



#haysalida  
a la violencia de género

016 ATENCIÓN A VÍCTIMAS  
DE MALOS TRATOS



CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN EN LA PREVENCIÓN Y  
DETECCIÓN DE TODAS LAS CLASES DE VIOLENCIA CONTRA  
LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL

Aplicación del art. 48 LOI 3/2007: La prevención del acoso  
Madrid 27 de Noviembre de 2017



**María Ángeles**

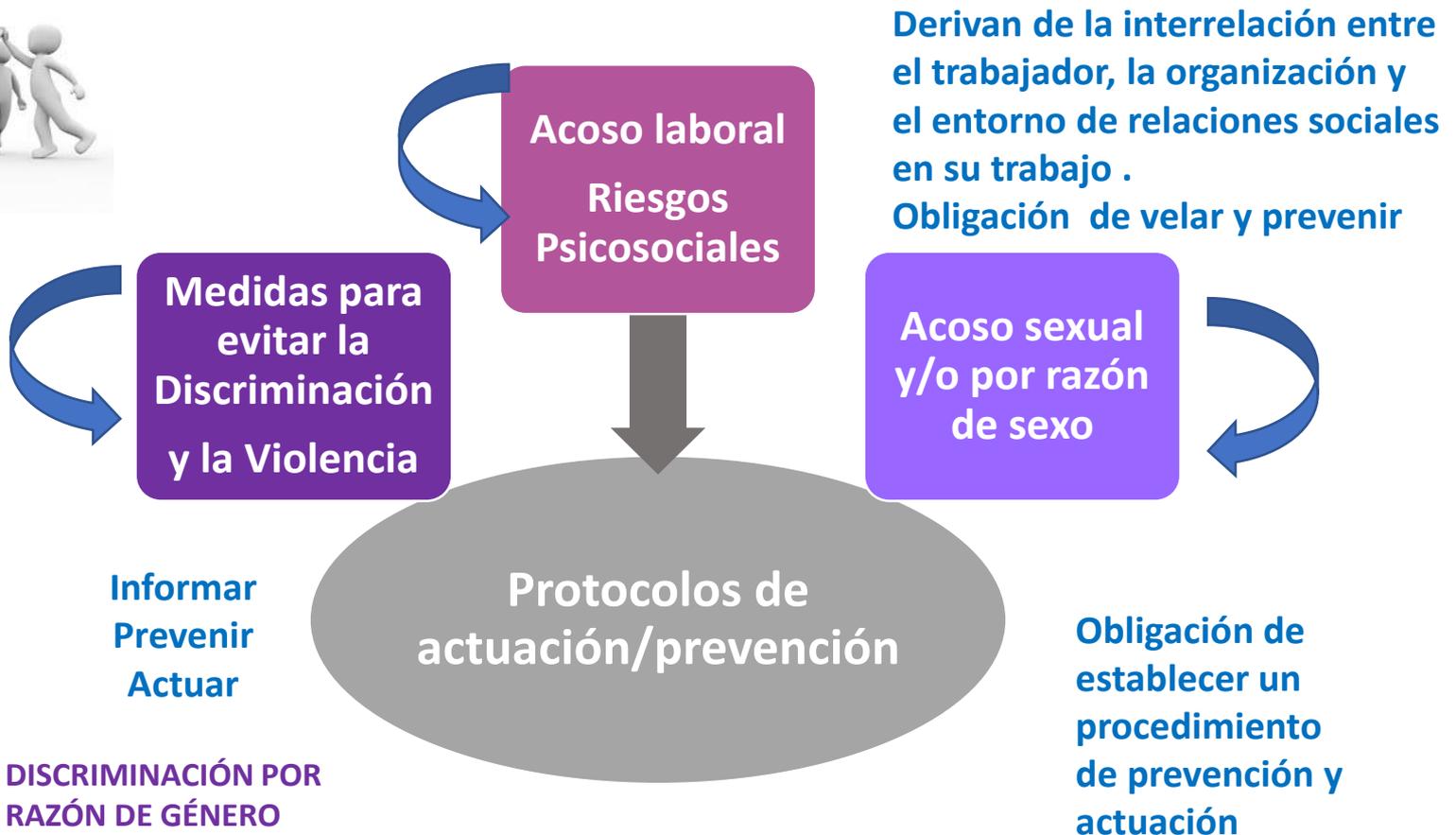
**García Pérez**

Abogada  
Auditora Sociolaboral



**Asociación Española**  
de Auditores Socio-Laborales

# LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA



# Convenio Estambul ( BOE 6 de junio de 2014)

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



**PROTEGER A LAS  
MUJERES CONTRA  
TODAS LAS FORMAS DE  
VIOLENCIA**

**ELIMINAR TODA  
DISCRIMINACIÓN**

**Definiciones:**

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

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

**Delitos:**

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

# Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral de la Violencia de género

**Objetivo individual:** Reconocimiento de derechos laborales a trabajadoras y funcionarias víctimas de este tipo de violencia

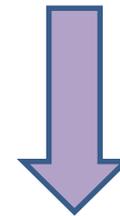
## Derechos laborales y de la seguridad social

Para ejercerlos, las trabajadoras deben acreditar la situación de violencia de género, bien mediante

- Sentencia por la que se condene al agresor
- Orden de protección o
- informe del Ministerio Fiscal

# Objetivo General

Prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social



Prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género



Protocolo para la Prevención de la violencia de género en los lugares de trabajo

# Objetivo Específico

- Prevenir la violencia
- Proteger a las víctimas
- Informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.
- Garantizar la protección de la dignidad de la mujer en el lugar trabajo y fuera de él



## 225. **Ámbito de aplicación de la Ley integral (art. 1 LO 1/2004)**



**-Adaptar la legislación al Convenio de Estambul.**

**-Modificación del Art. 1 de la Ley en el sentido de ampliar el concepto de Violencia de Género acorde con el citado Convenio de Estambul, incorporando todas las formas de violencias machistas (física, psicológica, sexual y económica), y todos los ámbitos donde se manifiestan:** en el ámbito de la pareja o expareja, el familiar, el laboral (acoso por razón de sexo y acoso sexual), el social o comunitario (manifestándose a través de agresiones sexuales, acoso sexual, la trata con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados, etc.) y en cualquier otro ámbito que lesione la dignidad, la integridad o libertad de las mujeres.

