

## Medidas de prevención del acoso y violencia en el TRABAJO

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo dentro de nuestras empresas, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso y violencia, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso y violencia laboral, sea un adecuado diseño de dicha organización. La vigilancia de la salud del Art. 22 de la LPRL, incidirá sobre la salud psíquica del individuo en caso de que se detecten estos riesgos en nuestra empresa (de no realizarse estos exámenes de salud podría ser infracción grave del Art. 12.2. TRLISOS) y puede ser una medida preventiva también frente a la aparición de estos.

**Tanto la violencia como el acoso son disciplinas de la Ergonomía y Psicología Aplicada y su falta de evaluación o identificación, como riesgos psicosociales que son, en nuestro plan de prevención, puede llegar a ser una infracción grave de las previstas en el art. 12.1.b) TRLISOS, mientras que la falta de planificación de esas medidas puede ser una infracción grave de las previstas en el Art. 12.6. TRLISOS.**

En un procedimiento preventivo integral, se encuentran las siguientes conductas:

1. **Conductas de violencia física.**
2. **Conductas de violencia psicológica.** Dentro de éstas debe distinguirse entre:

2.1) El **acoso discriminatorio** (por razón de sexo, de edad, por capacidades funcionales diferentes, maternidad y/o paternidad).

### 2.2) El acoso laboral o mobbing.

El Código Penal tipifica en su art. 173 el delito de acoso laboral, castigando a los que “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”.

2.3) El **acoso sexual**, siendo éste último el definido más ampliamente en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), ya que introduce la mayor novedad en cuanto a la **prevención de conductas discriminatorias**. Dentro de las obligaciones generales y específicas de las empresas para el cumplimiento de esta normativa se encuentra la que contempla su art. 48 y que **el Real Decreto 901/2020 desarrolla**, diciendo que “Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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”.

En este mismo sentido se muestra la recientemente aprobada **Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual**. Esta Ley incluye un ámbito de aplicación extensivo al 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, así como las becarias y el voluntariado o las personas que presten sus

## Medidas de prevención del acoso y violencia en el TRABAJO

servicios a través de contratos de puesta a disposición. Igualmente indica la obligatoriedad de promover la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio e indica 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.

Más recientemente, **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 sus arts. 14 y 15, establecen medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral y se establece la obligación para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar, en el plazo de doce meses a partir del 2 de marzo del 2023, 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 de este colectivo. Asimismo, el Art. 55.3 de la referida Ley, obliga a las empresas a que dentro de sus planes de Igualdad y no discriminación, se incluyan expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Independientemente de que dentro de nuestros Planes de Igualdad (siempre que tengamos más de cincuenta personas trabajadoras) se incluya un Protocolo que incluya las actuaciones para evitar el acoso sexual o por razón de sexo y para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, hemos de recalcar que la actuación preventiva frente al acoso y violencia en el trabajo debe plantearse en cualquier empresa independientemente de su tamaño a dos niveles:

### 1. Evaluación y prevención de situaciones de violencia y acoso en el trabajo.

La evaluación de riesgos psicosociales es un proceder preventivo de obligado cumplimiento.

### 2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Es de suma importancia de la sensibilización y formación de las plantillas. A este respecto, cada Departamento o Área de nuestra empresa, a través de las personas trabajadoras competentes (habitualmente de Personal/Formación/Recursos Humanos) y con la colaboración de los Servicios de Prevención, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

#### a) La elaboración de un protocolo de acoso laboral.

## Medidas de prevención del acoso y violencia en el TRABAJO

Los protocolos de actuación sobre el acoso y violencia se tienen que integrar dentro del Plan de Prevención de la empresa. El objetivo fundamental es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, bien entendido que el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Con el fin de asegurar que todas las personas que trabajan en nuestra empresa disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que la empresa declare formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

### b) Códigos de conducta

En algunas organizaciones se recurre a establecer un Código de conducta en el que se establecen con claridad aquellas situaciones no permitidas en la organización y el compromiso de todos con su defensa, así como las consecuencias de los incumplimientos.

### c) Sistemas de resolución interna de conflictos

Se puede disponer también de un procedimiento formal de resolución de conflictos, conocido por todas las personas y mandos, para contribuir a la resolución favorable de los mismos.

### d) Sensibilización y Formación

Medidas de sensibilización a toda la plantilla para saber reconocer este tipo de conductas. Igualmente, también puede ser importante formar a las personas en la resolución autónoma de conflictos, en habilidades de comunicación, etc. con el propósito de resolver las situaciones de potencial violencia en el seno de la empresa y evitar la judicialización de los procesos.

### e) Diario de incidentes

Herramienta de uso individual que puede constituir una ayuda a la hora de determinar si se está sufriendo o no conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral. Consiste en una sistemática de recogida de información exhaustiva acerca de qué conductas se sufren, por parte de quién, en presencia de quién, duración, frecuencia, etc.