medios materiales necesarios para el ejercicio de su función (uso de locales, material informático y de oficina, etc.).
- El acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- Acceso libre a todas las dependencias de la empresa.
- Permisos o disponibilidad horaria para el desarrollo de sus funciones.
- Posibilidad de recurrir a personal externo para recabar asesoramiento o apoyo técnico (especialistas en igualdad de género, psicólogos, juristas, etc.).
- Obligación de todo el personal de colaborar con la comisión en el ejercicio de sus funciones.

Finalmente, el protocolo deberá definir la mayoría necesaria para adoptar decisiones por parte de la comisión (unanimidad, mayoría absoluta, mayoría simple, etc.).

6.6 Forma de la denuncia, canales o vías de presentación y legitimación

Deberá especificarse la forma de presentación de la denuncia y el contenido o sus requisitos, siendo recomendable que se acompañe un formulario o modelo de denuncia, que estará a disposición de todas las personas trabajadoras y de su representación legal (incorporándolo como anexo al protocolo, integrándolo en los contenidos de la intranet empresarial, etc.). Asimismo, se establecerán los canales o vías de presentación de la denuncia. Según la Recomendación de 1991, es aconsejable proporcionar al menos dos alternativas (a través de un buzón o de una dirección de correo electrónico habilitada expresamente para ello, directamente ante cualquier persona integrante de la comisión, ante cualquier persona representante del personal, etc.).

Con la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción, parece claro que para las empresas obligadas por esta ley⁴¹ una de esas vías será el sistema interno de información que la empresa debe implantar para permitir que cualquier persona informe sobre las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o de infracción administrativa grave o muy grave (art. 2). El canal interno deberá permitir presentar las comunicaciones o denuncias por escrito, verbalmente,

⁴² Hay expertos que desaconsejan las vías o procedimientos informales de solución, por considerarlos poco garantistas y efectivos (por ejemplo, NTP del INSHT 892). No obstante, otros expertos consideran que puede ser útil, ya que lo que se busca ante todo por las víctimas es que cese la conducta y se mantenga la mayor reserva posible.

o de las dos formas, debiendo admitirse incluso las denuncias anónimas. La información se podrá realizar por escrito, a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto, o verbalmente, por vía telefónica o a través de sistema de mensajería de voz. A solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de 7 días (art. 7).

Debe contemplarse asimismo la legitimación para presentar la denuncia, es decir, quién puede instar la apertura del procedimiento de actuación. En principio, la legitimación no debería limitarse solo a la presunta víctima del acoso, sino extenderse a cualquier persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras. Y ello porque es una cuestión que afecta no solo a la salud de quien lo padece, sino también al clima y ambiente laboral. No obstante, si la denuncia proviniese de persona distinta de la presunta víctima, debe preverse la obligación de comunicárselo con la mayor brevedad posible, garantizándole la confidencialidad, protección de su intimidad e indemnidad frente a represalias. Si manifestase su deseo de no ser parte activa en el procedimiento, ello no impedirá que este prosiga.

6.7 Procedimientos de actuación

Una parte fundamental del protocolo es la definición de los procedimientos de actuación que se deben seguir una vez se ha recibido una denuncia sobre hechos presuntamente constitutivos de una conducta contra la libertad sexual o contra la integridad moral en el trabajo. El protocolo debe contemplar necesariamente un procedimiento formal de actuación. Si las partes negociadoras del protocolo lo estiman pertinente, se preverá asimismo un procedimiento informal de actuación⁴².

• Principios rectores y garantías del procedimiento

En cualquier caso, el procedimiento, formal o informal, deberá revestir una serie de garantías y respetar los siguientes principios rectores:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Toda la información y documentación que se genere durante el procedimiento tendrá carácter confidencial.

Es recomendable que, a fin de garantizar la confidencialidad, las personas responsables de la gestión del caso asignen unos códigos alfanuméricos identificativos tanto de la presunta víctima como de la persona presuntamente autora del acoso.

- Cómo se sustanciará el procedimiento de investigación.
- En qué plazo y con qué contenido deberá emitirse el informe de conclusiones de la comisión.
- Posibles medidas cautelares
- Circunstancias agravantes.
- Medidas reactivas y régimen disciplinario.
- Formas de conclusión del procedimiento.

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de la queja o denuncia directamente (cuando la víctima no considere oportuno que se aplique primero el procedimiento informal) o cuando tras aplicar el procedimiento informal su resultado no haya sido satisfactorio a juicio de la víctima o de la comisión instructora, y se sustanciará en tres fases:

Los datos relativos a la salud serán tratados de forma específica, de tal manera que para incorporarlos al expediente será necesaria la autorización expresa de la persona afectada. En sus informes y diligencias, la comisión asesora deberá garantizar la confidencialidad de los datos relativos a la salud de que haya tenido conocimiento a lo largo de la investigación.

- **Diligencia y celeridad:** la investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la conducta, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas. A tal efecto, deberán fijarse plazos máximos de resolución del procedimiento, sin perjuicio de que pueda habilitarse a la comisión asesora su ampliación por el tiempo estrictamente necesario cuando concurren circunstancias excepcionales que impidan su cumplimiento.
- **Imparcialidad, contradicción y derecho a ser escuchadas de todas las partes:** el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Garantía de indemnidad frente a represalias:** todas las personas intervinientes en el procedimiento (denunciante, presunta víctima, personas integrantes de la comisión instructora, personas que comparezcan como testigos o ayuden o participen en la investigación) deberán ser protegidas frente a cualquier posible represalia.
- **Colaboración:** todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de prestar la debida colaboración con la investigación y las personas que la llevan a cabo.

• Procedimiento informal

El procedimiento informal es una suerte de mediación entre las partes, con la finalidad de conseguir la situación de acoso o violencia cese sin imposición de medidas sancionadoras. No es obligatorio definir un procedimiento informal de solución de este tipo de conflictos. Solo se contemplará si las partes negociadoras del protocolo así lo estiman conveniente.

De contemplarse, deberán respetarse estrictamente los siguientes principios:

- **Es de utilización opcional o facultativa para la presunta víctima.** Si esta solicita que se prescinda de esta fase y se aplique el procedimiento formal, se acudirá directamente a este .
- **Es de utilización limitada:** solo se aplica a los actos de acoso no graves o actos en los que hay elementos de acoso y que pueden acabar degenerando en una situación de acoso grave o violencia. En este sentido, debe excluirse su aplicación de los supuestos de acoso sexual, de conductas de violencia o acoso graves y de cualquier conducta que tenga visos de ser constitutiva de delito.
- **Es de utilización única:** no se puede reiterar por los mismos hechos.

El procedimiento se sustanciaría de la siguiente forma: la comisión instructora (o una de las personas que la componen, por delegación), tras recibir una queja o denuncia, verificará si la víctima solicita o desea la aplicación del procedimiento informal y si este es aplicable conforme a los principios antes citados. Si es así, con la máxima celeridad, se reunirá con la persona denunciada. Se informará a esta de la existencia de la queja, sin que sea necesario identificar a la persona que la ha presentado, de los hechos que se imputan y de su calificación, indicando las responsabilidades disciplinarias a que podría dar lugar de ser cierta y verificarse. Se aclarará que en esta fase no hay aún procedimiento sancionador ni da lugar a la imposición de sanción alguna. El denunciado puede guardar silencio , dar la explicación que considere oportuna o manifestar su oposición a la queja , sin que lo que diga pueda ser utilizado en su contra. La conclusión del procedimiento informal tiene lugar mediante la comunicación del resultado a la persona que la ha presentado.

• Procedimiento formal

En relación con el procedimiento formal de actuación, el protocolo deberá indicar, al menos:

• FASE DE INVESTIGACIÓN

La comisión analizará el contenido de la denuncia y de la documentación que se adjunte y seguirá los siguientes pasos:

- Solicitará a la dirección de la empresa la aportación de cuanta información y documentación sea necesaria, incluidos los posibles antecedentes de conductas similares.
- En el plazo de 24 horas hábiles, conforme al calendario laboral de la empresa, informará del inicio del procedimiento a la persona denunciante y/o presunta víctima, así como a la persona denunciada, mediante notificación fehaciente.
- Si la denuncia ha sido presentada por tercera persona distinta de la víctima, la comisión se pondrá en contacto lo antes posible con aquella para comunicarle el inicio del procedimiento y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. Si su respuesta es negativa, se dejará constancia fehaciente de ello y se intentará proseguir la investigación si fuera posible.
- Dentro del mismo plazo de 24 horas hábiles desde la recepción de la denuncia, puede proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares, con la máxima celeridad y urgencia. Si la presunta víctima y la persona denunciada comparten espacio y tiempo de trabajo, deberá solicitar la separación preventiva, a fin de evitar que la situación continúe o se agrave, siempre que sea razonable y proporcionado a las circunstancias del caso. A lo largo de la investigación también podrá solicitar medidas cautelares, si se pone de manifiesto su necesidad.
- Se entrevistará a la persona que denuncia, solicitándose si fuera necesaria la ampliación o concreción de los aspectos de la denuncia que no estuvieran suficientemente desarrollados.
- Se entrevistará a la persona denunciada y a los posibles testigos, haciendo hincapié sobre la confidencialidad del proceso y la garantía de indemnidad frente a represalias.
- Solicitará la asistencia o asesoramiento de terceras personas, si fuere necesario (expertos en igualdad, en psicología, en derecho, etc.).
- Practicará las diligencias probatorias que estime oportunas o necesarias, además de las citadas (examen de condiciones de trabajo, examen de documentación, como correos o notas, examen de grabaciones de videovigilancia, etc.)

Es fundamental que en el protocolo se fijen los plazos a los que estarán sujetas las actuaciones dentro del procedimiento formal, y en particular:

- El plazo máximo para iniciar la investigación y comunicar la existencia de la denuncia a la persona denunciada. Se recomienda la fijación de un plazo máximo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia.
- El plazo máximo para que la comisión practique los actos de investigación y prueba y emita el informe final. Se recomienda la fijación de un plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la recepción de la denuncia, que no podrá ampliarse salvo que concurran circunstancias excepcionales debidamente justificadas.
- El plazo máximo para que la dirección de la empresa dicte resolución acordando las medidas propuestas. Se recomienda la fijación de un plazo máximo para ello de 5 días hábiles a contar desde la recepción del informe de la comisión.

En cualquier caso, la Recomendación de 1991 aconseja que el procedimiento **debe estar finalizado antes de que transcurran 30 días naturales desde la recepción de la**

denuncia.**• FASE DE INFORME**

La comisión emitirá un informe con sus conclusiones y propuestas, que deberá recoger los siguientes aspectos básicos:

- La identificación de la persona que ha presentado la denuncia, de la persona presuntamente acosada y de la persona presuntamente autora de la conducta.
- La relación de antecedentes del caso.
- Un resumen de las diligencias y pruebas practicadas.
- Los hechos que se consideran acreditados tras la investigación.
- Las circunstancias agravantes observadas (si procede).
- La propuesta de medidas correctoras.

El informe se eleva a la dirección de la empresa y las medidas propuestas serán vinculantes para la empresa (salvo circunstancias excepcionales y debidamente justificadas).

• FASE DE RESOLUCIÓN

Es la empresa, a través de la dirección o departamento competente, quien emitirá una resolución, en la que puede concluir:

A) Que hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de violencia o acoso, en cuyo caso:

- Incoará el expediente disciplinario oportuno contra la persona responsable. Es muy importante que las sanciones sean coherentes y proporcionadas con la gravedad de la conducta y las posibles circunstancias agravantes que concurran. Si de la investigación realizada resulta que se ha cometido alguna otra falta disciplinaria diferente se incoará el expediente que corresponda.
- Adoptará las medidas correctoras de la situación y de apoyo y protección de la víctima que procedan.
- En el supuesto de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, deberán adoptarse medidas para que el autor o autora y la víctima no convivan en el mismo ambiente o espacio de trabajo, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o de solicitar un traslado sin detrimento de sus condiciones laborales. Debe velarse especialmente porque no recaigan sobre la víctima consecuencias laborales perjudiciales por causa de la conducta padecida.

B) Que no hay evidencias suficientemente probadas de que se haya producido la conducta o que esta no tenga suficiente entidad o gravedad, en cuyo caso acordará el archivo de la denuncia. En tal caso, deberán valorarse las siguientes cuestiones:

- La posibilidad de que la persona denunciante solicite un traslado o se tomen las medidas necesarias para evitar que las personas denunciantes y denunciadas no sigan conviviendo en el mismo ambiente de trabajo si no lo desean.
- La posibilidad de que la situación, a pesar de no ser constitutiva de acoso o violencia, sea constitutiva de una situación de conflicto o riesgo psicosocial que deba ser valorada por el servicio de prevención.

• Medidas cautelares

La comisión podrá proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares desde el inicio del procedimiento hasta su cierre, en cualquier momento, motivando su necesidad o justificación. En cualquier caso, en cuanto reciba la denuncia ~~deberá analizar si estima necesaria o no la adopción de medidas cautelares para evitar~~

⁴⁵ El catálogo de derechos se contiene en los Anexos IX y X.

la continuación o el agravamiento de la situación.

En función de las circunstancias concurrentes puede ser necesario que se acuerde cautelarmente la separación de la víctima y el presunto autor o autora de la conducta si compartieran espacio de trabajo o tuvieran relación jerárquica. Para ello podrán adoptarse medidas organizativas (cambio de puesto, de departamento, de turno, etc.) e incluso medidas de movilidad a otro centro de trabajo.

La comisión podrá proponer otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (art. 21.1.)

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de estas.

• Régimen disciplinario y sancionador

El protocolo deberá determinar cuál es el régimen disciplinario aplicable y las sanciones a que dará lugar, con sujeción a lo dispuesto en las leyes y en el convenio colectivo de que sea de aplicación. El Estatuto de los trabajadores contempla el acoso sexual, el acoso discriminatorio y por razón de sexo como causa de despido disciplinario (art. 54.1 g), si bien deberá estarse a la concreta tipificación de las faltas en el convenio de aplicación.

Asimismo, contemplará las circunstancias agravantes que puedan apreciarse a la hora de graduar la sanción, como que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la conducta.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima no sea indefinido, o se haya producido el acoso durante el período de prueba, o en una relación no laboral como la de estudiantes en prácticas formativas no laborales, becarios/as, etc.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

⁴⁶ Artículo 12 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En relación con el REGCON de ámbito estatal, véase el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, y en relación con el REGCON gallego, el Decreto 126/2006, de 20 de julio, por el que se regula el Registro de Convenios de la Xunta de Galicia.

6.8 Medidas de prevención terciaria o de protección y apoyo a la víctima

El protocolo debe definir y establecer mecanismos de apoyo y asistencia a las personas que han sufrido este tipo de conductas. Este tipo de medidas son las llamadas de "prevención terciaria" o "intervención terciaria". Este tipo de medidas se orienta a **restablecer y reparar los derechos de la víctima** que hayan podido ser vulnerados, directa o indirectamente, a **restaurar su salud y a apoyar y favorecer la recuperación** de su proyecto de vida personal y profesional, y sobre todo, a **evitar la revictimización**.