## 2.- Formación y asistencia jurídica a las Víctimas



**149. Asegurar formación y sensibilización en igualdad y lucha contra la Violencia de Género a los agentes sociales** (organizaciones sindicales y empresariales). Especialmente a aquellos que participan en procesos de negociación colectiva.

**205. Formación especializada.**

**Formación continua y obligatoria, no sólo en las universidades sino durante la vida laboral.** Es imprescindible que todos los operadores jurídicos estén formados y especializados en Violencia de Género, en la medida en que **constituye uno de los pilares sobre los que se asienta la LO 1/2004.**

**Formación ya prevista en la propia Ley Integral:** profesorado del ámbito educativo, art. 7; sanitario, art. 15; asistencia letrada gratuita, art. 20; judicial, fiscal, policial y forense, art. 47.

Sin embargo hay que seguir impulsando la **formación obligatoria y continua** para todos estos operadores.

### 3.- Integración Laboral de las Víctimas de Violencia de Género

- ❖ Crear **instrumentos** para su **integración social**.
- ❖ Necesario buscar nuevos mecanismos que **faciliten el tránsito** desde su calificación cómo víctima, hasta el acceso o reincorporación al **mercado laboral**.
- ❖ Dotar a las víctimas de las herramientas y formación necesaria para que se le permita acceder a un empleo protegido.

**Objetivo final: La integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo ordinario**



**142. Trabajar con los agentes sociales para que se establezcan en las empresas protocolos que amparen a las trabajadoras en situación de Violencia de Género desde la primera detección.** Para que la mujer pueda acogerse a una serie de derechos laborales (anticipar los que le da posteriormente la ley) siendo amparada por la empresa ante un situación personal de violencia machista, garantizando siempre la seguridad jurídica.

**143. Promover la introducción de acciones específicas orientadas a la eliminación de la Violencia de Género en los Planes de Responsabilidad Social Corporativa.**

# PROPUESTA



Anticipar el acceso de la víctima al ejercicio de los derechos en el ámbito laboral.

Actualmente no están reconocidos hasta que adquiere la calificación de “víctima”.

Necesidad de tutela **cuando existan indicios suficientes.**

Establecimiento de un Protocolo.

Más de **400 empresas** se han **adherido al Protocolo para la Prevención de la violencia de género** dentro y fuera de los lugares de trabajo como acción socialmente responsable.



**153. Seguir impulsando la adhesión de empresas a la Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género,** potenciando la contratación de estas mujeres víctimas de Violencia de Género.

**154. Incorporar en las Guías de Recursos a disposición de las víctimas el Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo elaborado por la Asociación Española de Auditores Sociolaborales.**

**231. Facilitar la Acreditación de la condición de víctima (Art. 23 LO 1/2004).**

**El Art. 23 de la Ley Integral vincula la obtención de una orden de protección al reconocimiento de la condición de víctima, y con ello sus derechos laborales y prestaciones.**

## 4.- La aplicación de las Políticas de Igualdad en la Prevención del acoso en el ámbito laboral y de la LOI 3/2007

### NECESIDAD DE DIFERENCIAR EL ACOSO DE OTRAS CONDUCTAS

#### TIPOS ACOSO:

Acoso laboral

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso discriminatorio

No es una conducta patológica y fácilmente reconocible.

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

Tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada

Se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres.

# PROPUESTA



Modificación del Capítulo III (Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad)

Formación **necesaria**: representación social/empresarial/sindicatos y profesionales.

Formación **jurídica** en materia de igualdad y género

**Revisar todos** los convenios colectivos

Incorporar **acciones efectivas y adaptadas al tamaño de la empresa**

Análisis del **sistema de retribuciones** de todos los convenios.



**148. Impulsar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el seguimiento de los casos de Violencia de Género identificados en las empresas cuando las víctimas sufran perjuicios laborales.**

**149. Asegurar formación y sensibilización en igualdad y lucha contra la Violencia de Género a los agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales). Especialmente a aquellos que participan en procesos de negociación colectiva.**

**150. Incentivar en la negociación los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.** Incentivar los protocolos de prevención y actuación para el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas y en las administraciones públicas.



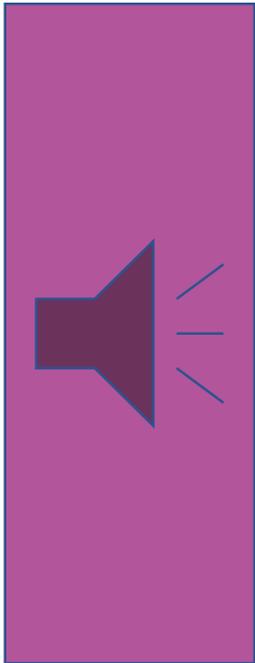
- De qué manera puede la Pyme realizar este proceso con las debidas garantías de tutela de este derecho fundamental, cuando la mayor parte de las situaciones de acoso que sufren las mujeres provienen de su Jefe o su compañero de trabajo.
- La mujer está completamente desprotegida en su entorno laboral.
- Ante un riesgo grave para su salud, o antes de que peligre su integridad física o psicológica, la mujer se ve obligada a tener que abandonar su trabajo.



- Qué sucede mientras tanto con la mujer víctima
- Se considera en riesgo su salud, física o psíquica
- Qué garantías tiene de que prospere su demanda
- Y si es su jefe el acosador
- Y si quién la acosa es un compañero de trabajo
- Aunque su jefe pueda ser considerado responsable por no haber protegido la salud de su trabajadora, ¿qué garantías tiene ésta de poder conservar su puesto de trabajo sin ser objeto de represalias?



