

PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL POR RAZONES DE SEXO

LEY ORGANICA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA



PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD:

Prevención del Acoso Laboral por Razones de Sexo

LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA

NORMATIVA

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

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

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre , de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Con esta confluencia de normativas, y es necesario poner en relación el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (publicado en el BOE el 7 de marzo), modifica la ley Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (de 2019). Si contamos los 3 años desde 2019 para las empresas de 50 a 100 trabajadores, de la disposición transitoria, **el plazo finalizaría el 22 de marzo de 2022**

EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR PLANES DE IGUALDAD.

Hay que diferenciar tres supuestos:

Las empresas que tengan una plantilla mínima: de 50, 101, 151, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, ya deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras. (Véase apartado de plazos de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020. Regla transitoria).
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

Las empresas no obligadas a contar con un plan de igualdad (menos de 50 personas trabajadoras) sí deberán tener, al menos, un registro de retribuciones desglosado por sexos y el protocolo de acoso sexual en el trabajo que veremos mas adelante.

SOCIEDADES COOPERATIVAS Y PLANES DE IGUALDAD

Las socias y socios de una cooperativa **no** computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad

La relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria (art.105LCCM y 80.4 LC “Los anticipos NO SON SALARIO”)

No obstante, a las socias y socios trabajadores se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en donde se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se les aplican las medidas que pudieran recogerse en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas.

PLAN DE ACOSO LABORAL

- **TODAS LAS EMPRESAS, INDEPENDIEMENTE DEL NÚMERO DE PERSONAS QUE TENGAN EN LA PLANTILLA, TIENEN OBLIGACIÓN LEGAL DE TOMAR MEDIDAS DE ACTUACIÓN, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**
- AUNQUE ESTÁ REFLEJADO EN TODAS LAS NORMATIVAS (EN ALGUNAS DE FORMA MÁS CLARA, EN OTRAS DE FORMA MENOS EXPLÍCITA), PARECE QUE PASA DESAPERCIBIDO COMO OBLIGATORIEDAD Y ES CUANDO SE PRODUCEN INSPECCIONES Y SANCIONES CUANDO SE TOMA CONCIENCIA.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo **en su Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

1. 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 del mismo.

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 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo 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.

La empresa, para ello, deberá tomar medidas y poner a disposición instrumentos para garantizar la implantación dentro de la cultura empresarial:

- Códigos éticos y política activa frente a la violencia de género, donde se promuevan condiciones que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Facilitar los canales de denuncia para recibir las reclamaciones de los afectados, con total confidencialidad.
- Elaborar códigos de buenas prácticas.
- Realizar campañas informativas: charlas, folletos, jornadas, etc.
- Formación específica al personal y de Recursos Humanos para la detección preventiva.

NORMATIVA:

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4 sobre derechos laborales, especifica que los trabajadores tienen derecho *“al respeto a 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”*.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *“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 del mismo”*.

Ya desde la base de la **Constitución Española** se apela al derecho a la dignidad (art.10) e integridad física y moral de las personas (art.16).

SANCIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL

- EL ACOSO SEXUAL ESTÁ CALIFICADO COMO MUY GRAVE DENTRO DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES.
- ESTAS SANCIONES SE TIPIFICAN POR EL COMITÉ EN EL PROTOCOLO O POR EL CONVENIO, SI LA DENUNCIA LLEGA A LOS TRIBUNALES, LAS SANCIONES YA DEPENDEN DE LOS TRIBUNALES. LAS SANCIONES PUEDEN IR DE:
- **GRADO MÍNIMO:** DE 6.251 A 25.000 €
- **GRADO MEDIO:** DE 25.001 A 100.005 €
- **GRADO MÁXIMO:** DE 100.006 A 187.515 €

PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO

Puede que muchas empresas que ya tienen un Plan de Igualdad, debido a su obligatoriedad, ya tengan contemplados estos protocolos de prevención del acoso sexual laboral. Si no es así, es importante ponerlo en marcha porque **se han intensificado las inspecciones de acoso laboral**. Este protocolo deberá llevar como base:

Designación de una Comisión de Igualdad

Personas o conjunto de personas que se encargarán de gestionar todo lo relativo al acoso laboral. Siempre es más recomendable que sean personas pertenecientes a los departamentos de recursos humanos o prevención de riesgos laborales.

Hacer la normativa interna y las medidas preventivas

Quedarán reflejadas las medidas, con los tiempos de aplicación de éstas y las comunicaciones pertinentes a los equipos de trabajo. De aquí saldrá también la formación que debe darse a los empleados. Dentro de esta política de empresa, debe quedar reflejado el compromiso con la erradicación de la violencia sexista, garantía y tutela de los derechos de las personas afectadas y medidas de prevención.

Procedimiento y canales para realizar denuncias

Hay que establecer el canal adecuado para facilitar a las víctimas la tarea de comunicar el acoso laboral. La víctima debe ser asesorada por el propio comité y éste debe ayudarle y darle soporte en todo momento, así como recabar todas las pruebas posibles. La reclamación o denuncia se puede hacer a través de un procedimiento formal o informal, siempre bajo la total confidencialidad y privacidad.