Se conoce como revictimización, doble victimización o victimización secundaria al proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido a la víctima como consecuencia de un inadecuado funcionamiento del sistema. Evitar la revictimización es tarea de todas las instituciones (Administración de justicia, autoridades administrativas, servicios sociales, etc.), incluyendo a la empresa en la que se ha cometido la conducta lesiva. A tal fin, la empresa deberá tratar de minimizar el impacto para la víctima, tratando de:

- Evitar la estigmatización de la víctima. En este sentido, es fundamental la garantía de confidencialidad y respeto a la intimidad.
- Evitar que la víctima sufra consecuencias perjudiciales en su carrera profesional (promoción, formación profesional, retribuciones, etc.) o en su puesto de trabajo como consecuencia de la conducta sufrida. La máxima expresión de la victimización secundaria en este punto sería la pérdida del puesto de trabajo, incluida la voluntaria, por dimisión o abandono.
- Evitar entrar en aspectos que puedan interpretarse como justificación de la conducta violenta o como culpabilización de la víctima.
- Minimizar la duración de los procesos de investigación interna. De ahí la importancia del principio de celeridad.
- Evitar la duplicidad de procesos de investigación internos, o las repetidas tomas de declaración o interrogatorios a la víctima. De ahí la importancia de que el procedimiento para abordar todo tipo de violencia o acoso en el trabajo deba ser común.

Son ejemplos de medidas de prevención terciaria:

- Restitución y reparación de los derechos de las víctimas: si la conducta de violencia o acoso se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional o de funciones, merma de retribuciones, etc.) la empresa deberá restituirla en sus derechos, reparando los perjuicios laborales que se le hubieran ocasionado.
- Facilitar el acceso a cursos de formación para compensar los perjuicios formativos que se hubieran producido
- Asistencia y asesoramiento para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima hasta su total restablecimiento (por ejemplo, derecho a solicitar asistencia y apoyo psicológico por expertos; asesoramiento sobre las prestaciones sanitarias a que tiene derecho, etc.).
- Asesoramiento jurídico sobre sus derechos como víctima de violencia de género o de violencias sexuales (derechos laborales, prestaciones, ayudas, etc.), cuando proceda⁴⁵.
- Calificación como contingencia profesional de los daños para la salud sufridos por la víctima como consecuencia de la conducta .

Finalmente, deben garantizarse y difundirse los derechos especialmente reconocidos por la ley a determinadas víctimas, como son las de violencia de género y las de violencias sexuales.

6.9 Seguimiento y evaluación del protocolo

En el protocolo deberán fijarse los mecanismos de seguimiento de la aplicación del protocolo y la evaluación periódica de su aplicación y efectividad.

- Mediante estos mecanismos se busca aprender de la experiencia en la aplicación del protocolo, valorar su efectividad y la puesta en práctica de las medidas previstas y detectar aquellos puntos a mejorar. por lo que podrían dar lugar a la revisión de los contenidos del protocolo, si fuese necesaria.
- Las acciones de seguimiento y evaluación se realizarán por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y del comité asesor, con la periodicidad que se determine en el protocolo, y sus resultados se recogerán en un informe.

Como indicadores básicos de evaluación y seguimiento se proponen los siguientes:

- Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formación del protocolo realizadas, sus destinatarios, nivel de participación, etc.
- Número y tipología de conductas contra la libertad sexual que se han detectado en la empresa.
- Número y tipología de conductas contra la integridad moral que se han detectado en la empresa.
- Número de denuncias o quejas presentadas.
- Número y tipología de medidas correctoras implementadas.
- Número de casos en que la situación quedó acreditada y número de casos en que fue archivada.
- Datos desagregados por sexo de personas denunciantes, personas víctimas y personas denunciadas.

6.10 Depósito del protocolo

Las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo podrán ser objeto de depósito voluntario en el Registro de convenios y acuerdos colectivos estatal, si las medidas son de ámbito nacional o supraautonómico, o en el Registro de Convenios de la Xunta de Galicia si las medidas se circunscriben al ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Si las medidas de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo formaran parte de un plan de igualdad, quedarán sometidas al mismo régimen que estos (inscripción y depósito obligatorio en los mencionados registros)⁴⁶.

6.11 Comunicación del protocolo

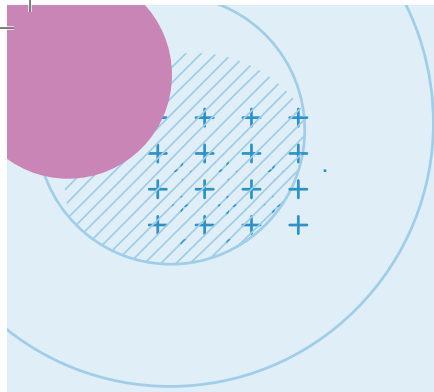
Una vez hemos formalizado el protocolo es fundamental comunicarlo a toda la plantilla, dándole la máxima difusión, e integrarlo en las políticas de gestión empresarial, tanto a nivel interno (a todos los niveles, especialmente en los grupos directivos o con funciones de mando) como a nivel externo (por ejemplo, en los contratos con autónomos, contratistas, proveedores).

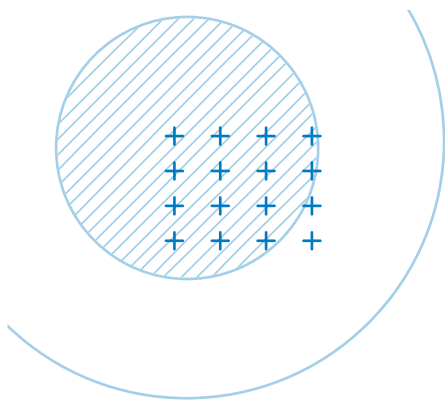
En este sentido, la difusión del protocolo es una herramienta importante de sensibilización, debiendo ser sostenida en el tiempo y garantizando que sea comunicada a las nuevas incorporaciones o contrataciones (por ejemplo, entregando copia del protocolo en el momento de formalizar las nuevas contrataciones, entregando un manual de acogida donde se recojan sus contenidos, etc.).



Por ello, deben ser negociados y, a ser posible, consensuados con la representación legal de las personas trabajadoras los canales o vías de difusión que se utilizarán. Estos canales deben ser accesibles a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluso a personas externas relacionadas con ella, y pueden consistir en la entrega de una copia del protocolo, publicación de este en la intranet empresarial o en el tablón de anuncios, remisión de una copia por correo electrónico a todo el personal, etc.

Por ello, deben ser negociados y, a ser posible, consensuados con la representación legal de las personas trabajadoras los canales o vías de difusión que se utilizarán. Estos canales deben ser accesibles a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluso a personas externas relacionadas con ella, y pueden consistir en la entrega de una copia del protocolo, publicación del mismo en la intranet empresarial o en el tablón de anuncios, remisión de una copia por correo electrónico a todo el personal, etc.





Capítulo 6

La tutela administrativa y judicial frente a los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo





Capítulo 6

La tutela administrativa y judicial frente a los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo



La activación del protocolo o procedimiento interno es la vía de tutela intraempresarial. Junto a ella se hallan las vías de resolución externa: la administrativa, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y la judicial, que comprende el orden social y el penal.

Corresponde a la persona víctima de la conducta decidir la vía por la que opta. Nada impide que inste simultáneamente la vía interna o intraempresarial (aplicación del protocolo) y la vía administrativa (actuación de la ITSS). Sin embargo, no puede recurrir simultáneamente a la vía administrativa y a la judicial⁴⁷.

Es recomendable acudir en primer lugar a la vía administrativa y, a continuación, a la vía judicial laboral. La actuación de la ITSS no solo tiene el beneficio de la inmediatez y de la investigación de oficio, sino que los hechos constatados en esta actuación tienen presunción de certeza y veracidad y pueden hacerse valer como medio de prueba en una vía judicial laboral posterior.

⁴⁷ En el ámbito de actuación de la ITSS no se da curso a las denuncias cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano judicial. En estos casos, debe pronunciarse primero el órgano judicial y la ITSS podría intervenir a posteriori ajustándose a los hechos probados que recoja la resolución judicial, siempre que no lo impida la aplicación del principio non bis in idem.

1. La vía administrativa

La forma de actuación de la ITSS en esta materia viene determinada por la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (en adelante, TRLISOS). La actuación inspectora se orienta con base en los siguientes criterios:

- Criterio técnico 69/2009, de 19 de febrero, sobre actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo (violencia interna).
- Criterio técnico 87/2011, de 10 de febrero, sobre actuaciones inspectoras en relación con el riesgo laboral de atraco (violencia externa).
- Instrucción 3/2011, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Guía sobre actuaciones inspectoras sobre riesgos psicosociales de 2012.
- Criterio técnico 104/2021, sobre riesgos psicosociales.

La actuación inspectora en esta materia puede ser planificada, rogada o de oficio. Hablamos de actuación de oficio cuando tiene lugar a iniciativa del propio inspector/a; de actuación rogada cuando tiene lugar en virtud de denuncia o de peticiones de otros organismos (como juzgados, entidades gestoras, etc.); y de actuación planificada, cuando tiene lugar en cumplimiento de los objetivos programados periódicamente por el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La actuación de origen planificado en esta materia puede encuadrarse en dos campañas:

- La de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta campaña se estructura en 8 programas de actuación. El quinto programa se centra en el acoso sexual y el acoso discriminatorio por razón de sexo y las actuaciones inspectoras se dirigirán a comprobar la posible existencia de acosos sexuales y por razón de sexo y a verificar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por el artículo 48 de la LOIMH. Aunque la Instrucción 3/2011 no ha sido actualizada conforme a las novedades legislativas, debe entenderse que, por conexión, también se verificará el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 12 y 16.2 de la Ley orgánica 10/2022.
- La de prevención de riesgos psicosociales, dirigida a fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley de prevención de riesgos laborales en esta materia.

La actuación de origen rogado tiene lugar, normalmente, en virtud de denuncia. Cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos está legitimada para presentar la denuncia. No obstante, conviene que lo haga con el consentimiento o conocimiento de la víctima, ya que la colaboración de esta es imprescindible para llegar a constatar los hechos.

Las actuaciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen carácter preferente: deben iniciarse en el plazo de 24 horas en el caso de acoso sexual, y 7 días en el caso de acoso por razón de sexo.

La ITSS dará curso a la denuncia siempre y cuando:

- No exista un procedimiento judicial abierto por los mismos hechos.
- Los hechos no sean constitutivos de delito, por su gravedad o circunstancias concurrentes. Si así fuera, se comunicará al Ministerio Fiscal, quien le dará el curso que corresponda.

En ambos casos, una vez se haya dictado resolución judicial firme se podrá solicitar la actuación de la ITSS, que quedará vinculada por la declaración de hechos probados que contenga dicha resolución.

En el ámbito administrativo no se fiscaliza a la persona física autora del acoso, sino a la EMPRESA, en cuanto titular de la obligación de prevenir y dar el adecuado tratamiento a las situaciones de acoso que se produzcan dentro de la organización.

Los factores que se deben valorar para determinar la responsabilidad de la empresa en el orden administrativo son:

- Si dispone de un política preventiva de estas conductas suficientemente eficaz: la empresa debe haber aplicado efectivamente medidas para prevenirlas, antes de que se haya puesto de manifiesto ninguna situación de este tipo.
- Si dispone de mecanismos adecuados de actuación frente a estas conductas y las puso en práctica tan pronto fue conocedora de estas. Basta con que conociera la situación por cualquier medio, sin que se exija una comunicación formal por parte de la víctima.

Cuando no se produzca coincidencia entre el sujeto responsable penalmente y el sujeto responsable administrativamente, podrán depurarse las responsabilidades en ambos ámbitos, ya que no se vulneraría el principio non bis in ídem.

La investigación de la ITSS puede conducir a la exigencia de responsabilidades al empresario en el ámbito de las relaciones laborales, de la prevención de riesgos laborales y de la Seguridad Social.

1.1 Incumplimientos y responsabilidades en materia de relaciones laborales:

- No contar con procedimientos para la prevención y actuación frente a delitos y conductas contra la libertad sexual o la integridad moral en el trabajo, o contar con ellos pero no ponerlos en práctica o ejecutarlos adecuadamente: supone el incumplimiento de los artículos 48 de la LOIMH y 12 de la Ley orgánica 10/2022 y se encuentra tipificado como infracción administrativa grave en materia de relaciones laborales en el artículo 7.13 del TRLISOS.
- Haber vulnerado los derechos de participación de los representantes legales de las personas trabajadoras (negociación de dichas medidas): supone el incumplimiento de los artículos 48 de la LOIMH y 12 de la Ley orgánica 10/2022 y se encuentra tipificado como infracción administrativa grave en materia de relaciones laborales en el artículo 7.7 del TRLISOS.

En ambos casos nos hallamos ante infracciones laborales graves y la sanción consistirá en multa de 751 a 7500 euros (art. 40.1 b) del TRLISOS), graduándose la cuantía en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de personas trabajadoras o beneficiarias afectadas, perjuicio causado y cantidad defraudada (art. 39.2 del TRLISOS).

- En caso de que a resultas de la actuación inspectora se constatare la realidad de la conducta contra la libertad sexual o la integridad moral, la ITSS procederá a la apertura de expediente administrativo sancionador por la comisión de una infracción

laboral muy grave en el orden social. La tipificación dependerá del tipo de conducta de que se trate:

- El artículo 8.11 del TRLISOS tipifica los actos de la empresa que fueren contrarios al respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras. A este tipo se reconducen conductas como el acoso moral y las conductas puntuales contra la dignidad o integridad moral de la persona trabajadora.
- El artículo 8.12 tipifica "las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación".
- El artículo 8.13 del TRLISOS tipifica "el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea su sujeto activo".
- El artículo 8.13 bis del TRLISOS tipifica "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea su sujeto activo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo".

La infracción del artículo 8.11 del TRLISOS conlleva una sanción de multa que oscilará entre 7.501 y 225.018 euros (art. 40.1 c) del TRLISOS), y cuya cuantía se graduará en atención a los criterios arriba señalados (art. 39.2 del TRLISOS). Las infracciones de los artículos 8.12, 8.13 y 8.13 bis del TRLISOS llevan aparejadas dos tipos de sanciones: la principal, de multa de 7.501 a 225.018 euros, y las accesorias, que consistirán, conforme al artículo 46 bis del TRLISOS:

a) "En la pérdida automática y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) La posibilidad de ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

No obstante lo anterior, en el caso de la infracción muy grave del artículo 8.12, referida a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, esta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios a los que se refiere la letra a) del apartado anterior, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

3. Como criterios de graduación se aplicarán los contenidos en el artículo 39.2 De esta ley”.

Asimismo, cuando se trate de caso de conductas discriminatorias, la ITSS promoverá de oficio el procedimiento judicial previsto en el artículo 148 c) de la Ley de Jurisdicción Social. En este procedimiento la ITSS actúa como demandante y se dirige contra la empresa infractora con el objeto de que indemnice los daños y perjuicios causados a la víctima como consecuencia de la conducta discriminatoria.