Resumiendo: La situación de la mujer ante una situación de riesgo de acoso, sexual y/o por razón de sexo se encuentra en total desprotección en función del tamaño de la empresa empleadora.



- No es viable la efectiva aplicación a las empresas pequeñas.
- Necesidad de regular un **Procedimiento claro y objetivo** que permita a las empresas realizar la Prevención.
- La persona que lo active, pone en marcha un mecanismo interno en la empresa de tutela de sus derechos y con las **garantías legales necesarias que requiere todo procedimiento objetivo**: confidencialidad, contrariedad, eficacia, agilidad, presunción de inocencia y objetividad.
- No existen **medios humanos ni materiales** para que este procedimiento pueda ser implementado en las Pymes.
- La mayor parte de las **mujeres** realizan sus trabajos en empresas pequeñas.

**OBLIGACIÓN:** las empresas deberán establecer un Protocolo para prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.



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

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

*“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones (...) Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores (...)”*

(Art 48.1 LOI)



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

# Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)



## Prevención de los riesgos psicosociales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales (art. 15 LPRL)

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

**Evaluación de riesgos psicosociales** (art. 15.1.b) y 16)

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

# CARACTERÍSTICAS

**El perfil de acosador y el maltratador (laboral y familiar) es similar.**

Los/as compañeros/as de trabajo muchas veces son **conocedores** de la situación personal y familiar de las víctimas.

Las **organizaciones** deberán velar y apoyar con acciones específicas que garanticen su protección.



- **Objetivo:** Prevenir y velar para que exista un ambiente exento de violencia y acoso ( empresa y entorno social)
- **Procedimiento:** Establecer un protocolo que regule qué y cómo hacer cuando alguien está siendo víctima de una posible situación de ACOSO o VIOLENCIA
- **Denuncia:** Puesta en marcha de un proceso de investigación.
- **Máximas garantías** para todas las partes (confidencialidad, agilidad objetividad, y presunción de inocencia)

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



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral



# IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO

## NECESIDAD DE DIFERENCIAR EL ACOSO DE OTRAS CONDUCTAS

### TIPOS ACOSO:

- ❖ Acoso laboral Acoso Sexual
- ❖ Acoso por razón de sexo
- ❖ Acoso discriminatorio

**No es una conducta patológica y fácilmente reconocible.**

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

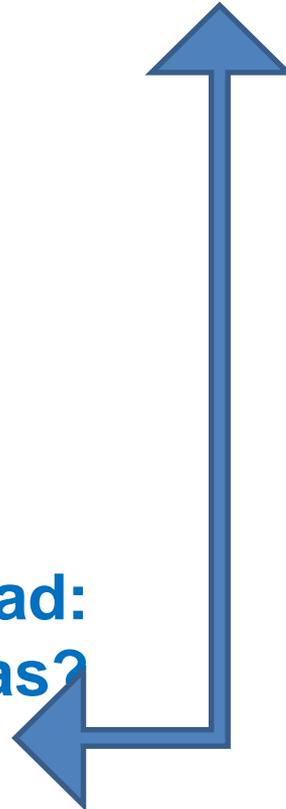
Tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada

**Se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres.**



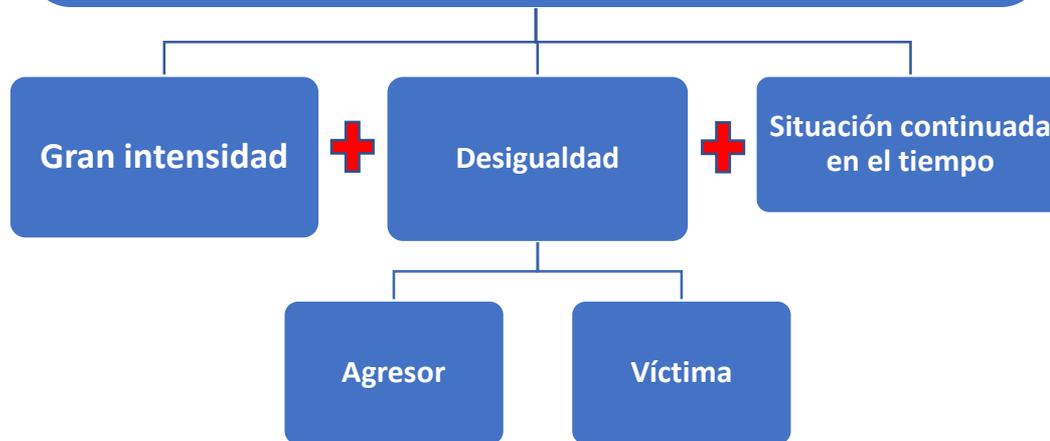
# MECANISMOS Y MEDIOS

- ¿Bloqueo social?
- ¿Hostigamiento?
- ¿Manipulación Social?
- ¿Coacciones?
- ¿Exclusión social?
- ¿Intimidación?
- ¿Amenazas a la integridad:  
Agresiones y/o Amenazas?



**PROCESO DE  
INVESTIGACIÓN**

**Conducta de persecución física y/o psicológica que realiza una persona contra otra, al que elige como víctima de varios ataques.(Dan Olweus)**



