

**COMPROMISO SOCIAL DE LOS CENTROS
CONCERTADOS
LA PREVENCIÓN DEL ACOSO, LA IGUALDAD Y LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**
A Coruña, 22 de Enero de 2016

María Ángeles García
Abogada – Graduado Social -Auditora Laboral
Consultora en Políticas de igualdad y RSC



//Afundación



COMPROMISO SOCIAL DE LOS CENTROS CONCERTADOS

- 1.- La prevención del acoso y la violencia de género en los colegios**
- 2.- Contexto legal**
- 3. - ¿Qué tienen en común?**
- 4.- Proceso para la implantación de un Protocolo para la Prevención del Acoso**
- 5.- Fases del proceso**
- 6.- Ventajas**
- 7.- Beneficios**
- 8.- Riesgos.**
- 9.- El área social de la RSC. La igualdad y la violencia de género en las organizaciones**
- 10.- El protocolo de violencia de género.**

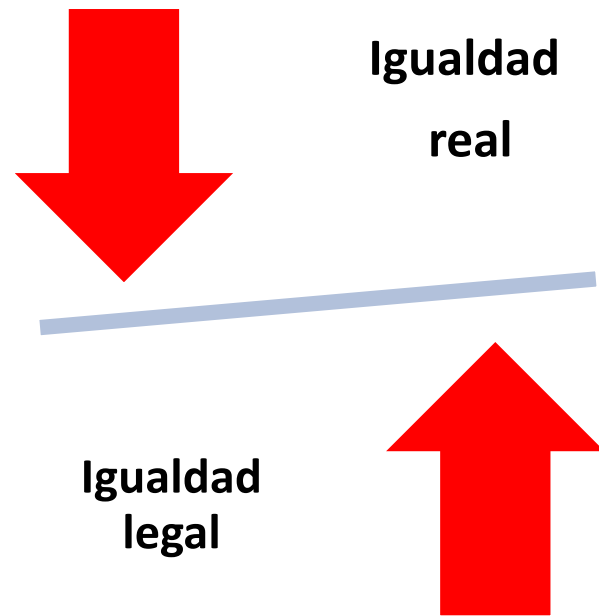
1.- LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS COLEGIOS



2.- CONTEXTO LEGAL



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



Las empresas están obligadas a **respetar la igualdad de trato y de oportunidades** en el ámbito laboral y, con esta finalidad, **deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral** entre mujeres y hombres, (...) que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores (...)
(Art. 45.1 LOI)

2.- 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>

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

Económica

Transparencia
Eficiencia
Legalidad



Medioambiental

Desarrollo sostenible

Social

Respeto a la
diversidad
Derechos Humanos
No discriminación
Ética

Las empresas podrán asumir la realización **voluntaria** de **acciones de responsabilidad social**, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, **destinadas a promover condiciones de igualdad** entre las mujeres y los hombres **en el seno de la empresa o en su entorno social**. La realización de estas acciones **podrá** ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

(Art. 73 LOI)

2.- 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)

Las investigaciones intentan mostrar en qué medida estar expuesto a unas **malas condiciones psicosociales** en el trabajo aumenta el **riesgo de bajo bienestar psicológico**, de presentar más síntomas, de desarrollar una enfermedad física concreta, o de que la evolución de ese trastorno sea más rápida o tenga peores consecuencias.

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

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.

2.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

Efectos en la salud:

- enfermedades crónicas, especialmente cardiovasculares
- Agotamiento
- depresión
- insatisfacción laboral
- síntomas y trastornos músculo-esqueléticos (ME) problemas de sueño
- ansiedad
- uso de analgésicos y tranquilizantes
- absentismo
- intentos de suicidio
- enfermedad gastrointestinal
- accidentes de tráfico
- accidentes laborales,
- mortalidad, etc.



Fuentes: NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social
<http://www.thinkstockphotos.es/royalty-free/>

2.- Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral de la Violencia de género

Objetivo (art 1.2)

Objetivo General: Establecer medidas de protección integral con el fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y prestar asistencia a las víctimas.

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

Derechos laborales y de la seguridad social

Para ejercer estos derechos, las trabajadoras deben acreditar la situación de violencia de género, bien mediante:

- sentencia por la que se condene al agresor,
- Orden de protección o
- mediante informe del Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.
(excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección)

2.- 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

Tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo **una tolerancia cero** con respecto a la violencia hacia la mujer.