1.2 Incumplimientos y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales:

- No disponer de evaluación de riesgos psicosociales. Supone un incumplimiento de los artículos 14, 15.1 y 16.1 de la LPRL y se tipifica como infracción grave en prevención de riesgos laborales en el artículo 12.1.b) del TRLISOS.
- Disponer de evaluación de riesgos psicosociales, pero no planificar y adoptar las medidas preventivas o correctoras que sean necesarias según sus resultados. Eso supone un incumplimiento tipificado como infracción grave en prevención de riesgos laborales en el artículo 12.6 del TRLISOS.
- No integrar los contenidos de la evaluación y la planificación preventiva en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la formación e información preventiva, de forma suficiente y adecuada. Supone incumplimiento de los artículos 18 y 19 de la LPRL y se tipifica como infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales en el artículo 12.8 del TRLISOS.
- No investigar los daños para la salud de la persona trabajadora derivados de una situación de acoso. Supone incumplimiento de los artículos 18 y 19 de la LPRL y se tipifica como infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales en el artículo 12.3 del TRLISOS.
- No adoptar las medidas de coordinación de actividades empresariales que sean necesarias según el artículo 24 de la LPRL y el Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL. Se tipifica como infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales en el artículo 12 apartados 13 y 14 del TRLISOS.

Todas las conductas expuestas están tipificadas como infracciones graves en materia

de prevención de riesgos laborales, sancionadas con multa de 2.451 a 49.180 euros (art. 40.2 b) del TRLISOS), graduándose la cuantía con base en los siguientes criterios: la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo; el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades; la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias; el número de personas trabajadoras afectadas; las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por este en orden a la prevención de los riesgos; el incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos de la Inspección; la inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los/las delegados/as de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes; la conducta general seguida por la empresa en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales (art. 39.3 del TRLISOS). Además, en todo caso, y sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, se formulará advertencia o requerimiento para la subsanación de las deficiencias constitutivas de la infracción.

1.3 Incumplimientos y responsabilidades en orden a las prestaciones de Seguridad Social:

Las conductas descritas son susceptibles de ocasionar daños en la salud de las personas trabajadoras, que pueden dar lugar a contingencias protegidas por el Sistema de Seguridad Social (como la incapacidad laboral temporal o permanente). Se supone que:

- La empresa tiene que tramitar dichas contingencias como accidente de trabajo. En caso de incumplimiento de esta obligación, si el daño sufrido diera lugar a alguna situación protegida por el sistema de Seguridad Social que dé lugar a prestaciones, la ITSS puede remitir informe razonado al Instituto Nacional de la Seguridad Social para que revise dicha calificación. El INSS decide sobre esta calificación iniciando de oficio el llamado procedimiento de determinación de contingencia. Si el INSS no iniciara el procedimiento de oficio, tanto la empresa como la persona trabajadora afectada están legitimadas para iniciar el procedimiento .
- En caso de que se constate un incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en esta materia por parte de la empresa, la ITSS puede proponer al INSS un recargo de entre el 30 % y el 50 % de las prestaciones económicas de Seguridad Social que se deriven de ese accidente de trabajo. La responsabilidad de abono del recargo de prestaciones recaerá directamente sobre la empresa infractora, sin que pueda ser objeto de seguro alguno, y es compatible e independiente de las responsabilidades de todo orden, incluido el penal, que puedan derivarse de la infracción (art. 164 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

2. Tutela judicial

2.1 Tutela en el orden jurisdiccional social

Desde el punto de vista laboral, la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, prevé una modalidad procesal específica, en los artículos 177 y siguientes, para la tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Se trata de un procedimiento judicial preferente y sumario, exento del trámite de conciliación preprocesal y de objeto limitado, de tal forma que no permite acumulación con pretensiones de otra naturaleza ni reconvencción por parte de la persona demanda. La legitimación activa corresponde en exclusiva a la víctima, si bien los sindicatos, partidos políticos y asociaciones profe-

sionales podrán defender los derechos de las personas afiliadas o socias con su autorización expresa. La legitimación pasiva corresponderá a la empresa o a cualquier otra persona que resulte responsable, y el Ministerio Fiscal será siempre parte. A través de este procedimiento, la víctima podrá obtener:

- La declaración de la existencia de una vulneración de sus derechos fundamentales como consecuencia de la conducta de que se trate.
- La declaración de nulidad radical de las conductas y actos derivados de dicha conducta y que lesionen sus derechos fundamentales.
- Que se ordene el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o si procede, que se obligue a la persona responsable a realizar una actividad omitida, cuando una u otra sean exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.
- Que se restablezca a la persona demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior de producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización de los daños y perjuicios sufridos.
- Que se adopten medidas cautelares dirigidas a la prevención de violaciones del derecho inminentes o ulteriores (art. 28 de la Ley 15/2022)

En el caso de que el derecho fundamental vulnerado sea la igualdad y prohibición de discriminación (como ocurrirá con el acoso sexual, el trato y el acoso discriminatorio, incluido el acoso por razón de sexo), se generarán todos los efectos previstos en la LOIMH y en la Ley 15/2022 para los actos discriminatorios : nulidad de los actos y decisiones discriminatorias (artículos 10 de la LOIMH y 26 de la Ley 15/2022); derecho de la víctima a obtener la tutela judicial efectiva y solicitar la indemnización y reparación de los daños y perjuicios causados, incluida la de los daños morales (artículos 12 de la LOIMH y 27 y 28 de la Ley 15/2022); y la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos judiciales de todo orden , salvo en el penal (artículos 13 de la LOIMH, 30.1 de la Ley 15/2022 y 181.2 de la LRJS)

El artículo 27 de la Ley 15/2022 contiene disposiciones específicas sobre la reparación del daño, recogiendo la jurisprudencia actual sobre el daño moral:

“La persona física o jurídica que cause discriminación (...) reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido”.

El precepto aclara que serán responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el artículo 25.1 de la Ley (de ahí la importancia de incluir la prevención y protección frente a todo tipo de discriminación en los protocolos).

⁴⁹ En puridad se trata de una “semiinversión” de la carga de la prueba, ya que lo contrario vulneraría el principio de igualdad de las partes en el proceso. Tiene su fundamento en la enorme dificultad que plantea la prueba de las conductas y situaciones discriminatorias.

El artículo 29 de esta ley también regula de forma específica la legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

“Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas o usuarias de sus servicios en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa.

A estos efectos, las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan

⁵⁰ 1. En los supuestos previstos en este código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:

a) De los delitos cometidos en nombre o por su cuenta, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de esta.

b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquellos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

1.º el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

2.º la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica.

3.º los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y 4.º no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2.º

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2.º del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquellas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

4. Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En este caso resultará igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo.

5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.º del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:

1.º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

2.º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de su ejecución con relación a aquellos.

3.º Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

4.º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5.º Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6.º Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos tienen que acreditar los siguientes requisitos:

a) Que se hubieran constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del proceso judicial y que vengan ejerciendo de modo activo las actividades necesarias para alcanzar los fines previstos en sus estatutos, salvo que ejerciten las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que la integran.

b) Que según sus estatutos desarrollen su actividad en el ámbito estatal o, en su caso, en un ámbito territorial que resulte afectado por la posible situación de discriminación⁴⁹.

Por lo que se refiere a la llamada "inversión de la carga de la prueba", supone la aplicación de reglas especiales en cuanto a la prueba en los supuestos en que la parte actora invoque una discriminación⁴⁹:

"En aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A estos efectos, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes".

La inversión de la carga de la prueba supone que la parte actora deberá aportar un indicio razonable o un panorama indiciario de que la conducta es discriminatoria; y la parte demandada deberá acreditar que existe una justificación objetiva y razonable de dicha conducta y de su proporcionalidad.

Estas reglas especiales no serán de aplicación a los procesos penales, ni, por analogía, a los procedimientos administrativos sancionadores.

Finalmente, también es posible que la víctima de la conducta solicite la extinción de la relación laboral al amparo del artículo 50 del Estatuto de los trabajadores, si se hubiera acreditado el incumplimiento grave de las obligaciones empresariales de prevención y protección frente a dicha conducta.

2.2 Tutela en el orden jurisdiccional penal, con especial referencia a los delitos de acoso sexual, de acoso moral laboral, de discriminación laboral y a las violencias digitales

• Tutela de la libertad sexual, con especial referencia al delito de acoso sexual

En lo que concierne a la tutela penal de la libertad sexual, debemos comenzar el análisis por el supuesto paradigmático de violencia sexual que pueden tener lugar en el ámbito del trabajo, el acoso sexual.

El acoso sexual está tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, reformado por la Ley orgánica 10/2022.

En este precepto se define el acoso sexual como "la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para uno tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante". A esta conducta se le imputa "una pena de prisión de seis a doce meses o de multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad

⁴⁹ La STS 426/2021, de 19 de mayo, señala en ningún caso puede hacerse depender la calificación del delito de la mayor o menor capacidad de la víctima para soportar la situación a la que se le está sometiendo.

de doce a quince meses”

Se prevén tres tipos agravados:

- Que la persona culpable de acoso sexual haya cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un daño relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la relación indicada (184.2)
- Que el acoso se cometa en centros de protección o reforma de menores, centros de internamento de personas extranjeras o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal (184.3)
- Que la víctima sea especialmente vulnerable, en razón de su edad, enfermedad o discapacidad (184.4).

En cuanto al sujeto activo de la conducta, el delito puede imputarse tanto a personas físicas como jurídicas (por ejemplo, a la empresa empleadora). Esta posibilidad es introducida por la Ley orgánica 10/2022 y dicha imputación tendrá lugar conforme a los criterios fijados en el artículo 31bis del Código penal⁵⁰.

En cuanto al sujeto pasivo de la conducta, es la persona física que padece el acoso, sea hombre o mujer.

El tipo contiene tres elementos:

- La conducta debe consistir en la “solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero”. La jurisprudencia admite que esta solicitud pueda tener lugar tanto de forma expresa como de forma tácita, pero en cualquier caso debe ser seria e inequívoca. Por tanto, el resto de conductas que hemos visto que integran el concepto laboral de acoso sexual y que no impliquen una solicitud de favores sexuales expresa o tácita quedan fuera del ámbito penal, sin perjuicio de que sean sancionables en el ámbito administrativo.
- Dicha conducta debe tener lugar en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, habitual o continuada.
- La conducta debe provocar una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante a la víctima. Se trata, por tanto, de un delito de resultado: debe generar dicha situación para la víctima. Lo que no se exige en ningún caso es que se produzca un daño o lesión psíquica para entender cometido el delito. De hecho, si se produce una lesión psíquica⁵¹ de suficiente entidad, el delito de acoso sexual entrará en concurso con el delito de lesiones correspondiente.

El delito de acoso sexual, al igual que el de agresión sexual, es un delito semipúblico: solo es perseguible con denuncia de la víctima, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal. El perdón del ofendido no extingue la acción penal ni la responsabilidad penal (artículo 191 del CP)

La penalidad prevista para el tipo general es prisión de 6 a 12 meses o multa de 10 a 15 meses, e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de 12 a 15 meses

La penalidad para los dos primeros tipos agravados arriba citados es de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación especial de 18 a 24 meses; en el tipo agravado del art. 184.4 la pena se impondrá en su mitad superior.

La penalidad prevista para la persona jurídica es de multa de 6 meses a 2 años. Además los jueces y tribunales podrán imponer alguna de las penas previstas en los letras b) a g) del artículo 33.7 del CP (disolución de la sociedad, suspensión de actividades, clausura de locales, prohibición de realizar actividades en el futuro, inhabilitación para obtener subvencione y ayudas públicas o beneficios fiscales o de Seguridad Social o contratar con las Administraciones Públicas o la intervención judicial)

El artículo 178 del CP castiga con la *“pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, al que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Solo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona. A los efectos del apartado anterior, se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad”*.

Conforme al artículo 179 del CP *“cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años”*.

El artículo 180 del CP contempla los siguientes tipos agravados de agresión sexual y violación:

“Las anteriores conductas serán castigadas con la pena de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1 y de siete a quince años para las del artículo 179 cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias, salvo que estas hayan sido tomadas en consideración para determinar que concurren los elementos de los delitos tipificados en los artículos 178 o 179:

- 1.^a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 2.^a Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 3.^a Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.
- 4.^a Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- 5.^a Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- 6.^a Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- 7.^a Cuando para la comisión de estos hechos el autor haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

2.Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

⁵² Lousada Arochena, José Fernando: Acoso sexual: Una tutela jurídica erosionada por los prejuicios de género

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años”.

El Código penal tipifica de forma específica las agresiones sexuales a menores de 16 años (art. 181). La Ley orgánica 10/2022 suprime la tradicional distinción entre agresiones sexuales y abusos sexuales, determinando que la realización de actos de carácter sexual con menores de 16 años será calificada como delito de agresión sexual (tipo básico), contemplando asimismo la violación y varios tipos agravados:

1. *“El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.*

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. *Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades de agresión sexual descritas en el artículo 178, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.*

En estos casos, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponerse la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o concurren las circunstancias mencionadas en el artículo 181.4.

3. *Cuanto el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por algunas de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de seis a doce años de prisión en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de diez a quince años en los casos del apartado 2.*

4. *Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:*

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos el autor haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

5. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Las violencias sexuales tipificadas en el Código penal también comprenden:

- El llamado delito de *grooming*. El artículo 183 castiga la conducta de quien, "a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años".

- Hacer presenciar actos de carácter sexual a menores de 16 años (art. 182)
- Exhibicionismo y provocación sexual ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección (art. 185 y 186).
- Prostitución de personas mayores de edad (art. 187).
- Explotación sexual y corrupción de menores de edad o personas discapacitadas necesitadas de especial protección (art. 188 a 189 ter).