***CARACTERÍSTICAS***

***Sentimiento de poder***

***Sentimiento de vulnerabilidad y culpabilidad***

# **PRESUPUESTO Y ESCENARIO**



**Prevención y tratamiento de las situaciones de acoso**

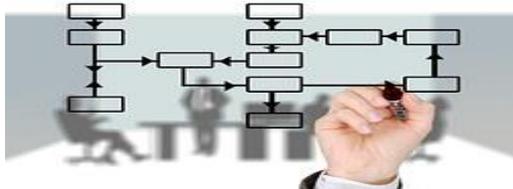
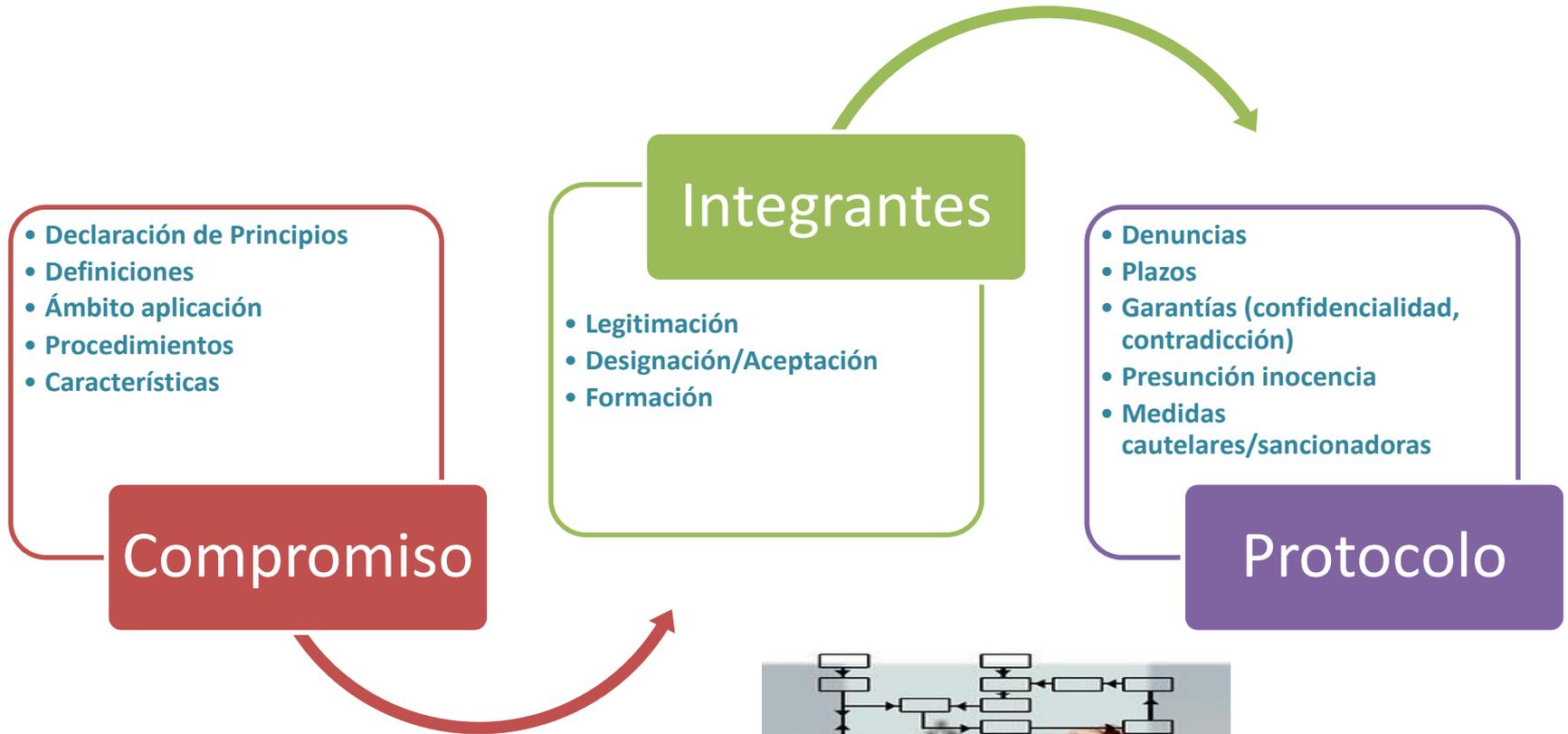


**Existencia de un procedimiento de gestión de conflictos**

**Formación para su gestión y resolución**

**PLAN DE PRL  
PROTOCOLO DE ACOSO**

# DINÁMICA DEL PROCESO DEL PROTOCOLO DE ACOSO



# TIPOS DE ACOSO (PREVENIR/DETECTAR/ACTUAR)

ACOSO			
Acoso moral: Concepto Tipos	Acoso sexual: Concepto Tipos	Acoso por razón de sexo: Concepto	Acoso discriminatorio: Concepto



# Concepto y premisas

## Acoso moral

Situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema

### Conducta/ práctica/comportamiento

De forma sistemática (al menos, una vez por semana)  
Durante un tiempo prolongado (más de 6 meses)

### En el lugar de trabajo

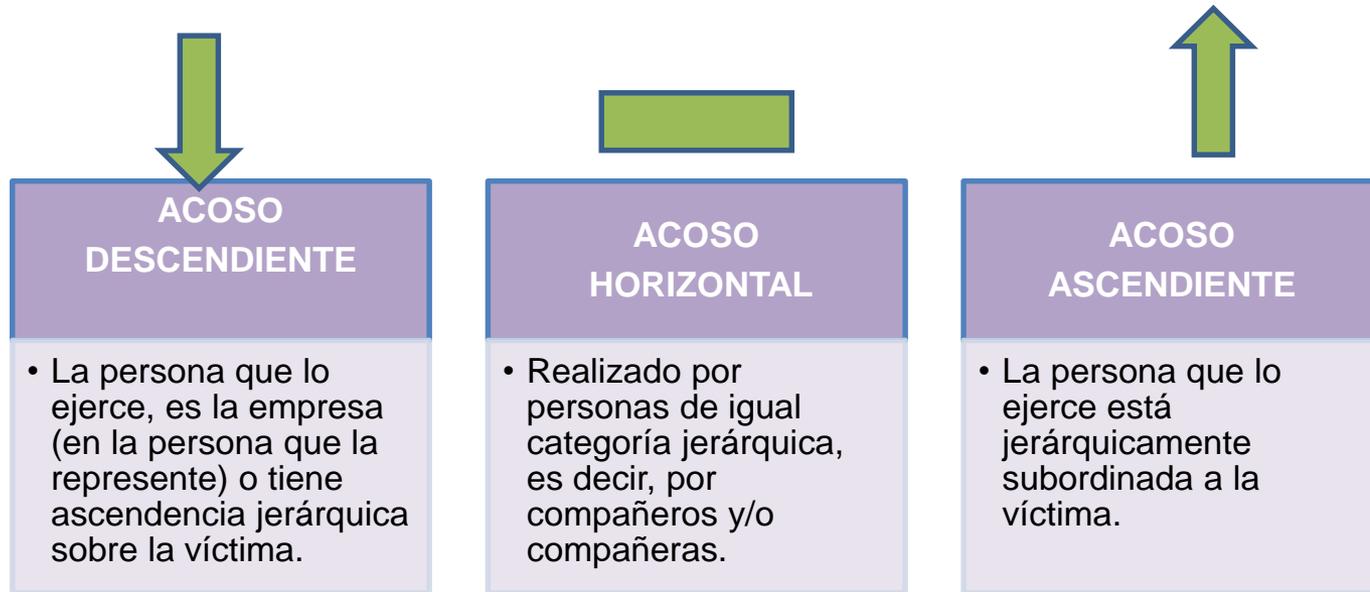
Que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora

Intención: someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

( Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

# Concepto acoso moral

Se han identificado tres tipos de acoso moral



# Concepto acoso sexual

## Definición

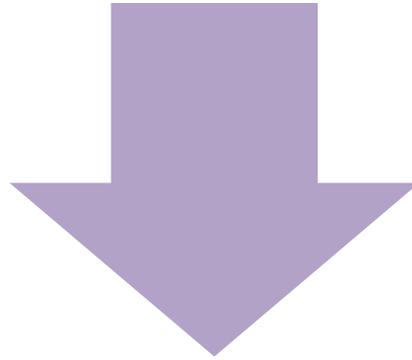
- Cualquier **comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual** que tenga el propósito o produzca el efecto de **atentar contra la dignidad** de una persona, en particular cuando se crea un **entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.** (art 7 LOI)

## Acoso Sexual

- Es la **conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.** Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.



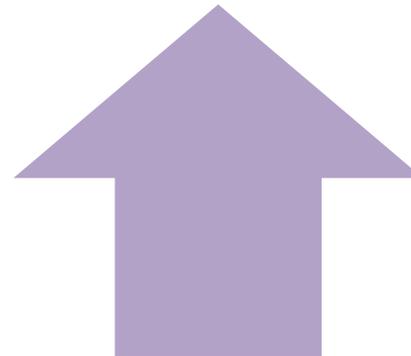
# Concepto acoso sexual



**No es una  
conducta  
patológica.  
Es indeseado.**



**Se inscribe en una trama de  
relaciones donde existe un  
desequilibrio de poder entre  
los sujetos, desfavorable  
para las mujeres.**



# Concepto acoso sexual

Tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales

## Chantaje sexual

- El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

## Acoso ambiental

- Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.



# Acoso por razón de sexo

## Definición

- Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser mujer u hombre. (art. 7.2. LOI)

## Acoso

- El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa.
- La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe.

## Por razón de sexo

- 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.



# Concepto acoso discriminatorio

## Definición

“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial”

## Acoso Discriminatorio

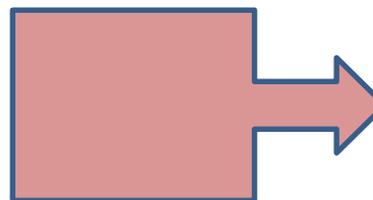
Cualquiera puede ser el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo

# ESTRUCTURA BÁSICA DE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

- Declaración de principios
- Definición de las conductas prohibidas
- Procedimientos de investigación:
  - Formal
  - Informal
- Formularios

I  
N  
V  
E  
S  
T  
I  
G  
A  
C  
I  
Ó  
N

**Resolución**



## ENJUICIAMIENTO OBJETIVO

Existe propósito u objetivo ( conducta intencionada)	SI	NO
Produce el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona ( conducta negligente)	SI	NO
Atenta contra el derecho a la dignidad de la persona	SI	NO
Es una acción bilateral	SI	NO
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a una trabajador/a	SI	NO
Es susceptible de causar daño para la salud	SI	NO



## No es acoso

- Situaciones puntuales
- Meterse con otro/a compañero/a de trabajo de forma amistosa.
- No existe intención de hacer daño
- Discusiones
- Peleas a un nivel de iguales



## Si es acoso

- Repetición De conductas agresivas durante un periodo largo de tiempo
- Existencia de intención de hacer daño
- Duración en el tiempo y establecimiento de un sistema de abuso de poder
- Desigualdad y desequilibrio de fuerzas.

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

Tipos de acoso	Modalidad de acoso	Manifestación
Exclusión y marginación social	Activa	<ul style="list-style-type: none"> <li>No dejar participar.</li> </ul>
	Pasiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ignorar.</li> </ul>
Agresión verbal	Directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insultar, poner motes ofensivos...</li> </ul>
	Indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hablar mal de alguien y por detrás.</li> </ul>
Agresión física	Directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pegar.</li> </ul>
	Indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esconder cosas.</li> <li>Romper cosas.</li> <li>Robar cosas.</li> </ul>
Maltrato	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amenazar para meter miedo.</li> <li>Amenazar con armas.</li> <li>Obligar a hacer algo con amenazas (chantaje).</li> </ul>
	Acoso sexual físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actos.</li> </ul>
	Acoso sexual verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comentarios.</li> </ul>

(Informe do Defensor do Pobo - UNICEF, 2000 e 2007)



# FASES DEL PROCESO

## Procedimiento investigación

¿Quién o quienes?

¿Acción/Omisión/Negligencia?

¿Cuándo?

¿Dónde?

¿Desde hace cuánto tiempo es víctima del acoso?

¿Los hechos/conductas se han reiterado?

Cronología de hechos/conductas

Intensidad de los hechos/conductas

Medios de prueba

¿Medidas cautelares/disciplinarias?