3.- ¿QUÉ TIENEN EN COMÚN?



3.- ¿QUÉ TIENEN EN COMÚN?

- **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.

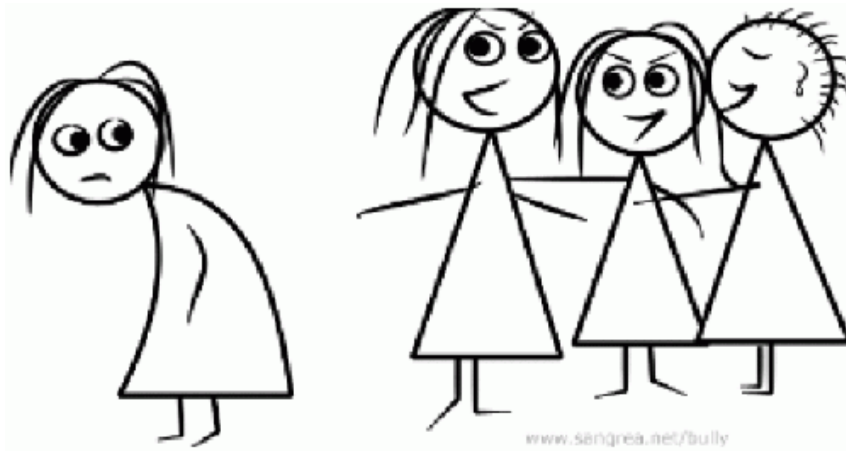


- **Objetivo:** Prevenir y velar para que exista un ambiente exento de acoso laboral, sexual y por razón de sexo (empresa y entorno social)
- **Procedimiento:** Establecer un protocolo que regule qué y cómo hacer cuando alguien está siendo víctima de un posible ACOSO
- **Denuncia:** Puesta en marcha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

3.- ¿QUÉ TIENEN EN COMÚN?