Resultan de sumo interés los criterios fijados por nuestra jurisprudencia penal para valorar la declaración de la presunta víctima. Como señala Lousada Arochena⁵², dicha declaración podrá servir como prueba de cargo, quebrando la presunción de inocencia cuando reúna las siguientes tres exigencias:

- 1.^ª La ausencia de incredibilidad subjetiva que se verifica atendiendo a dos aspectos relevantes: la inexistencia de características psicoorgánicas en la víctima debilitadoras de su declaración (trastornos mentales, cuya concurrencia, con todo, puede ser irrelevante si los ha ocasionado la agresión sexual), y la inexistencia de móviles espurios que pudieran resultar de las relaciones previas entre el agresor y la víctima enturbiando su sinceridad (como animadversión, enemistad, odio, resentimiento, venganza u otros móviles semejantes). En todo caso, el legítimo interés de la víctima en la condena del agresor no resulta un argumento válido como para viciar su declaración.
- 2.^ª La verosimilitud objetiva que se verifica atendiendo a dos aspectos relevantes: lógica interna de la declaración de la víctima (debilitando su fuerza de convicción si esta es insólita u objetivamente inverosímil, y, a la inversa, potenciando su fuerza de convicción si es acorde a las reglas de la común experiencia), y la existencia de corroboraciones fácticas periféricas, aunque cuando la no acreditación plena de esas corroboraciones se justifica porque el ilícito no deja huellas o porque se ha desarrollado en unas circunstancias concurrentes situadas bajo el dominio de hecho del agresor, este criterio no desvirtúa la credibilidad de la declaración de la víctima.
- 3.^ª La persistencia en la incriminación que se verifica atendiendo a tres aspectos relevantes: la prolongación en el tiempo de la declaración de la víctima (sin con-

tradecirse ni desdecirse, aunque sin exigir una reiteración exacta, como la de un disco o una lección memorizada, sino una identidad sustancial de las diversas declaraciones), su concreción fáctica (narrando los hechos con la precisión con la cual cualquier persona en las mismas circunstancias objetivas y subjetivas los hubiera narrado) y la ausencia de contradicciones (manteniendo una conexión lógica tanto entre los diversos extremos de la declaración, o coherencia interna, como entre la declaración con otros extremos derivados de los otros medios de prueba, o coherencia externa).

Con la evidente intención de profundizar en las garantías de objetividad en la valoración de la declaración de las víctimas de delitos sexuales, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal) de 6 de marzo de 2019 (Rec. 2611/2018) ha detallado algunos de los factores a valorar para la credibilidad y verosimilitud de la declaración de la víctima de una agresión sexual:

- a) Seguridad en la declaración ante el tribunal por el interrogatorio del Ministerio Fiscal, letrado/a de la acusación particular y de la defensa;
- b) Concreción en el relato de los hechos ocurridos objeto de la causa.
- c) Claridad expositiva ante el tribunal.
- d) Lenguaje gestual de convicción, elemento de gran importancia.
- e) Seriedad expositiva que aleja la creencia del Tribunal de un relato figurado, con fabulaciones, o poco creíble.
- f) Expresividad descriptiva en el relato de los hechos ocurridos.
- g) Ausencia de contradicciones y concordancia del iter relatado de los hechos.
- h) Ausencia de lagunas en el relato de exposición que pueda llevar a dudas de su credibilidad.
- i) La declaración no debe ser fragmentada.
- j) Debe desprenderse un relato íntegro de los hechos y no fraccionado acerca de lo que le interese declarar y ocultar lo que le beneficie acerca de lo ocurrido.
- k) Debe contar en la declaración tanto lo que a ella se supone que le beneficia como lo que se supone que le perjudica”.

•Tutela penal de la integridad física y moral, con especial referencia a los delitos de acoso moral y de discriminación laboral

En cuanto a la tutela de la integridad física y moral, el libro II del Código penal tipifica:

- Los delitos contra la vida y la integridad física (destacando, entre ellos, las lesiones).
- Delito de torturas y delito de atentado a la integridad moral cometidos por funcionarios públicos o autoridades (artículos 174 a 176).
- Delito de trato degradante (artículo 173.1).
- Delito de acoso moral en el ámbito de una relación laboral o funcional (artículo 173.1).
- Delito de acoso inmobiliario (artículo 173,1).
- Delito de maltrato habitual en el ámbito familiar (artículo 173.2).
- Delito de “acoso callejero” (artículos 173.3). Es introducido por la Ley orgánica

10/2022, tipificando la conducta de “quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen en la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

En todos estos tipos delictivos se tutela la integridad moral como bien jurídico autónomo, con independencia de la causación de un daño físico. Si además del atentado a la integridad moral se produjese lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigará cada uno de los delitos cometidos (artículo 177), produciéndose, por tanto, un concurso de delitos.

Asimismo, debe entenderse protegida por la integridad moral cualquier conducta de violencia psíquica mediante la cual se exterioricen actitudes, comportamientos o expresiones de desprecio y humillación, como ocurre con los delitos de:

- Amenazas (artículos 169 a 171 del CP)
- Coacciones (artículo 172 del CP)
- Matrimonio forzado (artículo 172 bis). Como hemos visto, además de atentar contra la integridad moral, también lesiona la libertad sexual, por lo que es un tipo de violencia sexual.
- *Stalking* (artículo 172 ter).
- Acoso para obstaculizar el ejercicio del derecho a la interrupción voluntaria del embarazo de la mujer mediante actos molestos, ofensivos, intimidatorios o coactivos que menoscaben su libertad, y acoso a los trabajadores del ámbito sanitario en su ejercicio profesional o función pública y al personal facultativo o directivo de los centros habilitados para interrumpir el embarazo con el objetivo de obstaculizar el ejercicio de su profesión o cargo (artículos 172 quater).
- Trata de seres humanos (artículos 177 bis).
- Injurias (artículos 208 a 210 del CP).
- Calumnias (artículos 205 a 207 del CP).
- Discriminación laboral (artículo 316 del CP). Si las conductas discriminatorias fuesen reiteradas o sistemáticas hablaríamos de acoso discriminatorio.

Por su especial relevancia en el ámbito laboral, merecen especial atención los delitos de acoso moral laboral y el de discriminación laboral.

• Delito de acoso moral

El artículo 173.1 tipifica la conducta de quienes “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

El concepto penal de acoso moral en el ámbito laboral es, por tanto, más restringido que el concepto laboral de acoso. En efecto, solo serán constitutivas de delito las conductas que en las que concurren los siguientes requisitos:

- Que consistan en actos hostiles reiterados.
- Que el sujeto activo actúe prevaliéndose de su relación de superioridad. Por tanto, quedan excluido del concepto penal el acoso horizontal o entre personas entre las que no exista relación jerárquica.
- Que supongan un acoso grave. La gravedad deberá ponderarse en cada caso concreto, y dependerá de la intensidad de los ataques, el contenido vejatorio de estos, la reiteración y el espacio temporal en que se producen.

Sujeto activo del acoso moral con relevancia penal solo podrá serlo la persona física que, de hecho o de derecho, ostente dicha superioridad jerárquica sobre el sujeto pasivo. Con la reforma introducida por la Ley orgánica 10/2022, también podrán ser sujetos

activos las personas jurídicas, es decir, la empresa o entidad empleadora. Podrán ser sujetos pasivos de la conducta las personas que se inserten en dicho ámbito laboral, en un sentido amplio, y que ocupen una posición subordinada al sujeto activo.

La penalidad prevista para el sujeto activo persona física es de 6 meses a 2 años de prisión. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

• Delito de discriminación laboral

Se tipifica en el artículo 314 del Código penal, dentro de los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras:

“Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses”.

La conducta típica está integrada por tres elementos

- *Producir una discriminación en el empleo que pueda calificarse como grave.*
- *Que se haya producido una sanción administrativa o un requerimiento para restablecer la situación de igualdad*
- *Que el sujeto con potestades para restablecer dicha situación de igualdad no lo haya hecho, reparando los daños económicos causados, desoyendo dicho requerimiento o sanción administrativa.*

Por tanto, si bien la causación de la grave situación discriminatoria puede provenir de cualquier persona física con la que la persona trabajadora se relacione por razón de su trabajo (por ejemplo, un compañero o compañera), sujeto activo del delito solo podrá serlo el empresario o empleador, ya que este es el destinatario del requerimiento o sanción administrativa, y el responsable de su cumplimiento y, desde el momento en que este decide no restablecer la situación de igualdad, está ratificando la conducta discriminatoria previa realizada por un/a subordinado/a.

En el ámbito de la tutela antidiscriminatoria, también deben citarse el delitos tipificados en el artículo 510 del Código penal:

a) Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte de este o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad.

b) Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras

personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte de este, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad.

c) Quienes públicamente nieguen, trivialicen gravemente o enaltezcan los delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o enaltezcan a sus autores, cuando se hubieran cometido contra un grupo o una parte de este, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a este, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos, u otros referentes a la ideología, religión o creencias, la situación familiar o la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, cuando de este modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra estos.

2. Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses:

a) Quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de estos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, o produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para lesionar la dignidad de las personas por representar una grave humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos mencionados, de una parte de ellos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a estos.

b) Quienes enaltezcan o justifiquen por cualquier medio de expresión pública o de difusión los delitos que hubieran sido cometidos contra un grupo, una parte de este, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, o a quienes hayan participado en su ejecución.

Los hechos serán castigados con una pena de uno a cuatro años de prisión y multa de seis a doce meses cuando de ese modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mencionados grupos.

3. Las penas previstas en los apartados anteriores se impondrán en su mitad superior cuando los hechos se hubieran llevado a cabo a través de un medio de comunicación social, por medio de internet o mediante el uso de tecnologías de la información, de modo que, aquel se hiciera accesible a un elevado número de personas.

4. Cuando los hechos, a la vista de sus circunstancias, resulten idóneos para alterar la paz pública o crear un grave sentimiento de inseguridad o temor entre los integrantes del grupo, se impondrá la pena en su mitad superior, que podrá elevarse hasta la superior en grado.

5. En todos los casos, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión

u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y diez años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los cometidos y a las circunstancias que concurran en el delincuente.

6. El juez o tribunal acordará la destrucción, borrado o inutilización de los libros, archivos, documentos, artículos y cualquier clase de soporte objeto del delito a que se refieren los apartados anteriores o por medio de los cuales se hubiera cometido. Cuando el delito se hubiera cometido a través de tecnologías de la información y la comunicación, se acordará la retirada de los contenidos.

En los casos en los que, a través de un portal de acceso a internet o servicio de la sociedad de la información, se difundan exclusiva o preponderantemente los contenidos a que se refiere el apartado anterior, se ordenará el bloqueo del acceso o la interrupción de la prestación de este.

Por último, el artículo 22.4 del Código penal establece que se considerará agravante cuando un delito se cometa "por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurran efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta".

• Tutela penal frente a las violencias digitales y el ciberacoso

Merece una referencia especial, finalmente, la tutela penal frente a las violencias digitales y el ciberacoso. Sin perjuicio de que las conductas en que se sustancie la violencia digital puedan ser constitutivas de otros delitos (acoso moral, discriminatorio, sexual, coacciones, amenazas, agresión sexual, etc.) o infracciones administrativas, el artículo 197 del Código penal tipifica como delitos de revelación y descubrimiento de secretos las siguientes conductas:

1. "El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Las mismas penas se impondrán al que, sin estar autorizado, se apodere, utilice o modifique, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado. Iguales penas se impondrán a quien, sin estar autorizado, acceda por cualquier medio a estos y a quien los altere o utilice en perjuicio del titular de los datos o de un tercero.

3. Se impondrá la pena de prisión de dos a cinco años si se difunden, revelan o ceden a terceros los datos o hechos descubiertos o las imágenes captadas a que se refieren los números anteriores.

Será castigado con las penas de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro meses, el que, con conocimiento de su origen ilícito y sin haber tomado parte en su descubrimiento, realizare la conducta descrita en el párrafo anterior.

4. Los hechos descritos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán castigados con una pena de prisión de tres a cinco años cuando:

a) Se cometan por las personas encargadas o responsables de los ficheros, soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, archivos o registros;

b) o se lleven a cabo mediante la utilización no autorizada de datos personales de la víctima.

Si los datos reservados se hubieran difundido, cedido o revelado a terceros, se impondrán las penas en su mitad superior.

5. Igualmente, cuando los hechos descritos en los apartados anteriores afecten a datos de carácter personal que revelen la ideología, religión, creencias, salud, origen racial o vida sexual, o la víctima fuere un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, se impondrán las penas previstas en su mitad superior.

6. Si los hechos se realizan con fines lucrativos, se impondrán las penas respectivamente previstas en los apartados 1 al 4 de este artículo en su mitad superior. Si además afectan a datos de los mencionados en el apartado anterior, la pena a imponer será la de prisión de cuatro a siete años.

7. Será castigado con una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses el que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquella que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona.

Se impondrá la pena de multa de uno a tres meses a quien habiendo recibido las imágenes o grabaciones audiovisuales a las que se refiere el párrafo anterior las difunda, revele o ceda a terceros sin el consentimiento de la persona afectada.

En los supuestos de los párrafos anteriores, la pena se impondrá en su mitad superior cuando los hechos hubieran sido cometidos por el cónyuge o por persona que esté o haya estado unida a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, la víctima fuera menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o los hechos se hubieran cometido con una finalidad 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 identidad 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

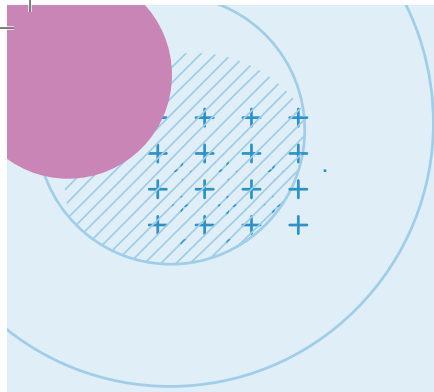
Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.*

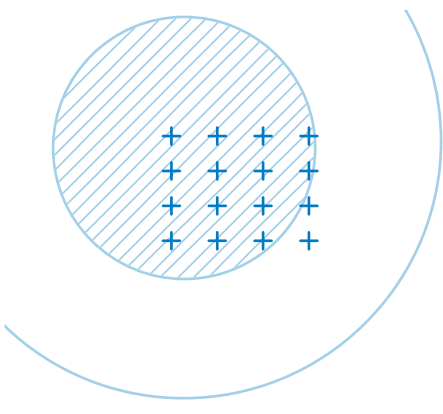
: https://www.Igualdadenlaempresa.Es/recursos/herramientas/docs/manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_desexo.Pdf

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

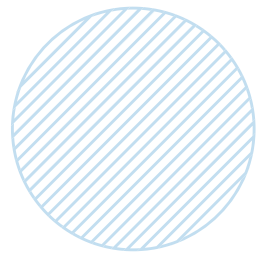
UGT Castilla y León (2014). *Modelo de protocolo de tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo para las empresas y entidades públicas.* <http://www.Ugtcyl.Es/prensa/modelo%20de%20protocolo%20acososexual.Pdf>

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 DE LA EMPRESA O ENTIDAD

(NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) declara que las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones que atenten contra la libertad sexual o la integridad moral en el trabajo, incluidas las cometidas por medios digitales.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas responsables en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.
- A respetar los principios del artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos y minimizar el tratamiento de datos personales que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de violencia digital o ciberacoso.
- Con esta finalidad, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente a las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo:
 -
 - Diseño de un protocolo para la prevención y actuación frente a las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluyendo las que tengan lugar por medios digitales, que se distribuirá y difundirá entre todas las personas trabajado- ras, personal puesto a disposición por las ETT, personal de empresas subcontratistas y personal autónomo relacionado con la empresa.
 -



- Realización de acciones formativas específicas frente a estas conductas entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención de estas conductas a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de un equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, violencia y acoso en el trabajo para la recepción, tramitación e investigación de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo para la prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Evaluación específica de los riesgos psicosociales.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

de de

(PRESIDENTE/A de NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) (REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS)

ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

A continuación se expone una propuesta o modelo de protocolo para la prevención y tratamiento de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

I. Declaración de principios y objetivos

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier clase de comportamiento que pueda atentar contra la libertad sexual y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, la empresa y la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras han acordado implantar y desarrollar una política contra cualquier situación de esta naturaleza, que contemple los siguientes elementos:

Una declaración de principios en la que se exprese la intolerancia absoluta hacia las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que tengan lugar en el mundo del trabajo, incluidas las que tengan lugar por medios digitales.

