



SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL EN LA EMPRESA

Gemma Fabregat Monfort, Castellón, 14 de junio de 2023



1.- MARCO NORMATIVO APLICABLE: VINCULACIÓN DEL PROTOCOLO AL PLAN DE IGUALDAD

2.- PROTOCOLO Y PLAN DE IGUALDAD

3.- LA VIOLENCIA SEXUAL y ACTOS CONTRARIOS A LA INTEGRIDAD MORAL EN LA EMPRESA. CONCEPTO

4.- LA OBLIGACIÓN ESPACIAL SEGÚN CONVENIO OIT

5.- EL ACOSO. CONCEPTO.

5.-EL PROTOCOLO: MEDIDAS PREVISTAS PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE CONDUCTAS CONTRARIAS LIBERTAD SEXUAL INTEGRIDAD MORAL Y EL ACOSO (I).

6.- EL PROTOCOLO. MEDIDAS PREVISTAS PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE CONDUCTAS CONTRARIAS LIBERTAD SINDICAL, INTEGRIDAD MORAL Y ACOSO (III). TUTELA PROACTIVA

7.- CONCLUSIONES



I.- MARCO NORMATIVO APLICABLE

1.- ÁMBITO INTERNACIONAL

2.- ÁMBITO NACIONAL



I.I- MARCO NORMATIVO APLICABLE: AMBITO INTERNACIONAL

■ O.I.T.

- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
 - Ratificado por España
 - BOE de 16 DE JUNIO DE 2022
- **Directiva 2002/73/CE**, refundida posteriormente, en la **Directiva 2006/54/CE**, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa.
- También, la **Directiva 2004/113/CE** por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011
- **ACUERDO MARCO SOBRE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. 26 de abril de 2007**
 - El empresario está obligado a actuar en situaciones de violencia laboral y acoso
 - Protocolo o procedimiento



I.2- MARCO NORMATIVO NACIONAL

1) C.E.: Referencias: acto pluriofensivo: entre ellos ofensa a la dignidad profesional del trabajador, (art. 10 C.E.) como positivización máxima del respeto a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE), intimidad, honor y propia imagen (art. 18 CE), prohibición de discriminación (art. 14 CE)

2) E.T. : art. 4.2. E.T., art. 18 E.T. (dignidad) art. 54 E.T., etc.; Se tutelaba desde el art. 50.1.a E.T. y con el tiempo evolucionó al art. 50.1.c. E.T. (criterio de la INSPECCIÓN DE TRABAJO: evolución del Criterio de 2003 al 2009) NTISH 476

3) Leyes que han modificado el tratamiento del acoso LPRL: Art. 14. Ley 51/ 2003 (igualdad- discapacidad);

- Ley 62/2003, de igualdad y discriminación por diversos motivos,

4) Protocolos y planes de igualdad: la Ley Orgánica 3/2007, LOI, modificado por la LO 12/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Art. 46, planes de igualdad
- Art. 48 protocolo de acoso, según nueva redacción

Necesaria interrelación entre la LOI y la LPRL. Criterio Técnico de la Inspección. Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo; STC 62/2007; 160/2007

5) 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



I.2- MARCO NORMATIVO: Nueva redacción del art.48 LOI

Artículo 48. 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 al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



I.2- MARCO NORMATIVO: Los problemas con las nuevas leyes

I.- Nueva redacción del art.48 LOI

1. Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo; 2. Negociar medidas a este respecto; 3. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas

2.- 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

3.- 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



2-PROTOCOLO Y PLAN DE IGUALDAD

1.- Art. 45, 46 y Art. 48

2.- Diferencias de la negociación del protocolo en función de las particularidades de la empresa

3.- Negociación/ consulta/Integración remisión



3.- LA VIOLENCIA SEXUAL y ACTOS CONTRARIOS A LA INTEGRIDAD MORAL EN LA EMPRESA. CONCEPTO

- Conceptos
 - Libertad sexual
- Conductas; delitos: agresión sexual; acoso sexual; de los delitos de exhibicionismo y provocación sexual; de los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.
- Explotación sexual.
 - Integridad moral
 - Conductas y delitos: 173 cp.
 - Especialmente
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo
 - Incluso el que puede producirse de forma digital



3.- LA VIOLENCIA SEXUAL EN LA EMPRESA. CONCEPTO (II)

- **INSISTO, POR LO QUE SE REFIERE AL PROTOCOLO**

- **Delitos**

- **Conductas**

- Aquí voy a hacer referencia

- A) Remisión a los delitos (a punto de cambiar la ley del sí es sí)

- B) Referencia a las conductas (no constitutivas de delito) contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral



3- LA VIOLENCIA SEXUAL EN LA EMPRESA. CONCEPTO (IV)

El ACOSO entre lo laboral y el delito. Remisión al punto siguiente (3.- Acoso).