CONDUCTAS QUE COMPARTEN

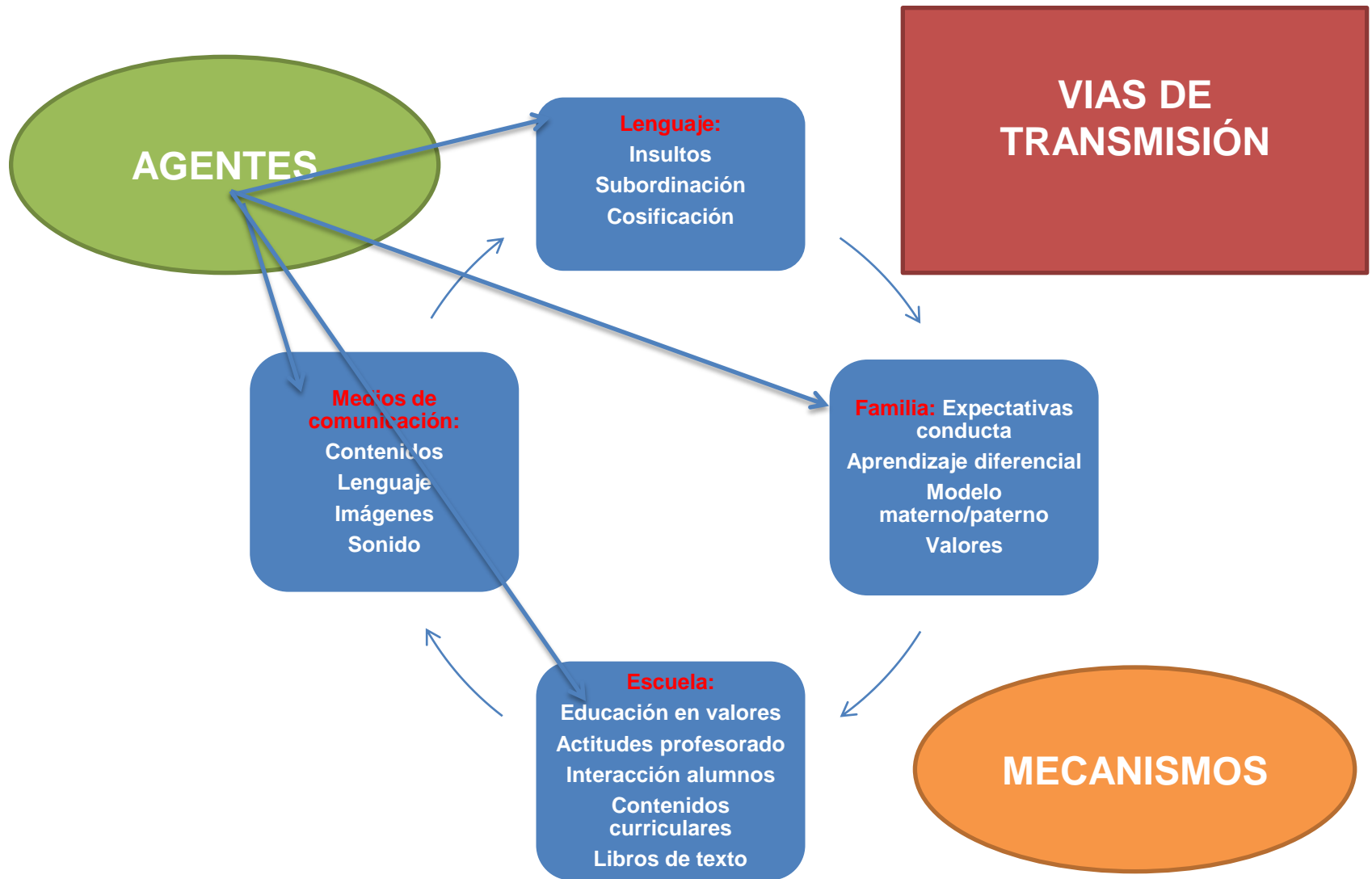
Acoso laboral/escolar/maltrato



Tipos de agresión

- **Física:** empujones, patadas, agresiones.
- **Psicológica:** Minan la autoestima produciendo temor.
- **Verbal:** insultos, apodos, ridiculización, burla, menosprecio, motes, crueldad.
- **Social:** desprecio y odio. Buscan el aislamiento social y la marginación.

3.- ¿QUÉ TIENEN EN COMÚN?



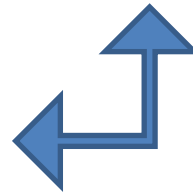
3.- ¿QUÉ TIENEN EN COMÚN?

Mecanismos y medios

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

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

Fuente datos: Cf. el trabajo de Iñaki Piñuel y Araceli Oñate (2007).



**PROCESO DE
INVESTIGACIÓN**

Bloqueo social (29,3%)

Buscan el aislamiento social y su marginación impuesta por estas conductas de bloqueo.

Ejemplos: las prohibiciones de jugar en un grupo, de hablar o comunicar con otros, o de que nadie hable o se relacione con él, pues son indicadores que apuntan un intento por parte de otros de quebrar la red social de apoyos del niño.



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

Hostigamiento (20,9%)

El desprecio, el odio, la ridiculización, la burla, el menosprecio, los moteos, la crueldad, la manifestación gestual del desprecio, la imitación burlesca son los indicadores de esta escala.



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

Manipulación Social (19,9%)

Agrupamos aquellas conductas de acoso escolar que pretenden distorsionar la imagen social del niño y “envenenar” a otros contra él.



Coacciones (17,4%)

Agrupación de aquellas conductas de acoso escolar que pretenden que la víctima realice acciones contra su voluntad. Mediante estas conductas quienes acosan al niño pretenden ejercer un dominio y un sometimiento total de su voluntad.



Exclusión social (16,0%)

Agrupamos las conductas de acoso escolar que buscan excluir de la participación al niño acosado. El “tú no”, es el centro de estas conductas con las que el grupo que acosa segrega socialmente al niño. Al ningunearlo, tratarlo como si no existiera, aislarlo, impedir su expresión, impedir su participación en juegos, se produce el vacío social en su entorno.



Intimidación (14,2%)

Agrupamos aquellas conductas de acoso escolar que persiguen amilanar, amedrentar, apocar o consumir emocionalmente al niño mediante una acción intimidatoria. Buscan inducir el miedo en el niño. Sus indicadores son acciones de intimidación, amenaza, hostigamiento físico intimidatorio, acoso a la salida del centro escolar.