Una política de divulgación y prevención para difundir la importancia que se otorga a la erradicación de estas conductas y para sensibilizar, informar y formar a las personas trabajadoras y personal directivo sobre las distintas formas y tipologías de violencia, acoso y discriminación que pueden darse en el mundo del trabajo y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de conductas de dicha naturaleza o tener conocimiento de que se están produciendo en el entorno laboral.

Un procedimiento interno de actuación para los casos en que se lleguen a producir dichas conductas.

Con estas medidas se pretende garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso, discriminación y violencia, en el que se garantice la protección de la dignidad, la libertad sexual y la integridad física y moral, incluyendo la protección frente al acoso y la violencia de las personas LGTBI, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 12 de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Los objetivos generales del presente protocolo son:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y la violencia en cualquiera de sus modalidades.
- Establecer procedimientos específicos para la prevención de esas conductas, es decir, medidas preventivas para evitar que se produzcan.
- Establecer procedimientos específicos de actuación, aplicable cuando esas conductas lleguen a ponerse de manifiesto.

Para el cumplimiento de los objetivos generales, se seguirán los siguientes objetivos específicos

- Formar, informar, sensibilizar y concienciar a las personas trabajadoras sobre la política de tolerancia cero frente a este tipo de conductas; en qué consisten dichas conductas; pautas para que puedan identificarlas y reaccionar frente a ellas.
- Definir medidas preventivas que eliminen o minimicen el riesgo de conductas de

acoso o violencia.

- Definir y establecer procedimientos claros y eficaces para tratar estas situaciones de forma efectiva e integral una vez se produzcan.
- Disponer los medios necesarios y una organización específica para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la aplicación de medidas de protección y apoyo a las víctimas y para evitar la revictimización.
- Garantizar la seguridad, integridad, confidencialidad y dignidad de todas las personas afectadas, así como la protección frente a represalias.
- Garantizar la aplicación de medidas sancionadoras efectivas y proporcionadas contra los responsables de las conductas, si así quedara acreditado
- Llevar a cabo un seguimiento y evaluación periódica de la aplicación del protocolo, introduciendo las actualizaciones, revisiones o mejoras que resulten necesarias.

II. Medidas preventivas

Con la finalidad expuesta, se comprometen a establecer las siguientes medidas para promover condiciones de trabajo que eviten las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo:

1. Realización de una evaluación específica de los factores de riesgo psicosocial, entre los cuales figurarán los riesgos de sufrir violencias sexuales, físicas o psicológicas, y discriminación o acoso en el trabajo.

2. Se adoptarán las medidas preventivas que resulten necesarias en función de los resultados de la evaluación en relación con el entorno y condiciones de trabajo, factores organizativos y procedimientos de trabajo y modelos de gestión empresarial para eliminar o minimizar los factores de riesgo psicosocial. En todo caso, se adoptarán las siguientes medidas a fin de evitar que puedan ser fuente de situaciones de violencia y acoso :

- Se garantizará la integración de la perspectiva de género en la organización de los espacios de los lugares de trabajo a fin de que resulten accesibles y seguros para todas las personas trabajadoras.
- Se promoverá un buen clima laboral, para lo cual se realizarán periódicamente encuestas y se facilitará la posibilidad de presentar propuestas de mejora. Se analizará la carga de trabajo y su distribución entre las personas trabajadoras.
- Se definirán claramente los objetivos, responsabilidades, funciones y tareas de cada departamento, área y puesto de trabajo.
- Se realizará un seguimiento de los casos de baja laboral.

3. Medidas de formación, información y sensibilización

- Difusión del compromiso empresarial de tolerancia cero frente a este tipo de conductas
- Difusión y distribución del protocolo para la prevención y actuación frente a las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, tanto entre el personal propio de la empresa como personal de otras empresas o personas trabajadoras autónomas relacionadas con ella (personal de las ETT, subcontratas, proveedores, etc.). A tal efecto, se entregará una copia del protocolo a cada persona trabajadora y se publicará otra en el tablón de anuncios.
- Impartición de instrucciones a las jefaturas, mandos intermedios y personas encargadas de departamentos o equipos de su obligación de informar inmediatamente a la
- Dirección de cualquier conducta inapropiada que detecten en sus áreas de responsabilidad.

- Realización de acciones formativas específicas en esta materia dirigidas al personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de reuniones informativas y/o acciones formativas dirigidas a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso, en la que se les expliquen los distintos tipos de conductas, incluidas las cometidas por medios digitales, uso responsable de tecnologías de la información y comunicación, cómo detectarlas, cómo actuar frente a ellas, procedimiento para formular quejas y denuncias y derechos y garantías de las víctimas.
- Realización de acciones de sensibilización y formación para la protección integral frente a las violencias sexuales.
- Difusión de los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales y de las víctimas de violencia de género.
- Definición de una política de protección de datos personales, integrando en ella la protección frente a la violencia y el acoso, con el compromiso de minimizar el tratamiento de datos, especialmente cuando se trata de datos sensibles que pudiera dar lugar, en caso de mal uso, a situaciones de violencia, acoso o discriminación.
- Definición de una política interna de uso de medios digitales y de garantía del derecho a la desconexión digital, con la participación de la representación legal de las personas trabajadora.
- Realización de acciones formativas, informativas o de sensibilización, dirigidas a todo el personal, sobre el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación, la identificación de situaciones de violencia digital y ciberacoso y mecanismos de reacción frente a estas situaciones .

III. Ámbito de aplicación

Las conductas que pueden vulnerar la libertad sexual o la integridad moral en el trabajo son todas aquellas que impliquen el ejercicio de violencia o acoso en el trabajo. La OIT define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como aquellos "comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" (Convenio 190 de la OIT).

El presente Protocolo será de aplicación:

1. Ante cualquier conducta de acoso o violencia que tengan lugar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluyendo:
 - a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
 - b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
 - c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
 - d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
 - e) En el alojamiento proporcionado por el empleador.
 - f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
2. A todas las personas que prestan servicios para la empresa. Estarán protegidas por el presente Protocolo tanto el personal propio de la empresa, cualquiera que sea su sexo, modalidad de contratación laboral (indefinida, fija discontinua, contratación de duración determinada y contratos formativos) y posición jerárquica, como el personal de empresas subcontratistas, ETTs o de otras empresas del grupo; el personal que

realice labores de voluntariado, o que se encuentren en formación (estudiantes que realicen prácticas formativas no laborales, becarios/as, etc.) y las personas solicitantes de empleo y/o aspirantes a un puesto de trabajo durante la fase de selección de personal.

Las conductas pueden darse entre personas con relación jerárquica o sin ella, e incluso provenir de terceras personas relacionadas con la empresa.

3. El Protocolo será asimismo de aplicación cuando las conductas sean perpetradas por terceros (clientes, proveedores, pacientes, alumnado, público, etc.) o por personal de otras empresas concurrentes, en cuyo caso se dará conocimiento de los hechos a sus respectivas empresas. En el marco del deber de coordinación de actividades derivado del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, ambas empresas deberán cooperar para la adopción de las medidas oportunas de protección, investigación y sanción de los hechos, de acuerdo con las potestades organizativas y disciplinarias ostentadas por cada una de ellas.

IV. Definición y ejemplos de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo: violencia física y psicológica. Violencias sexuales. Acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo y acoso moral

• VIOLENCIA FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA

Se entiende por conductas de violencia física aquellas que suponen el uso de la fuerza física contra una persona para producir daños físicos, psicológicos y/o sexuales, como empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, puñaladas, disparos, etc.

Se entiende por conductas de violencia psicológica aquellos comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas, como:

- injurias o calumnias,
- amenazas,
- insultos o vejaciones injustas,
- maltratos de palabra o de obra,
- abuso de autoridad,
- otros actos de violencia psicológica que, por su carácter aislado, no puedan calificarse como acoso moral.

Se incluyen las conductas de violencia física, psicológica o sexual puntuales o esporádicas, siempre que tengan la suficiente entidad para atentar contra la integridad física o moral o la libertad sexual de la persona.

• VIOLENCIAS SEXUALES

Acoso sexual: según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, es "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual si tiene la suficiente entidad o relevancia, por lo que no es imprescindible la reiteración de las conductas.

El acoso sexual comprende conductas verbales, no verbales y físicas, pudiendo citarse a modo de ejemplo los comportamientos siguientes, por sí solos o conjuntamente con otros:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios con tintes sexuales sobre la apariencia física, orientación sexual o identidad de género de la persona.
- Comentarios sexuales, gestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilida-

- des/capacidades sexuales.
- Preguntas sobre la vida sexual, orientación sexual o preferencias sexuales de la persona.
 - Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.
 - Difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual o erótico de una persona trabajadora o de terceras personas.
 - Comunicaciones (cartas, notas, llamadas o mensajes telefónicos, correos electrónicos, comunicaciones o comentarios a través de redes sociales, etc.) de contenido sexual.
 - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sentimentales o sexuales, o para retomar las relaciones sentimentales o sexuales tras una ruptura.
 - Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
 - Invitaciones para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo (por ejemplo, colocar un calendario o imágenes de este tipo en el centro de trabajo, o como fondo de pantalla del PC).
 - Contacto físico deliberado y no solicitado de carácter leve (caricias, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - Espiar a las personas cuando se hallan en lugares reservados o íntimos, como los vestuarios, baños o salas de lactancia.

Cuando el acoso sexual consista en la solicitud de favores sexuales, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, provocando en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria hostil y humillante la conducta podrá ser constitutiva de delito. La responsabilidad por este delito se podrá imputar tanto a la persona física autora de este como a la empresa o persona jurídica si no hubiera cumplido sus obligaciones de prevención, control y supervisión (art. 184 del CP).

Si se traspasa cierto límite en la conducta de acoso sexual, hablaríamos de un delito de agresión sexual, entendiendo por tal cualquier contacto físico de carácter íntimo sin consentimiento (tocar genitales, glúteos, senos, etc.), e incluso actos de violencia sexual sin contacto físico, cometidos a través de medios digitales (por ejemplo, intimidar, coaccionar o amenazar a una persona para obtener vídeos o imágenes sexuales o tener relaciones online). Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras se produce un delito de violación (art. 178 y 179 del Código penal).

• TRATO Y/O ACOSO DISCRIMINATORIO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.4 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:

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

La Ley amplía el elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, abarcando el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2.1.). Comprende tanto tratos discriminatorios puntuales como reiterados.

Se incluyen expresamente las conductas que constituyan acoso o violencia contra las personas LGTBI por razón de su orientación o identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. A tal efecto, se tendrán en cuenta los conceptos establecidos en dicha ley:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
- La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

De modo ejemplificativo y no excluyente, podrían constituir trato discriminatorio o acoso discriminatorio, siempre que estén conectadas con alguno de los factores de discriminación arriba enumerados, las siguientes:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de forma ofensiva, aislarla o ridiculizarla por alguno de los factores de discriminación descritos.
- Burlarse o utilizar calificativos o formas ofensivas para dirigirse a una persona por su raza, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, enfermedad, etc.
- Ataques, burlas, calificativos ofensivos y/o tratos desfavorables por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de la persona o sus características sexuales.
- Utilización de humor transfobo, intéfobo, homófobo, lesbófobo o bifobo.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan con el género con el que se identifique.
- Negarse a adaptar el puesto de trabajo o a realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, que no impongan una carga desproporcionada o indebida y que sean necesarios para que la persona con discapacidad pueda trabajar en igualdad de condiciones que las demás (artículo 6.1 a) de la Ley 15/2022 y STC de 15 de mayo de 2021).
- Atacar las creencias políticas o religiosas de la persona trabajadora.
- Ataques o tratos desfavorables por razón de la pertenencia a un sindicato o por

acciones sindicales realizadas.

- Ataques o tratos desfavorables por la nacionalidad, origen racial o étnico, edad, el estado civil, la discapacidad o la enfermedad de la persona.
- Tratos desfavorables por razón de la enfermedad, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías o trastornos.

• ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

Es "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7 LOIMH).

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad motivados tanto por el sexo biológico como con el género de la persona, y en particular:

- De una trabajadora solo por el hecho de ser mujer; o de un hombre por el solo hecho de ser hombre.
- De una persona trabajadora por motivo de su orientación sexual o por su expresión de género o identidad de género o condición de persona intersexual, transexual o en proceso de reasignación de género.
- De una mujer trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad o por hallarse en situaciones asimilables, como estar sometándose a técnicas de reproducción asistida, o de un hombre por encontrarse su pareja en alguna de estas situaciones (discriminación refleja).
- De una mujer trabajadora por el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.
- De un hombre por el mero hecho de solicitar o disfrutar su permiso de paternidad, o por ejercer derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:
- Conductas discriminatorias motivadas solo por el hecho de ser mujer u hombre, o por no ajustarse a las características físicas o comportamientos estereotípicos del sexo biológico.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Calificativos, epítetos o formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del otro sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Ignorar aportaciones o comentarios de la persona (excluir, no tomar en serio).
- Vaciar de funciones o responsabilidades su puesto de trabajo o dejar sin ocupación efectiva; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Penalizar, tomar decisiones que afecten desfavorablemente a su formación y promoción profesional o cualesquiera otras condiciones de trabajo.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho por razón de dichas causas.

- La discriminación laboral (ya sea por sexo o género o por cualquiera otra de las causas citadas) puede llegar a ser constitutiva de delito (art. 314 del CP).

• ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO O *MOBBING*

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” (NTP 854 del INSSL). Para que la conducta o conductas sean calificadas como acoso moral, la jurisprudencia exige que concurren tres requisitos:

- Que la conducta sea reiterada o sistemática.
- Que responda al fin de vejar, humillar o atentar contra la dignidad de la persona trabajadora o sea objetivamente idónea para producir un padecimiento físico o moral (lo haya producido efectivamente o no).
- Que la conducta sea deliberada o, al menos, esté adecuadamente conectada con el resultado lesivo.