Hay que probar el acoso sexual laboral

Testimonios de testigos, pruebas materiales (fotografías, conversaciones, emails, partes de baja...). El informe pericial de un psicólogo es muy importante pues es fundamental a la hora de probar hechos ante un juzgado. Aquí se verá reflejado el contexto laboral y personal de la persona, las consecuencias que le han provocado y los efectos en su rendimiento laboral.

El deber de divulgar entre los empleados

Todas las personas de la organización deben estar informadas de todas las medidas, protocolos e instrumentos disponibles y la empresa debe asegurarse la comprensión de éstos para prevenir y probar las acciones acometidas por la propia organización. **Algunos de los posibles canales y medidas son:**

- Intranet corporativa, tableros de anuncios o correos electrónicos.
- Firma de los protocolos una vez leídos, tanto para personal existente como para las nuevas incorporaciones y, si es posible, para empresas proveedoras de servicios.
- Publicar el protocolo en alguna parte visible de la página web.

LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA

El Pleno del Congreso ha aprobado el pasado 13 de mayo de 2021 el Proyecto de Ley Orgánica de Protección a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia —la conocida como **ley Rhodes**, pendiente de publicación en el BOE

LA NORMA ESTABLECE MEDIDAS DE PROTECCIÓN, DETECCIÓN PRECOZ, ASISTENCIA, REINTEGRACIÓN DE DERECHOS VULNERADOS Y RECUPERACIÓN DE LA VÍCTIMA, MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE MODELOS INTEGRALES DE ATENCIÓN IDENTIFICADOS COMO BUENAS PRÁCTICAS A LA HORA DE EVITAR LA VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA. TAMBIÉN PERSIGUE UNA FUNCIÓN DIDÁCTICA, DIVULGATIVA Y COHESIONADORA.

Novedades de la ley:

I. DEBER DE COMUNICACIÓN DE TODA PERSONA que advierta indicios de situación de violencia, incluidos los contenidos de Internet, en especial de aquellas que, por razón de su cargo, profesión, oficio o actividad, tengan encomendada la asistencia, el cuidado, la enseñanza o la protección de niños, niñas o adolescentes, en todo caso en centros sanitarios, centros escolares, centros de deporte y ocio, establecimientos en los que residan habitualmente personas menores de edad y de los servicios sociales.

II. ENTORNO FAMILIAR POSITIVO: Proporcionando a las familias el apoyo necesario para prevenir desde la primera infancia factores de riesgo y fortalecer los factores de protección, así como apoyar la labor educativa y protectora de los progenitores, o de quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento. Promover el buen trato y el ejercicio de la parentalidad positiva, la educación en derechos y obligaciones, favorezca el desarrollo de sus capacidades, ofrezca reconocimiento y orientación, y permita su pleno desarrollo en todos los órdenes. Protección a las familias en situación vulnerable.

III. GARANTIZAR UN ENTORNO SEGURO En todos los ámbitos donde se desarrolla la vida de niños, niñas y adolescentes, incluida la familia: centros educativos, centros de deporte, centros de menores, uso de Internet.

IV. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CUALQUIER INDICIO DE VIOLENCIA En centros educativos, sanitarios, de deporte, de Cuerpos y Fuerzas de seguridad de Estado, en centros sociales, específicamente en centros de menores.

V. CREACIÓN DE LA FIGURA DE COORDINADOR O COORDINADORA DE BIENESTAR, En los centros escolares, responsable de velar por el correcto funcionamiento de los protocolos de prevención de la violencia.

VI. FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES: Formación especializada, inicial y continua en materia de derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia a los y las profesionales que tengan un contacto habitual con las personas menores de edad.

VII. EQUIPOS DE INTERVENCIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. Entrenados especialmente en la detección precoz, valoración e intervención frente a la violencia ejercida sobre las personas menores de edad. En todos los casos en los que exista riesgo o sospecha de violencia sobre los niños, niñas o adolescentes, los servicios diseñarán y llevarán a cabo un plan de intervención familiar individualizado, de forma coordinada y con la participación del resto de servicios implicados.

COOPERACION DE LAS ADMINISTRACIONES: ESTRATEGIA FRENTE A LA VIOLENCIA.

Mediante la **elaboración de la Estrategia de erradicación de la violencia sobre la infancia y la adolescencia.** Define el conjunto **las medidas** a llevar a cabo por las Administraciones Públicas en sus respectivas competencias. La Administración General del Estado, las Ciudades de Ceuta y Melilla, y las entidades locales, **con especial incidencia en los ámbitos familiar, educativo, sanitario, de los servicios sociales, de las nuevas tecnologías, del deporte y el ocio** y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

CONFERENCIA SECTORIAL.