# Activación



## Dirección

Personal de administración  
RRHH  
RLT  
Otras personas

Medidas urgentes

## Responsables

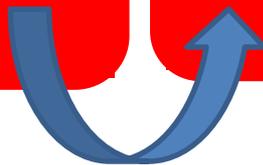
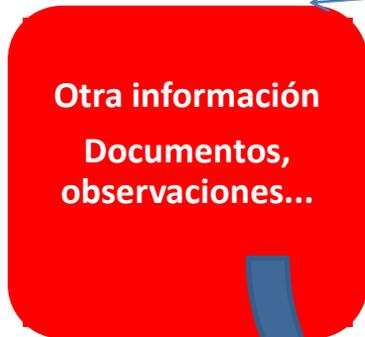
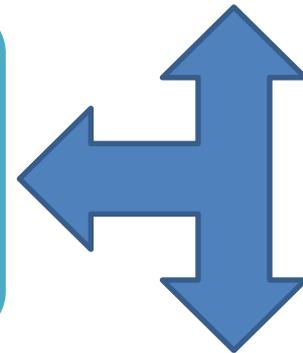
## Comunicación de la situación

# Designación de las personas responsables entre la plantilla



# Instrucción

Recogida de información



# Resolución



Análisis  
información

Adopción  
de medidas

El/la responsable tramitación

¿ACOSO ?

Correctoras

Reeducadoras

Adopción de  
medidas  
disciplinarias

De protección a  
la víctima

La Dirección



Organismos

# Cierre del expediente

## No existe acoso:

- Si existe mala fe en la denuncia se aplicarán medidas disciplinarias.
- Archivo expediente - Custodia documentos

## Si existe acoso:

- Facultad de dirección de establecer medidas correctoras (plazo máximo 15 días).
- Información a la RLT del resultado del expediente.
- Medidas sancionadoras disciplinarias

# ADOPCIÓN DE MEDIDAS

## Medidas de protección a la víctima

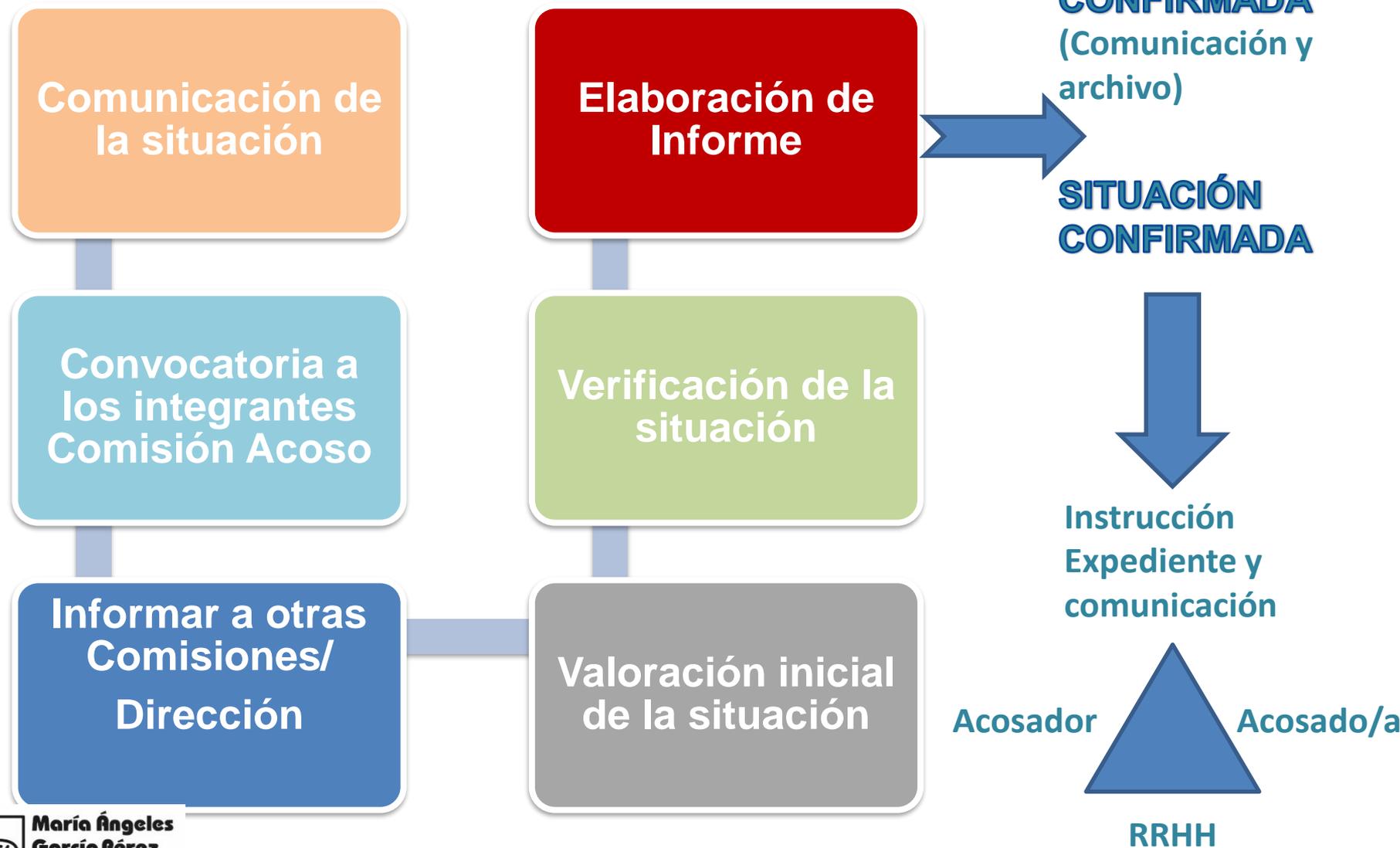
- Apoyo individual
- Colaboración
- Grupos de apoyo
- Apoyo de otros profesionales