Con carácter ejemplificativo y no excluyente, se pueden señalar los siguientes ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral:

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva o no proporcionar los medios esenciales para realizar su trabajo.
- Aislar, incomunicar, prohibir la comunicación de la persona trabajadora con otras personas trabajadoras, o de estas con aquella, o con clientes.
- Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo o manipularla para inducir a error.
- Acusaciones sistemáticas de negligencia o falta de profesionalidad injustificadas
- Imposición de sanciones disciplinarias injustificadas y reiteradas
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben la reputación, la imagen o la profesionalidad.
- Burlas, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, minusvalorar el trabajo, ocultar o minimizar los méritos.
- Criticar continuamente el trabajo, ideas o propuestas de la persona acosada.
- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar a la persona, a su trabajo o a los resultados obtenidos.
- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, o el alojamiento de la persona cuando sea proporcionado por la empresa, etc., o sustraer elementos claves para su trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad sin justificación o asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad de la persona.
- Animar a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores, o a denunciar o presentar quejas contra la persona acosada, mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.

El acoso moral en el trabajo puede llegar a ser constitutivo de delito (art. 173 del Código penal).

* VIOLENCIAS DIGITALES Y CIBERACOSO

Por violencia digital podemos entender aquellos actos de violencia o acoso en línea, cometidos, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona.

La violencia digital comprende el ciberacoso, sea moral, sexual o discriminatorio, la calumnia, el insulto, la amenaza y las expresiones discriminatorias. Si bien ya se han ido citando muchas de sus manifestaciones en los apartados anteriores, podemos enumerar, de modo ejemplificativo, las siguientes conductas:

- El envío por medios digitales de imágenes, vídeos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios, expresiones o chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio o que afecten a la dignidad de la persona trabajadora.
- La difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual de una persona trabajadora sin su consentimiento (sexpredding, revenge porn o "pornovenganza"). Pueden haber sido obtenidas legítimamente por quien las difunde (imágenes o vídeos enviados por la propia víctima, o grabados de común acuerdo), pero esta lo utiliza para hacer daño a la víctima difundiendo o haciéndolos públicos sin su consentimiento.
- Irrumpir en las redes sociales de alguien o crear un perfil falso para hacerse pasar por la víctima a fin de desacreditarla (fraping).
- Amenazar a la víctima con difundir o hacer público contenido de carácter sexual de esta si no accede a las pretensiones del chantajista (sextorsión).

Además de los delitos contra la integridad física y/o psíquica y contra la libertad sexual que pueden comportar estas conductas (amenazas, coacciones, etc.), pueden asimismo ser constitutivas de los delitos de descubrimiento y revelación de secretos tipificados en el art. 197 del Código penal.

V. Procedimiento de actuación frente a conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

1. CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN ASESORA E INSTRUCTORA

Se constituirá una comisión asesora e instructora (en adelante Comisión) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en esta materia y que asumirá las siguientes competencias:

- a) Recibir todas las denuncias que puedan plantearse en el ámbito de aplicación del protocolo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
- c) Recomendar y gestionar ante la Dirección corporativa las medidas preventivas y cautelares que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto investigado, que incluirá: antecedentes del caso, resumen de diligencias y pruebas practicadas, hechos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes y propuesta de medidas correctoras, que elevará al Dirección corporativa.

La Comisión será debidamente informada de las medidas y sanciones impuestas por la Dirección de la empresa a resultas de dicho informe y velará por su efectiva aplicación. La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores sobre materias relacionadas con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

La Comisión estará formada por un representante de la parte empresarial, un representante de la parte social y una persona del servicio de prevención ajeno especialista en psicología aplicada. Ambos sexos deberán contar con representación en la Comisión, siempre que fuese posible. En un documento anexo al presente Protocolo constará: el nombramiento o designación nominativa de los y las miembros de la Comisión y de al menos un suplente para cada uno; su aceptación del cargo; medio de contacto que podrán utilizar las personas trabajadoras para comunicarse con ellos.

Dicho documento formará parte del presente Protocolo y se le dará la misma difusión que a este. Los cambios o sustituciones que afecten al personal miembro de la Comisión serán asimismo objeto de suficiente difusión.

Para el ejercicio de sus funciones, la empresa proveerá a la Comisión de los medios materiales adecuados, de la disponibilidad horaria necesaria sin merma alguna en su retribución, y de la posibilidad de recurrir a terceras personas externas si precisase asesoramiento o asistencia (especialistas en igualdad, juristas, médicos, psicólogos, etc.). Durante la fase de investigación, y previa información o solicitud a la Dirección corporativa, la Comisión tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso y libre acceso a todas las dependencias y centros de trabajo de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.

La Comisión, ante un caso concreto, podrá delegar en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante y/o víctima o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada, las siguientes competencias:

Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.

- Recibir consultas y/o solicitudes de asesoramiento sobre las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo y de los procedimientos de actuación.
- Efectuar las entrevistas con las personas denunciante, denunciada y los posibles testigos.
- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de dicha investigación. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de las medidas previstas en el apartado VIII del Protocolo.
- Elaborar y someter a la Comisión el informe preliminar.

La Comisión elaborará un procedimiento o reglamento de funcionamiento interno. Las decisiones en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría.

2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

* Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.

• Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Toda la información y documentación que se genere durante el procedimiento tendrá carácter confidencial. A tal efecto, las personas responsables de la gestión del caso asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos tanto de la presunta víctima como de la persona presuntamente autora de la conducta.

Los datos relativos a la salud estarán especialmente protegidos, de tal manera que para incorporarlos al expediente será necesaria la autorización expresa de la persona afectada. En sus informes y diligencias, la Comisión deberá garantizar la confidencialidad de los datos relativos a la salud de que haya tenido conocimiento a lo largo de la investigación.

- Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución tendrán lugar en los plazos fijados por el presente Protocolo, sin perjuicio de que la Comisión pueda por unanimidad ampliarlos por el tiempo estrictamente necesario cuando concurran circunstancias excepcionales, debidamente justificadas, que impidan su cumplimiento.
- Imparcialidad, contradicción y derecho a ser escuchadas de todas las partes: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Garantía de indemnidad frente a represalias: todas las personas intervinientes en el procedimiento (denunciante, presunta víctima, personas integrantes de la Comisión, personas que comparezcan como testigos o ayuden o participen en la investigación) deberán ser protegidas frente a cualquier posible represalia .
- Colaboración: todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de prestar la debida colaboración con la investigación y las personas que la llevan a cabo.

3. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La iniciación del procedimiento interno de queja o denuncia que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

3.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la queja o denuncia presentada por escrito, con relato de los hechos, los testigos y los medios de prueba de que dispusiese. Podrá utilizarse el modelo de denuncia que acompaña el presente Protocolo. La denuncia podrá presentarse directamente o a través de correo electrónico (indicar dirección) ante cualquiera de las personas miembros de la Comisión .

Las denuncias podrán presentarse tanto por la persona agraviada como por terceras personas que hubieran tenido conocimiento o presenciado los hechos denunciados. El personal con responsabilidad jerárquica (directivos/as y responsables) estará obligado a informar sobre los posibles casos de violencia o acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo. Será motivo de apercibimiento no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

Si la denuncia fuere presentada por tercera persona, la Comisión o la persona designada para instruir se pondrá en contacto con la presunta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Dirección de la empresa deba realizar actuaciones preventivas en aras a evitar la existencia de riesgos para otras personas.

Tanto la víctima como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

3.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

La Comisión, en atención a la gravedad de los hechos denunciados y/o la solicitud de la víctima, valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal. Solo se aplicará este procedimiento si la presunta víctima y la persona denunciada lo aceptan. En todo caso, quedarán excluidos de esta posibilidad los casos de acoso sexual, de acoso y violencia graves y las conductas que revistan visos de ser constitutivas de delito.

De solicitarse la aplicación de este procedimiento, la Comisión, o la persona en quien delegue, se reunirá con la máxima celeridad y en todo caso, en el plazo máximo de 3 días desde la recepción de la denuncia, con la persona denunciada. Se informará a esta de la existencia de la queja, de los hechos que se imputan y de su calificación, indicando las responsabilidades disciplinarias a que podría dar lugar de ser cierta y verificarse. Se aclarará que en esta fase no hay aún procedimiento sancionador ni da lugar a la imposición de sanción alguna. El denunciado puede guardar silencio, dar la explicación que considere oportuna o manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado en su contra.

La Comisión comunicará el resultado de las gestiones a la víctima y a la Dirección de la empresa.

3.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

3.3.1 Fase de investigación

En caso de que no se considere oportuno acudir al procedimiento informal o la víctima no considere satisfactorios los resultados alcanzados en este, la Comisión iniciará una investigación de los hechos, con total respeto a las partes implicadas, con base en los principios reconocidos en el presente Protocolo.

A tal efecto, en un plazo máximo de 24 horas hábiles, conforme al calendario laboral de la empresa, informarán de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación fehaciente y a la persona denunciante y/o víctima del inicio del procedimiento y propondrá a la Dirección corporativa la adopción de las medidas cautelares que sean necesarias. Cuando la persona denunciada y la presunta víctima compartan espacio y tiempo de trabajo o tengan relación jerárquica directa, se acordará la separación cautelar, siempre que sea proporcionado y razonable conforme a las circunstancias del caso. Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante y/o víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quién ha de ser cambiado de puesto.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de TRES días hábiles, responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación de los hechos denunciados o solicitar la práctica de diligencias de averiguación pertinentes y en virtud del derecho de contradicción.

La Comisión o la persona en quien delegue podrán practicar cuantas diligencias de averiguación estimen necesarias, dando audiencia a todas las personas intervinientes y los posibles testigos de la conducta. En todo caso, deberá entrevistar por separado a la persona denunciante y/o presunta víctima y a la persona denunciada. Dichas diligencias podrán consistir en comprobaciones documentales, examen de condiciones de trabajo y cuantas otras sean necesarias para dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

3.3.2 Fase de informe

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará y aprobará un informe de conclusiones que deberá elevar a la dirección corporativa con la mayor celeridad posible.

En todo caso, el informe debe quedar emitido dentro del plazo máximo de VEINTE días naturales desde la recepción de la denuncia e incluirá, como mínimo, la siguiente información:

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta.
2. Relación de las diligencias practicadas, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas recogidas.
3. Resumen de los principales hechos que se consideren acreditados.
4. Informe de la sección sindical del organismo, si hubiera sido aportado.
5. Conclusiones.
6. Medidas propuestas.

3.3.3 Fase de resolución. Régimen disciplinario

Recibido el informe de la Comisión, en el plazo de los CINCO días hábiles siguientes, la Dirección de la empresa emitirá una resolución acordando la adopción de las medidas propuestas. El informe de la Comisión será vinculante para la empresa. Si alguna de las medidas fuese de imposible cumplimiento, lo razonará motivadamente, adoptando medidas equivalentes.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción disciplinaria a la persona autora del acoso o con el sobreseimiento del caso.

En caso de que se acuerde sanción disciplinaria, esta se impondrá, calificará y graduará de acuerdo con la normativa laboral vigente y el Convenio Colectivo de aplicación. Si la sanción afectase a una persona afiliada a un sindicato, los/las delegados/as sindicales tendrán derecho a ser oídos con carácter previo a la adopción de esta (art. 10.3.3 de la Ley orgánica de libertad sindical).

En el supuesto de que la sanción no conlleve el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que la persona autora de la conducta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, al margen de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer un empeoramiento de las condiciones laborales ni retributivas de la víctima.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, siempre que la organización del trabajo lo permita.

3.3.4 Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la Comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima se encuentre en situación de vulnerabilidad por su edad, discapacidad física o mental o enfermedad.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j. Constituirá en todo caso una circunstancia agravante que la víctima sea titular de un contrato de duración determinada; en prácticas o para la formación y el aprendizaje; que se halle en período de prueba; o se trate de personal en formación sin vinculación contractual (estudiantes de prácticas formativas no laborales, becarios y becarias, etc.).

VI. Medidas de apoyo, protección y acompañamiento a la víctima

Si se hubiera acreditado la realidad del acoso, la Dirección de la empresa adoptará, a propuesta de la Comisión o a solicitud de la víctima, las medidas necesarias para garantizar el apoyo a la víctima hasta su total restablecimiento. En particular, podrá acordar las siguientes medidas :

- Restitución y reparación de los derechos de las víctimas: Si la conducta de violencia o acoso se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional o de funciones, merma de retribuciones, etc.) la empresa deberá restituirla en sus derechos, reparando los perjuicios laborales que se le hubieran ocasionado.

- Facilitar el acceso a cursos de formación para compensar los perjuicios formativos que se hubieran producido
- Asistencia y asesoramiento para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima hasta su total restablecimiento (por ejemplo, derecho a solicitar asistencia y apoyo psicológico por expertos; asesoramiento sobre las prestaciones sanitarias a que tiene derecho, etc.).
- Asesoramiento jurídico sobre sus derechos como víctima de violencia de género o de violencias sexuales (derechos laborales, prestaciones, ayudas, etc.), cuando proceda
- Calificación como contingencia profesional de los daños para la salud sufridos por la víctima como consecuencia del acoso.

VII. Falsas denuncias

En el caso de que la instrucción concluya no confirmando los indicios de acoso contenidos en la denuncia, si la persona denunciante insistiese en incriminar a la persona denunciada aun cuando los hechos no sean verosímiles, se deberán justificar los hechos en que se ampare la denunciante para continuar con la denuncia y valorar la existencia de mala fe.

En este supuesto y si se apreciase la existencia de mala fe en la activación del Protocolo con la queja o denuncia, la dirección de la empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

VIII. Protección de datos

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todas las personas intervinientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en este. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

La custodia del expediente, una vez finalizado, será responsabilidad de la Dirección de la empresa.

IX. Incompatibilidades

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en la conducta denunciada o afectada por relación de parentesco de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada.

El motivo de incompatibilidad concurrente puede ser alegado por la persona en quien concurre, por la víctima, por la persona denunciada o por cualquier otra persona trabajadora de la empresa o partes intervinientes en el proceso.

En caso de discrepancia será la dirección de la empresa quien, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

De acreditarse la concurrencia de la incompatibilidad, la persona afectada por esta será sustituida por la persona suplente prevista, a los solos efectos de dicho procedimiento.

X. Interpretación, seguimiento y evaluación del protocolo

Si en la aplicación del presente protocolo surgieran dudas sobre su interpretación, la Comisión será el órgano competente para su resolución, sin perjuicio de las competencias de los órganos judiciales y de la posibilidad de recurrir a medios externos de resolución de conflictos.