Se crea la **Conferencia Sectorial de infancia y adolescencia como órgano de cooperación entre las Administraciones Públicas en materia de protección y desarrollo de la infancia y la adolescencia** con el fin de articular la máxima coherencia y complementariedad de las, así como el mayor grado de eficacia y eficiencia de las acciones de las distintas Administraciones

COMISIÓN ESPECÍFICA CONSEJO INTERTERRITORIAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Comisión frente a la violencia en los niños, niñas y adolescentes:

La Comisión frente a la violencia en los niños, niñas y adolescentes apoyará y orientará la planificación de las medidas con incidencia sanitaria contempladas en la ley, y elaborará en el plazo de seis meses desde su constitución un protocolo común de actuación sanitaria que establecerá los procedimientos de comunicación de las sospechas o evidencias de casos de violencia sobre la infancia y la adolescencia a los servicios sociales correspondientes, así como la colaboración con el Juzgado de Guardia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la Entidad Pública de Protección a la infancia y el Ministerio Fiscal.

PROTECCION A LOS NIÑOS VICTIMAS DE VIOLENCIA:

UNIDADES ESPECIALIZADAS DE LOS CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

De conformidad con los protocolos de actuación policial con personas menores de edad, así como cualesquiera otros protocolos aplicables para la prevención, sensibilización y detección precoz de situaciones de violencia sobre la infancia y la adolescencia, a fin de procurar una correcta y adecuada intervención ante tales casos.

Actuación inmediata de protección: solo se practicarán diligencias con intervención de la persona menor de edad que sean estrictamente necesarias. Cuando fuera necesaria, la declaración del menor se realizará en una sola ocasión y, siempre, a través de profesionales específicamente formados.

Se impedirá cualquier tipo de contacto directo o indirecto en dependencias policiales entre la persona investigada y el niño, niña o adolescente.

Se permitirá a las personas menores de edad, que así lo soliciten, formular denuncia por sí mismas y sin necesidad de estar acompañadas de una persona adulta, siempre que el funcionario público encargado de la toma de la denuncia estimase que tiene madurez suficiente. Se informará sin demora al niño, niña o adolescente de su derecho a la asistencia jurídica gratuita y la designación inmediata de abogado o abogada del turno de oficio específico para su personación en dependencias policiales.

EVITAR LA VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA

La prueba preconstituida es un instrumento adecuado para evitar la victimización secundaria, particularmente eficaz cuando las víctimas son personas menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Se establece su obligatoriedad cuando el testigo sea una persona menor de catorce años o una persona con discapacidad necesitada de especial protección. En estos supuestos la autoridad judicial, practicada la prueba preconstituida, solo podrá acordar motivadamente su declaración en el acto del juicio oral, cuando, interesada por una de las partes, se considere necesario.

Se establece norma general la práctica de la prueba preconstituida en fase de instrucción y su reproducción en el acto del juicio evitando que el lapso temporal entre la primera

declaración y la fecha de juicio oral afecten a la calidad del relato, así como la victimización secundaria de víctimas especialmente vulnerables

SUSPENSIÓN CAUTELAR DE PATRIA POTESTAD: El Juez puede acordar la suspensión cautelar en el ejercicio de la patria potestad y/o en el ejercicio de la guarda y custodia, la suspensión cautelar del régimen de visitas y comunicaciones establecidos en resolución judicial o convenio judicialmente aprobado y, en general, las demás disposiciones que considere oportunas, a fin de apartar al menor de un peligro o de evitarle perjuicios en su entorno familiar o frente a terceras personas, con la garantía de la audiencia de la persona menor de edad.

Establece programas específicos para las personas internas condenadas por delitos relacionados con la violencia sobre la infancia y adolescencia a fin de evitar la Secretaría de área de Cohesión e Integración CEF reincidencia, así como el seguimiento de las mismas para la concesión de permisos y la libertad condicional.

AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN Y NUEVOS DELITOS: Se da una nueva regulación a los delitos de odio, la edad ha sido incorporada como una causa de discriminación, también la aporofobia y la exclusión social dentro de estos tipos penales, que responde a un fenómeno social en el que en la actuación delictiva subyace el rechazo, aversión o desprecio a las personas pobres.

Se extiende el tiempo de prescripción de los delitos más graves cometidos contra las personas menores de edad, modificando el día de comienzo de cómputo del plazo: el plazo de prescripción se contará a partir de que la víctima haya cumplido los treinta años de edad.

Se incrementa la edad a partir de la que se aplicará el subtipo agravado del delito de lesiones de los doce a los catorce años.

Se elimina el perdón de la persona ofendida como causa de extinción de la responsabilidad criminal, cuando la víctima del delito sea una persona menor de dieciocho años.

Se configura como obligatoria la imposición de la pena de privación de la patria potestad a los penados por homicidio o por asesinato en dos situaciones: cuando el autor y la víctima tuvieran en común un hijo o una hija y cuando la víctima fuera hijo o hija del autor. Se crean nuevos tipos delictivos para evitar la impunidad de conductas realizadas a través de medios tecnológicos y de la comunicación, que producen graves riesgos para la vida y la integridad de las personas menores edad, así como una gran alarma social. Se castiga a quienes, a través de estos medios, promuevan el suicidio, la autolesión o los trastornos alimenticios entre personas menores de edad, así como la comisión de delitos de naturaleza sexual contra estas.

Además, se prevé expresamente que las autoridades judiciales retirarán estos contenidos de la red para evitar la persistencia delictiva.