## Medidas para la personas agresora:

Medidas correctoras  
Medidas disciplinarias

Reflexión  
Cambio actitud  
Reparación del daño

# Resumiendo...



- ✓ ¿ Se impartió formación a sus integrantes?
- ✓ ¿ Se publicó el Protocolo?
- ✓ ¿ Quiénes participan?
- ✓ ¿ Se contempla alguna medida cautelar?
- ✓ ¿ Se informa de las penalizaciones a que puede dar lugar?
- ✓ ¿ Se contempla la posibilidad de falsas denuncias?
- ✓ ¿ Cómo se custodia la documentación?
- ✓ ¿ Quién es el/la responsable de la custodia?
- ✓ ¿ Se establece un procedimiento de investigación de indicios?
- ✓ ¿ Se formaliza contrato de confidencialidad con las partes implicadas?
- ✓ ¿ Se define un modelo de comunicación del resultado del proceso de investigación?
- ✓ ¿ A quién se le comunica?
- ✓ ¿ Cómo se comunica?
- ✓ ¿ Existe una Comisión de Acoso?



# Seguimiento: PRL y Prevención acoso

- ✓ N° de procedimientos de IT por CC y sexo.
- ✓ N° de procedimientos de IT por CP y sexo.
- ✓ Duración (total días) procedimientos IT por CC y sexo
- ✓ Duración (total días) procedimientos IT por CP y sexo
- ✓ N° de procedimientos IT (CC y CP) por departamento y sexo.
- ✓ N° de denuncias por acoso laboral/sexo
- ✓ N° de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Resultado conclusiones expedientes (confirmados indicios/no confirmados) por sexo.

# Qué hacer ante un caso de acoso laboral: recopilación de pruebas

La Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2014 ha marcado un antes y un después en lo que a la validez de las pruebas para acreditar la existencia del acoso laboral se refiere.

Dicha Sentencia ha otorgado **validez a la utilización de las grabaciones magnetofónicas y de las conversaciones de whatsapp**, al afirmar que las mismas no vulneran el derecho al secreto de las comunicaciones, *siempre y cuando dichas pruebas sean utilizadas únicamente por el trabajador acosado para defenderse en un procedimiento judicial.*

Además de las grabaciones y de los whatsapp, la persona acosada cuenta también con otros **medios de prueba** entre los que se encuentran:

- ❖ el **interrogatorio** de la persona acosadora
- ❖ la **declaración** de la persona acosada
- ❖ la declaración de **testigos**
- ❖ el **informe pericial** médico/psicológico en el que se delimite el diagnóstico clínico del trabajador acosado y la causa del mismo
- ❖ las actas de la **Inspección de Trabajo**
- ❖ los **correos electrónicos**

# REQUISITOS

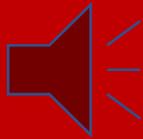
Deberá ser obtenido  
de forma lícita

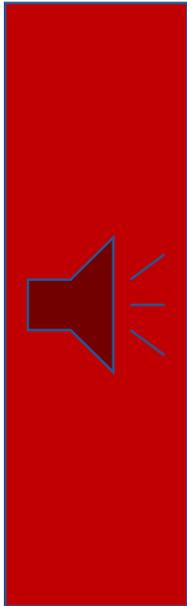
No se violenten los  
derechos o libertades  
fundamentales directa  
ni indirectamente

No vulnere el derecho  
a la intimidad

No vulnere el secreto  
de las comunicaciones

P  
R  
I  
M  
E  
R  
O





El segundo presupuesto de admisibilidad es la preservación de la cadena de custodia en la obtención y la conservación de la prueba, elemento fundamental para la validez y su admisibilidad, de modo que permita acreditar su autenticidad e integridad.