Anualmente, se redactará un informe de seguimiento de la aplicación del protocolo y de sus resultados, que tendrá por objeto realizar una valoración de su funcionalidad y realizar acciones de mejora y su adaptación. En este se recogerá información cuantitativa y cualitativa con perspectiva de género.

XI. Entrada en vigor

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de las modificaciones de este que sean necesarias a resultas del seguimiento y evaluación de su aplicación, que serán debidamente negociadas entre las partes firmantes.

XII. Comunicación y depósito

El presente protocolo se difundirá y comunicará efectivamente al personal de la empresa a través de:

El presente protocolo será objeto de depósito voluntario en el Registro de Convenios Colectivos de la Xunta de Galicia.



ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE

Persona afectada Recursos Humanos Comisión instructora

Centro directivo o Unidad _____

Representación legal de las personas trabajadoras

Otros _____

Solicitante (si es persona diferente de la persona afectada)

Nombre y apellidos:

DNI/NIF:

Puesto de trabajo:

Datos de contacto:

¿Actúa con el conocimiento y/o consentimiento de la persona afectada?

¿Cómo tuvo conocimiento de los hechos que denuncia?

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIF:

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

Sexo:

Dirección de correo electrónico:

Nº de teléfono:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIF:

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

Sexo:

Dirección de correo electrónico:

Nº de teléfono:

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la supuesta víctima

Nivel superior Igual nivel Nivel inferior

¿El/la presunto/a acosador/a trabaja directamente con la supuesta víctima?

Sí No A veces

¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Sí No

¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a? situación?

Sí No

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS



DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí No

RELACIÓN DE DOCUMENTOS ANEXOS

1. Testigos (señale el nombre y apellidos, puesto y datos de contacto, si dispusiera de ellos)

2. Documentación

3. Comunicaciones electrónicas (mensajes de texto, Whatsapp, correos electrónicos,...)

4. Fotografías o grabaciones audiovisuales

5. Otros

SOLICITUD

- Solicito el inicio del procedimiento formal
- Solicito la apertura previa del procedimiento informal, reservándome el derecho de instar el procedimiento formal en caso de que los resultados del procedimiento informal no fueran satisfactorios.
- Solicito la adopción de medidas cautelares (explique cuáles considera convenientes y la justificación:

En _____, a _____ de _____ de _____

Firma

ANEXO IV. MODELO DE *CHECKLIST* O CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE LAS EMPRESAS EN CUANTO A LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Evaluando la situación de mi empresa respecto a la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo:

- ¿Se ha elaborado e implantado un plan de igualdad en mi empresa?
- ¿Se ha impartido en mi empresa formación en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Conozco la regulación establecida en el convenio colectivo de aplicación en mi empresa en esta materia?
- ¿Se han puesto en marcha en mi empresa medidas específicas frente a estas conductas?
- Estas medidas, ¿han sido negociadas con la representación legal de la plantilla?
- Estas medidas, ¿son conocidas por la totalidad de la plantilla? ¿Qué medios de difusión o publicidad se han utilizado?
- Estas medidas, ¿incluyen una declaración de principios o compromiso de la empresa de tolerancia cero frente a estas conductas?
- Estas medidas, ¿incluyen acciones formativas dirigidas a la totalidad de la plantilla, incluyendo al personal directivo? ¿Cuáles son y cómo y cuándo se han impartido?
- Estas medidas, ¿incluyen acciones de información, divulgación o sensibilización dirigidas a la totalidad de la plantilla, incluyendo al personal directivo? ¿Cuáles son y cómo se han llevado a cabo?
- Estas medidas, ¿incluyen un procedimiento para tramitar las denuncias y quejas frente a estas conductas?
- Estas medidas, ¿incluyen la designación de una o varias personas que actúen como comité asesor e instructor del procedimiento?
- ¿Dispone la empresa de un plan de prevención de riesgos laborales, que incluya una evaluación de los riesgos y una planificación de las medidas preventivas para corregir los riesgos psicosociales?
- La violencia, física, psicológica y sexual, y el acoso, ¿se incluye expresamente entre los riesgos laborales evaluados?
- En la formación en materia de prevención de riesgos laborales, ¿se incorporan contenidos relativos a la violencia y al acoso?
- ¿Se han adoptado medidas para que las trabajadoras conozcan sus derechos en materia laboral en caso de ser víctimas de violencia de género o de violencias sexuales?
- En caso de que se hayan adoptado las medidas expresadas, ¿existen mecanismos de seguimiento y evaluación de las mismas? ¿Hay una persona responsable del seguimiento y evaluación?

Evaluando la situación de mi empresa en relación con la protección de la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- ¿Existe una política empresarial de compromiso con la protección, promoción y apoyo de la maternidad, la paternidad, la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad parental?
- ¿Se ha realizado algún manual o documento con instrucciones al personal directivo, mandos intermedios y de recursos humanos sobre el tratamiento de las situaciones de maternidad y paternidad?
- ¿Se encuentran evaluados todos los riesgos de los puestos de trabajo en relación con las situaciones de embarazo, maternidad y lactancia, con independencia de que en la actualidad sean ocupados o no por mujeres?

- ¿Se contempla específicamente qué puestos están exentos de riesgo durante dichas situaciones?
- Dicha documentación preventiva, ¿es conocida por todas las personas trabajadoras? ¿Cómo pueden acceder a ella o consultarla si lo desean?
- Una vez se comunica una situación de embarazo, maternidad o lactancia, ¿se realiza una evaluación más específica que tenga en cuenta las características de la persona trabajadora, incluyendo la vigilancia de la salud?
- ¿Se incluyen las cuestiones relativas a la protección de la maternidad en la formación e información impartida en materia de prevención de riesgos laborales?
- ¿Existe algún protocolo para comunicar las situaciones de embarazo y/o lactancia? ¿Y para el uso de los permisos de maternidad y paternidad?
- ¿Se encuentran identificadas las personas responsables o departamento/s al que las personas trabajadoras han de dirigirse para comunicar dichas situaciones?
- ¿La reincorporación de las personas trabajadoras tras el embarazo o tras el disfrute de permisos de maternidad o paternidad se ha producido en los mismos términos y condiciones laborales que disfrutaban anteriormente?
- ¿Tiene la empresa una política de fomento de conciliación de la vida personal y familiar? ¿Qué medidas específicas comprende? ¿Dónde se recogen?
- ¿Se han adoptado medidas para posibilitar a las personas en situación de maternidad o paternidad reciente o con reducción de jornada por guarda legal el acceso a la formación profesional y a la promoción profesional en la empresa?

A modo de conclusión:

- ¿Qué puntos débiles detecto en mi organización en relación con el tratamiento de las situaciones expresadas? ¿Qué iniciativas o medidas debería adoptar?



ANEXO V. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA INSTRUCCIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS O QUEJAS POR CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Expediente n°

Fecha apertura expediente.....

I. DATOS GENERALES DEL EXPEDIENTE

Datos de la denuncia

La persona denunciante es la supuesta víctima	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
Fecha presentación denuncia		
Nombre y apellidos persona receptora denuncia		

Datos de la presunta Víctima

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área departamento			
Horario	<input type="text"/> Turno		

Si la denuncia ha sido presentada por tercera persona, Datos de la persona que activa el protocolo

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

Datos de la persona denunciada

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Nivel jerárquico de la persona denunciada respecto del/la denunciante o víctima	Nivel Superior Igual Nivel Nivel Inferior		
¿La persona denunciada trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?	Sí No A veces		



¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?	
Sí	No
¿La persona denunciada es su jefatura superior inmediata?	
Sí	No

OBSERVACIONES:					
Nombre completo					
Puesto de trabajo		Teléfono			
Unidad/área/departamento					
Representante Entidad		Titular		Suplente	
<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO

Responsable instrucción del procedimiento

Persona responsable convocatoria pleno de la Comisión asesora					
Fecha convocatoria Comisión					
Solicitud de medidas urgentes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO	Solicitud de Medidas cautelares/preventivas	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO
Fecha comunicación de la solicitud de medidas cautelares al Dpto. Responsable					
Valoración inicial adecuación procedimiento	Procedimiento Informal		Procedimiento Formal		
	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> NO

Se ha solicitado informe/asesoramiento a:

Servicio de prevención riesgos laborales	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO
Profesional externo/a	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> NO
Fecha solicitud informe prl		
Fecha recepción informe prl		
Fecha solicitud asesoramiento		
Fecha inicio asesoramiento		



Datos de la persona responsable del servicio PRL

Nombre completo			
Profesión		Teléfono	
Puesto de trabajo			

Datos del profesional externo (si actúa en el procedimiento)

Nombre completo			
Profesión		Teléfono	
Especialidad			
Colegio profesional		N.º colegiado/a	

OBSERVACIONES:



II. ENTREVISTAS

Entrevista a la presunta víctima

Relato de hechos/ conductas

Cronología de hechos/conductas

¿Cuándo se produjo o se inició la conducta?

¿Los hechos/conductas se han reiterado?

Intensidad de los hechos/conductas

Medios de prueba

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

Ninguna evidencia específica

Documentos de respaldo

Fotografías

Testigos

Correos electrónicos

Otros



Si respondió "Otros":

**Entrevista a la persona denunciada**

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Fecha convocatoria para entrevista	Por teléfono		
	Por email		
Fecha entrevista		Hora inicio entrevista	
Lugar		Hora fin entrevista	
Asiste acompañado/a por asesora/a	SÍ		NO
Firma documento confidencialidad	SÍ		NO
Firma documento Prot datos	SÍ		NO
Firma declaración	SÍ		NO
Aporta pruebas	SÍ		NO

RELATO DE HECHOS/CONDUCTAS:

--



ENTREVISTAS A TESTIGOS DE LA CONDUCTA

Nombre completo				
Puesto de trabajo				
Función que realiza				
Unidad/área/departamento				
Está trabajando en la actualidad con el/la denunciante	SÍ		NO	
Está trabajando en la actualidad con el/la denunciado/a	SÍ		NO	
Tiene algún interés personal con el/la denunciante	SÍ		NO	
Tiene algún interés personal con el/la denunciado/a	SÍ		NO	
Tiene relación de amistad y/o parentesco con el/la denunciante	SÍ		NO	
Tiene relación de amistad y/o parentesco con el/la denunciado/a	SÍ		NO	
Ha tenido algún conflicto laboral o personal con el/la denunciante	SÍ		NO	
Ha tenido algún conflicto personal o laboral con el/la denunciado/a	SÍ		NO	
Fecha convocatoria para entrevista	Por teléfono			
	Por email			
Fecha entrevista		Hora inicio entrevista		
Lugar		Hora fin entrevista		
Asiste acompañado/a por asesora/a	SÍ		NO	
Firma documento confidencialidad	SÍ		NO	
Firma documento prot datos	SÍ		NO	

RELATO DE HECHOS/CONDUCTAS:



D./D.ª (NOMBRE Y FIRMA TESTIGO)

declara

Sí está conforme con la información recogida en este documento.

NO está de acuerdo con la información recogida en este documento

III. ANTECEDENTES PERSONALES/LABORALES

PERSONA DENUNCIANTE O VÍCTIMA:

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



Ha sido objeto de alguna denuncia anterior por conductas de violencia, acoso o comportamientos inapropiados	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Si respondió SI, señale:	EXPEDIENTE N°
N° expediente	CONFIRMADO <input type="checkbox"/> NO CONFIRMADO <input type="checkbox"/>
Resultado	

CHECK-LIST DE CONDUCTAS

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>



Utilización de humor sexista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ridicularizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del otro sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar las conductas anteriores en relación con la orientación sexual, expresión de género e identidad de género de la persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual, expresión de género o identidad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona con ánimo discriminatorio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o puesto con ánimo discriminatorio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONDUCTAS SUSCEPTIBLES DE SER CALIFICADAS COMO ACOSO MORAL

(señalar si se ha dado alguna de estas situaciones)

ABUSO DE AUTORIDAD				
<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				
Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incommunicado/a sin causa alguna que lo justifique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes.	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona, aislarla, apartarla del resto	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella, cuando esta lo reclame y esté relacionado directamente con el desarrollo del trabajo.	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
No dirigir la palabra a una persona	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
TRATO VEJATORIO					
<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>		sí		NO	
sí		NO			
Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS)					
<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>		sí		NO	
sí		NO			
Creencias políticas y religiosas de la víctima	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Ataques por motivos sindicales	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Orientación sexual, identidad y expresión de género	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Estado civil	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			



Edad	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Origen, etnia, nacionalidad	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Discapacidad y/o enfermedad	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Otras:				

VIOLENCIA PSICOLÓGICA				
Amenazas verbales	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Coacciones	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Injurias o calumnias	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Gritos, insultos, vejaciones injustas, comentarios despectivos	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Gritos, tratos despóticos, abuso de autoridad	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Otras conductas aisladas que atenten contra la dignidad de la persona	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
VIOLENCIA FÍSICA				
Golpes, patadas	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Puñetazos, bofetadas	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Lesiones graves: disparos, puñaladas	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Otras:_____	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>



VIOLENCIA DIGITAL Y CIBERACOSO					
El envío por medios digitales de imágenes, vídeos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Difusión de imágenes, vídeos o conversaciones de contenido sexual de una persona sin su consentimiento.	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Publicación o difusión de comentarios, chistes o expresiones de contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Amenazar a la víctima con hacer público contenido íntimo de ésta	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			

OTRAS CONDUCTAS NO INCLUIDAS EN LOS APARTADOS ANTERIORES

ENJUICIAMIENTO OBJETIVO

Existe propósito u objetivo de atentar contra la dignidad de la persona (conducta intencionada)	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Produce el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona (conducta negligente)	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			
Se produce durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia o resultado del mismo	<table border="1"> <tr> <td>sí</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	sí		NO	
sí		NO			



Es una conducta puntual o aislada	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Es una conducta recurrente o reiterada	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Es susceptible de causar daño para la salud	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>

VALORACIONES DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA

Existencia de credibilidad subjetiva	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Verosimilitud	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Persistencia en la incriminación	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>

EXISTENCIA DE INDICIOS:

Acoso sexual	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Acoso moral	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Acoso discriminatorio y acoso por razón de sexo	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Violencia física o psicológica	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>

OTRAS CONCLUSIONES:

Se aconseja ampliar la investigación	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Denuncia no acreditada	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Se acreditan indicios de conductas constitutivas de violencia física, psicológica o sexual o de acoso	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>
Se acreditan indicios de conductas que no son constitutivas de violencia o acoso pero que pueden constituir un riesgo psicosocial	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>



PROPUESTA DE MEDIDAS QUE SE DEBEN ADOPTAR

OBSERVACIONES

____/_____/_____

Nombre y firma

Fecha comunicación a persona DENUNCIANTE O VÍCTIMA

Fecha comunicación a persona DENUNCIADA:

Fecha comunicación a DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

Fecha archivo expediente:

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ POR LA EMPRESA, TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, LEGALMENTE CONSTITUIDA, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE RESULTEN DE LAS DISPOSICIONES VIGENTES.