CONCEPTOS DE ACOSO

- A) ACOSO LABORAL/MOBING/ACTO CONTRARIO A LA INTEGRIDAD
 - Delito 173 CP; Conducta contraria al 4.2; 14 LPRL
- B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 7.2. LOI; 173 CP
- C) ACOSO SEXUAL
 - 7.1. LOI; 184 CP



4.- LA OBLIGACIÓN ESPACIAL SEGÚN CONVENIO OIT

Artículo 3 C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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 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, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

CRITICA



5.- ACOSO

CONCEPTOS DE ACOSO

A EFECTOS LABORALES

- A) ACOSO LABORAL/MOBING/ACTO CONTRARIO A LA INTEGRIDAD
- B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- C) ACOSO SEXUAL
- D) ACOSO DIGITAL



5.1- CONCEPTO DE ACOSO: CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DE FIGURAS AFINES

No existe un concepto jurídico laboral de acoso moral más allá de los tribunales. pero aquí solo referencia acoso sexual y al acoso por razón de sexo perspectiva laboral y no penal. desde la perspectiva jurídica- distinción con el tratamiento desde la perspectiva psiquiatría o psicología

1. TIPOS DE ACOSO SEXISTA

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO//GÉNERO: cuando EL ACOSO LABORAL JURÍDICO, las situaciones con esos indicios, se producen teniendo el sexo el motivo o el género . Hostigamiento// Percibida como tal//Atentado a la dignidad//Acto pluriofensivo// Reiteración en el tiempo

ACOSO SEXUAL: Finalidad libidinosa//Basta con un solo acto si es suficientemente contundente//No se exige la reiteración, etc. //En principio podrían ser víctimas tanto hombres como mujeres



5.2- CONCEPTO DE ACOSO.ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Sí existe definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- Artículo 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Acoso sexual y acoso por razón de sexo (definiciones)
 - 1"Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".
 - 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



5.3- CONCEPTO DE ACOSO.ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Diferenciación entre acoso moral y acoso por razón de sexo, de un lado; Acoso sexual por otro.
- Acoso moral (mobbing) y acoso por razón de sexo. Difícil conceptualización.
 - Concepto de acoso desde la psiquiatría y desde la psicología. Hasta 45 situaciones por LEYMAN.
 - Concepto jurídico de acoso: acto pluriofensivo. La dignidad como positivización de la integridad moral. Pero otros bienes jurídicos protegidos.
 - Con o sin sesgo de género
- Acoso sexual: responde a otros indicios.



5.4- ACOSO. CONCEPTO Y DELIMITACIÓN DE FIGURAS AFINES (IV)

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual tiene una connotación sexual. Un carácter libidinoso. De índole sexual, dice la Directiva, de naturaleza sexual, dice el art. 7 LOI

El acoso sexual puede darse entre hombres y mujeres; mujeres y hombres; mujeres y mujeres; hombres-hombres; el acoso por razón de sexo solo entre mujeres, víctimas, y hombres

Ambos son interpretados de manera muy restrictiva por los tribunales. Porque durante mucho tiempo no ha existido definición laboral expresa. En el acoso por razón de sexo se exige reiteración en el tiempo -hasta una vez a la semana durante seis meses- en el acoso sexual no es necesario. Basta un solo comportamiento si reviste la suficiente gravedad. Ejemplo de interpretación restrictiva STC 107/2003, de 7 de abril, Indicios. Porque la víctima no se había quejado hasta que la despiden.



5.5- ACOSO DIGITAL

Cuando las conductas constitutivas de acoso en el sentido expuesto se instrumentalizan mediante dispositivos digitales entonces estaremos hablando de acoso digital o de ciber acoso.



6.- EL PROTOCOLO. MEDIDAS PREVISTAS PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE CONDUCTAS CONTRARIAS LIBERTAD SINDICAL, INTEGRIDAD MORAL Y ACOSO (III). TUTELA PROACTIVA

TUTELA PREVENTIVA

TUTELA PROACTIVA

TUTELA REACTIVA



6.- CONCLUSIONES

- MARCO NORMATIVO CLARO Y DUAL RESPECTO LA OBLIGACIÓN DE PREVENIR Y ACTUAR FRENTE CONDUCTAS CONTRARIAS LIBERTAD SINDICAL, INTEGRIDAD MORAL Y EL ACOSO
- TIPOLOGIA DE CONDUCTAS A CONSIDERAR: IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE ACOSO Y DIFERENCIA DE FIGURAS AFINES
- LA IMPORTANCIA DE ACTUAR
- EL CONTENIDO DEL PROTOCOLO Y SU RELACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD
- LAS VENTAJAS DE LA EMPRESA EN LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
 - VENTAJAS CON LA EMPRESA
 - VENTAJAS CON LA VÍCTIMA