S  
E  
G  
U  
N  
D  
O

# ESCALA DE RIESGOS

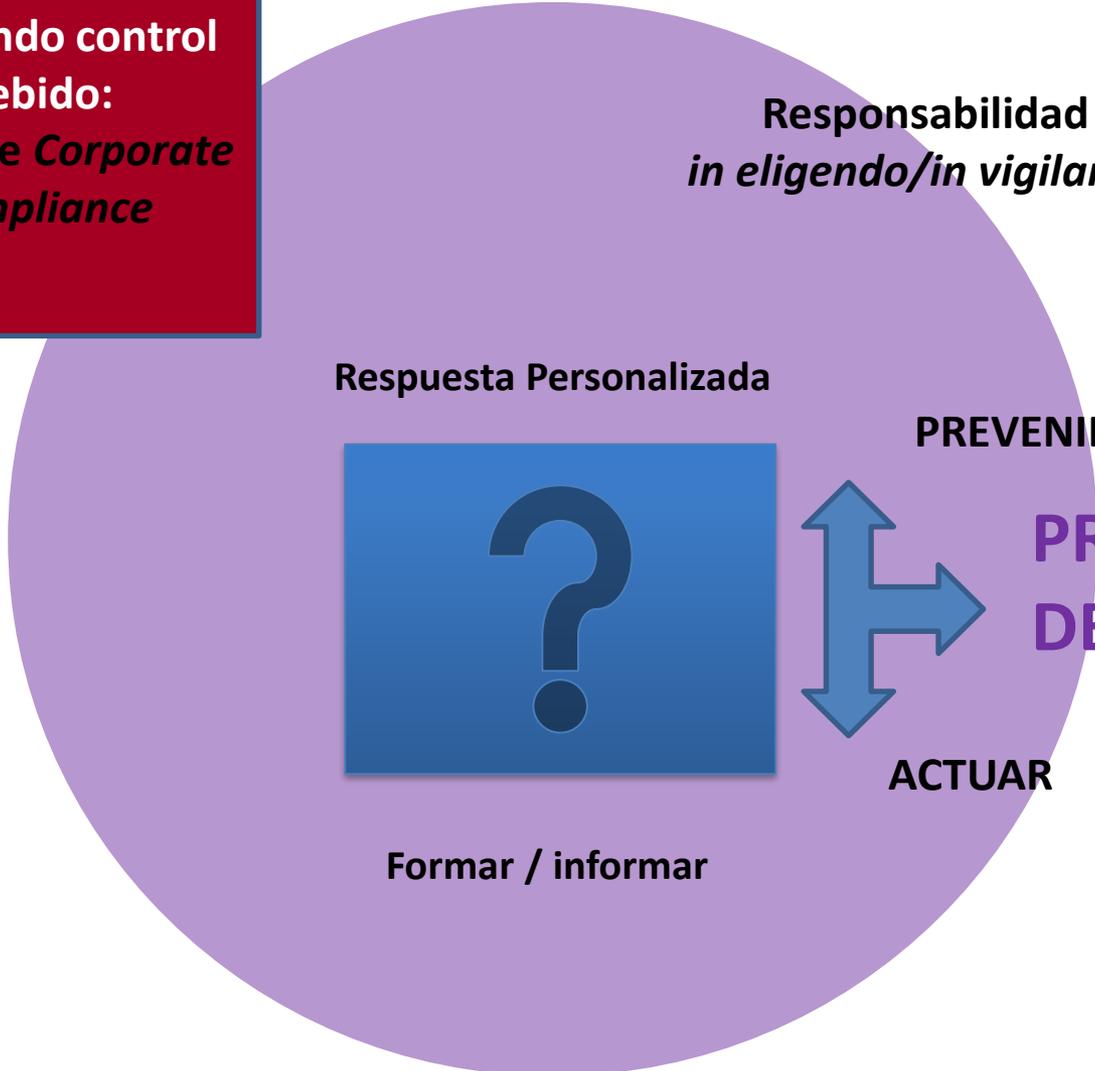


**Cumplimiento legalidad = Reducción riesgos**

# ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR?



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



**Responsabilidad  
*in eligendo/in vigilando***

**Respuesta Personalizada**



**PREVENIR**

**PROTOCOLO  
DE ACOSO**

**ACTUAR**

**Formar / informar**

# Responsabilidad penal



## El acoso laboral o mobbing,

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

## Artículo 173 del Código Penal

*1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.*



**Cumplimiento legalidad = reducción riesgos**



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral

# Responsabilidad Penal

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



## Artículo 184 del Código Penal

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



**Cumplimiento legalidad = reducción riesgos**



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral

# Responsabilidad Civil



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



**Cumplimiento legalidad = reducción riesgos**

# Responsabilidad Administrativa

## Sanciones muy graves (Art 8 LISOS)



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

# Sanciones muy graves (Art 8 LISOS)

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



- ✓ en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros
- ✓ en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros y
- ✓ en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

# Normativa de aplicación

- Código Penal: Art. 311; 314; 173 y 184
- Ley 2/2007 de 28 de marzo do Trabajo en igualdade das Mulleres de Galicia
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Art. 4.7.c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- DECRETO 8/2015, de 8 de enero, por el que se desarrolla la Ley 4/2011, de 30 de junio, de convivencia y participación de la comunidad educativa en materia de convivencia escolar
- Ley orgánica 2/2006, en la redacción dada por la Ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, establecen la autonomía de los centros en la elaboración de sus normas de convivencia y de las de organización y funcionamiento
- 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 (LISOS).
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer.





**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral

María Ángeles García  
[maria.garcia@grupo-pya.com](mailto:maria.garcia@grupo-pya.com)  
[mgarcia@mariaangelesgarcia.com](mailto:mgarcia@mariaangelesgarcia.com)  
[www.mariaangelesgarcia.com](http://www.mariaangelesgarcia.com)

Licenciada en derecho y Ciencias del Trabajo (Universidad Oberta de Cataluña). Diplomada en Graduado Social (USC) y Diplomada en Experto Inmobiliario (Universidad Alcalá) Doctorando en ESTUDIOS MULTIDISCIPLINARIOS DE GÉNERO (Derecho del Trabajo) en la Universidad Jaume I de Castellón. Director Tesis Dr. Santiago García Campá (UJI) codirector tesis Dr. Jaime Cabezas (UVIGO)

Formación especializada: Cursos acreditados en RSC : ISO 26000 - Accountability Norma AA1000 - Global Reporting Initiative: : GRI Certified Training Program” GRI Sustainability Reporting Process for Spain” y “ GRI Sustainability on G4 Reporting Guidelines” - Gestión de la Responsabilidad Social según Norma SGE 21:2008 de Forética; Mediación civil y Mercantil de 100 horas lectivas del Consello da Avogacía de Galicia y Finalista en el Programa Executiva “Formación y coaching para liderazgo femenino”

Másters Universitarios en “Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa”, Postgrado Oficial de la Universidad Jaume I de Castellón. (Pendiente presentar el TFM); Máster: en “Igualdad y Género en el ámbito Público y Privado”, Especialidad en Políticas Públicas y Privadas, Postgrado Oficial de la Universidad Jaume I de Castellón; “Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales”, Especialidades: Seguridad Laboral, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada

#### EXPERIENCIA LABORAL:

- Abogada Ejerciente libre en actividad profesional y anteriormente como Graduada Social desde 1.984
- Responsable área laboral: Socia Administradora de ECLOS CONSULTING GROUP, S.L.P.
- Auditora Socio-laboral: Socia Fundadora de ALGA, AUDITORES LABORALES DE GALICIA, S.L.P.
- Delegada Territorial en Galicia de la Asociación Española de Auditores Socio laborales (CEAL)
- Administradora Gerente de González-Posada y Asociados SLU (Asesoría-consultoría) con despacho profesional
- Consultora y docente en Igualdad de Oportunidades y Género para la entidad P&A Consultoría y Formación.
- Docente de Formación Ocupacional, desde 1.996



#### Acreditaciones:





Consejo General de Colegios  
Administradores de Fincas  
España



Asociación Española  
de Auditores Socio-Laborales

**GRACIAS POR  
PARTICIPAR EN ESTE  
PROYECTO**