ANEXO VI. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS FRENTE A CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Don/Doña _____
_____, habiendo sido designado/a por _____ (nombre de la empresa o entidad), para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo que pudieran producirse en el ámbito de aquella, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso, a saber:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información y/o documentación recibida o a la que tenga acceso como consecuencia del procedimiento.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por _____
(nombre de la empresa o entidad) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

_____, _____ de _____ de _____

Firmado

ANEXO VII. MODELO DE DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO Y PARA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO"** de la empresa_____y, en consecuencia, las garantías previstas en este en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____para la investigación de los hechos, en calidad de_____ (denunciante, víctima, denunciado, testigo, otros).

Localidad y fecha:

Firma:

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACOSO EN LA EMPRESA

Guía Prevención Riesgos Laborales
INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS

- Responsable: NOMBRE DE LA EMPRESA
- Domicilio social:

2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO de la empresa.

3. LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse a este, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según la Ley orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por registro electrónico o registro presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de protección de datos".

5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES

No se realiza.

6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección/gerencia de la empresa y personas integrantes de la comisión asesora para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. PARA A EMPRESA

Guía prevención riesgos laborales

8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos (<http://www.aepd.es>) si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos, declaraciones y manifestaciones realizadas a lo largo del procedimiento.

11. FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos (<http://www.aepd.es>).

ANEXO VIII. CATÁLOGO DE DERECHOS VINCULADOS AL NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES Y FAMILIARES EN LAS RELACIONES LABORALES

1. Derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado este, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores).

2. Permiso retribuido para exámenes prenatales

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al empresario, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo (artículo 37.3 f del Estatuto de los trabajadores).

3. Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del

lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses (artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores).

4. Permiso y reducción de jornada por parto prematuro

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 (artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores).

5. Reducción de jornada por guarda legal y por hospitalización de hijos e hijas por enfermedad grave

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de

jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, modificado por la disposición final 25 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre).

6. Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan (artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores).

7. Excedencia por cuidado de hijos e hijas

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, su inicio dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación

deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses (artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores).

8. Permisos por nacimiento y cuidado de menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero (artículo 48 apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores).

9. Protección frente al despido

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento (artículo 55.5 del Estatuto de los trabajadores, modificado por la disposición final 14.6 de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre).

La jurisprudencia viene considerando que es nula la extinción del contrato temporal de la trabajadora embarazada o en situación de maternidad, incluso durante el período de prueba (STS 18 de abril de 2011 y STC 173/2013), o de no prorrogar su contrato temporal pero sí prorrogar los contratos temporales del resto de personal (STC 173/1994, de 7 de junio). También se ha considerado nulo y discriminatorio el despido disciplinario de una trabajadora embarazada por faltas de asistencia o puntualidad relacionadas con dolencias causadas por el embarazo (STC 136/1996, de 23 de julio).

10. Derecho a la adaptación del puesto o del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta

con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo (artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales).

Debe tenerse en cuenta que, a pesar de los cambios, la trabajadora mantendrá las retribuciones de su puesto de origen, salvo que sea destinada a un puesto que lleve aparejada mayor retribución, en cuyo caso tendrá derecho a percibir esta.

11. Disposiciones en materia de seguridad social de protección a la familia

- Se computarán 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo (y 14 días más por cada hijo a partir del segundo si fuera parto múltiple) a efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente (artículo 235 de la Ley general de la Seguridad Social)
- Se computará como período cotizado a todos los efectos (salvo para el cumplimiento del periodo mínimo de cotización exigido) aquel en el que se haya interrumpido la cotización por la extinción de la relación laboral o fin de cobro de prestación por desempleo entre los 9 meses anteriores al nacimiento o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente, y los seis años posteriores a dicha situación (artículo 236 LGSS), con un máximo de 270 días por hijo o menor adoptado o acogido. Este beneficio se reconoce a uno de los progenitores y en caso de controversia, se otorga a la madre.
- Consideración de período de cotización efectiva los períodos de hasta tres años de excedencia por cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, a efectos de las correspondientes pres-

taciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad(artículo 237.1 del TRLGSS)

- Consideración de periodo de cotización efectiva el primer año de excedencia por cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (artículo 237.2 del TRLGSS)
- Consideración de período cotizado al 100 % de los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (artículo 237.3 del TRLGSS).
- Consideración de período cotizado al 100 % del primer año de reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (artículo 237.3 del TRLGSS).
- Consideración de período cotizado al 100 % de los períodos en que se reduzca la jornada por cuidado de menor hospitalizado y en tratamiento continuado por cáncer u otra enfermedad grave, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal (art. 237.3 del TRLGSS)
- Derecho a un complemento por cada hijo o hija en las pensiones contributivas de jubilación, incapacidad permanente y viudedad, a fin de reducir la brecha de género en las pensiones. Este derecho se reconoce a las mujeres, y, con determinados requisitos, a los hombres (artículo 60 del TRLGSS, reformado por el Real decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico)

ANEXO IX. CATÁLOGO DE DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Derechos laborales (artículo 21 de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género)

Téngase en consideración que los derechos laborales de las víctimas de violencia de género pueden ser mejorados por los convenios o acuerdos colectivos, sectoriales o de empresa, planes de igualdad, pactos individuales o decisiones unilaterales del empresario.

1.1 Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

(Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.8, 49.1.m), 53.4, 55.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Todo ello con la finalidad de que la trabajadora haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación (art. 21.1 de la Ley orgánica 1/2004, modificado por la Ley orgánica 10/2022).
- Derecho a la movilidad geográfica: las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

- Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo. el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo

- que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
- En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. La trabajadora se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.
 - Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
 - Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad (art. 21.4 de la Ley orgánica 1/2004)
 - Nulidad de la decisión extintiva del contrato en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores.
 - Nulidad del despido disciplinario en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los trabajadores.

1.2 Derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes (artículo 21.5 de la Ley orgánica 1/2004 y Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del trabajo autónomo)

- Derecho a la adaptación del horario de la actividad.
- Derecho a la extinción de la relación contractual.
- Se considerará causa justificada de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora la situación de violencia de género.

2. Derechos en materia de seguridad social

2.1 Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social

- El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo previsto para las trabajadoras por cuenta ajena, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (artículo 165.5 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre; disposición adicional única del Real decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social).
- Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, que serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de
- Seguridad Social. Su situación será considerada como asimilada al alta (Artículo 21.5 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; art. 329 del texto refundido de la Ley general de

la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

- Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario (Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social).

2.2 Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social

- A los efectos de las prestaciones por maternidad y por paternidad, se considerarán situaciones asimiladas a la de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género (Real decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).
- Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, y reúnan los requisitos exigidos (artículo 207.1.7 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre)
- Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos (artículo 220 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre)
- Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la víctima fuera su cónyuge o ex cónyuge, o pareja o ex pareja de hecho (disposición adicional primera de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; artículo 231 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre)
- Pensión de orfandad: tienen derecho a ella los hijos e hijas de la mujer muerta, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo, y que la mujer se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista (artículo 233 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre).
- Prestación de orfandad: tienen derecho a ella las hijas e hijos de la mujer muerta como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se define por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de la prestación de orfandad será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento (artículo 233 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre).
- Para tener derecho a la prestación por desempleo, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora por cuenta ajena se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria como consecuencia de ser víctima de violencia de género (artículo 21.2 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; artículo 267 del texto refundido de la Ley

general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

- Para tener derecho a la protección por cese de actividad, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora autónoma se encuentra en situación legal de cese de actividad, cuando cese en el ejercicio de su actividad, de manera temporal o definitiva, por causa de la violencia de género. En estos supuestos no habrá obligación de cotizar a la Seguridad Social (artículos 329.1 b), 331 y 332 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre)
- Para tener derecho a la protección por cese de actividad, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado se encuentran en situación legal de cese de actividad, cuando cesen, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo, por causa de la violencia de género (artículo 335 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

3. Acreditación de la situación de violencia de género

(Artículos 23, 26 y 27.3 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género)

Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos correspondientes se acredita mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género,
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima,
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género,
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente,
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- En el caso de las víctimas menores de edad la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, se contempla expresamente que también podrá acreditarse mediante informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 5 de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y tratamiento integral de la violencia de género).

4. Recursos de ámbito estatal

INFORMACIÓN TELEFÓNICA GRATUITA Y ANÓNIMA: 016

INFORMACIÓN ONLINE: Delegación del Gobierno contra la violencia de género DOCUMENTOS DE INTERÉS: Guía de derechos de mujeres víctimas de violencia de género.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/GUIA-DERECHOS22052019.pdf>



5. Recursos de ámbito autonómico gallego

INFORMACIÓN TELEFÓNICA GRATUITA Y ANÓNIMA: 900 400 273

INFORMACIÓN PRESENCIAL: centros de información ás mulleres (CIM). En la siguiente dirección pueden acceder a los datos de contacto de cada CIM: <http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/centros-de-información-mulleres> DOCUMENTOS DE INTERÉS: 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. PROPUESTA DE DOCUMENTO INFORMATIVO/DIVULGATIVO PARA SU USO POR LAS EMPRESAS

Las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que pueden tener lugar en el trabajo

CONOCE TUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

¿En qué consisten estas conductas?

Las conductas que pueden vulnerar la libertad sexual o la integridad moral en el trabajo son todas aquellas que impliquen el ejercicio de violencia o acoso en el trabajo. La OIT define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como aquellos "comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" (Convenio 190 de la OIT).

VIOLENCIA es cualquier comportamiento que implique una agresión física o psicológica. Puede tratarse de un comportamiento puntual o ser sistemático o reiterado. Cuando nos hallamos ante una conducta o varias conductas de violencia psicológica que se reiteran o repiten hablamos de acoso moral o *mobbing*.

ACOSO SEXUAL es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

ACOSO DISCRIMINATORIO es cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución o en la Ley 15/2022, para la garantía integral de la igualdad de trato, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Las causas de discriminación legalmente previstas son: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El acoso y la violencia pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa. Pueden darse durante el trabajo o en relación o como resultado de este (viajes de trabajo, reuniones con clientes, actos sociales de empresa, en los trayectos de ida y vuelta al trabajo, en los vestuarios, etc.) o en el contexto de comunicaciones digitales relacionadas con el trabajo.

¿Está sancionado?

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con

el embarazo, la maternidad, paternidad o al ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y las conductas que atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras son infracciones muy graves, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo y la reparación de los daños y perjuicios causados.

La violencia, la discriminación, el acoso sexual y el acoso moral en el trabajo pueden además ser constitutivos de delito conforme a lo previsto en Código penal con pena de prisión o multa.

Si eres mujer o menor de edad y eres acosado/a sexualmente en el trabajo, tendrás derecho a que se te reconozca la condición de víctima de violencia sexual, con todos los derechos que dicha condición lleva aparejados.

¿Qué obligaciones tiene la empresa?

La empresa debe respetar tu derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia, y también debe velar porque todas las personas relacionadas con la empresa (sean personas trabajadoras o terceros), sin ninguna excepción, lo respeten igualmente.

Para ello, toda empresa debe disponer de procedimientos específicos para prevenir y evitar estas conductas y para dar cauce a las denuncias que puedan presentarse.

Soy el empresario/a o parte del equipo directivo: ¿qué debo hacer ante una situación de acoso o violencia?

- CONOCE TUS RESPONSABILIDADES

Ante todo, tienes la responsabilidad legal de abordar la situación.

Tienes el deber de asegurar que todas las personas de la organización y en especial las de la cadena de mando sepan cómo afrontar estas situaciones. Para ello, proporcióname una formación adecuada.

Tienes el deber de dar ejemplo: está demostrado que si las personas al cargo toleran la violencia y el acoso, no lo enfrentan o miran hacia otro lado es mucho más difícil erradicar estas conductas. Para ello, debes visibilizar la importancia de la tolerancia cero ante el acoso y la violencia.

- SOLICITA ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO

Si fuera necesario, recaba el asesoramiento del servicio de prevención o de expertos/as externos/as.

- ADOPTA LAS MEDIDAS NECESARIAS

Si se hubiese puesto en marcha el procedimiento de actuación ante una denuncia o situación de acoso y violencia has de velar por su correcto funcionamiento. Recuerda que eres el responsable de su correcta ejecución, de la confidencialidad de la información y de que la toma de decisiones sea efectiva y tenga lugar dentro de los plazos establecidos.

Si tuvieses conocimiento de este tipo de conductas y no se hubiera iniciado el procedimiento por la persona afectada, ponlo en marcha.

Adopta y ejecuta las medidas propuestas por la comisión asesora/instructora. Si no has podido poner en práctica alguna de ellas, justifica adecuadamente el motivo y sustitúyelas por otras equivalentes.



Si las medidas afectan a otras empresas, debes ponerlo en su conocimiento y coordinar con ellas su ejecución.

Soy una persona trabajadora: ¿qué puedo hacer si sufro alguna de estas conductas?

- SOLICITA INFORMACIÓN

A la empresa sobre los procedimientos de actuación específicos que obligatoriamente debe tener.

A la representación legal de las personas trabajadoras.

A las personas designadas por la empresa para asesorar e investigar estas conductas. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de las Mujeres.

- ACUMULA PRUEBAS

Deja por escrito lo antes posible todos los datos que describan el incidente o comportamientos (fechas, lugares, quiénes llevan a cabo la acción, personas que fueron testigos, otras personas afectadas, conductas concretas...).

Si las conductas consisten en mensajes, correos, comentarios en redes sociales, etc., no respondas. Archívalos y guárdalos, para mostrarlos como prueba cuando decidas comunicar la situación. Ten en cuenta que la violencia digital y el ciberacoso dejan una huella digital.

- COMUNICA LO QUE TE ESTÁ SUCEDIENDO

Actúa cuanto antes. No lo dejes pasar, lo más probable es que se agrave.

Cuéntale lo que ocurre a una persona de tu confianza. Enfrentarse a estas conductas es agotador y desagradable, busca apoyo y consejo.

Si la empresa dispone de mecanismos de apoyo o ayuda ante estas situaciones, haz uso de ellos. Contacta con las personas designadas en el protocolo para que te asesoren sobre la situación que estás viviendo y sobre los pasos que se deben seguir.

- INTERPÓN UNA QUEJA O DENUNCIA

Si te sientes capaz y lo consideras oportuno, intenta aclarar el asunto con la persona o personas autoras de la conducta ofensiva. Manifiesta claramente que su comportamiento te ha ofendido y que debe cesar.

Si esto no fuera posible o no lo consideras oportuno, dirígete a los responsables de la empresa que tengan autoridad sobre la persona o personas que te han ofendido, o presenta una queja o denuncia a través de los canales establecidos en el protocolo.

También puedes presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No tengas miedo: ni la empresa ni la persona denunciada pueden tomar represalias contra ti por denunciar los hechos.