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

Amenazas a la integridad:

Agresiones (12,8%) Amenazas (9,3%)

Agrupamos las conductas de acoso escolar que buscan amilanar mediante las amenazas contra la integridad física del niño o de su familia, o mediante la extorsión.



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

4- PROCESO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

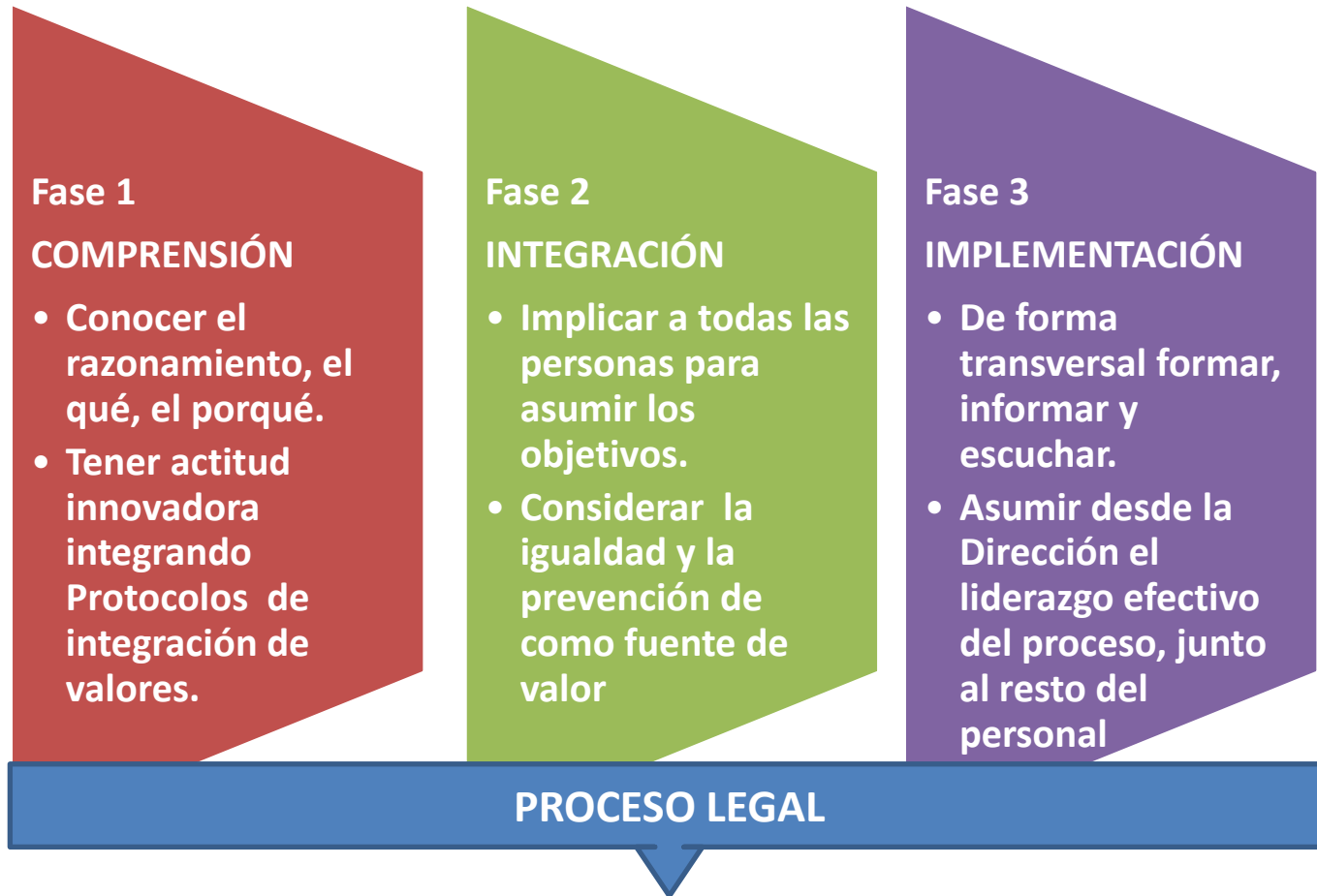


4.- PROCESO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Características comunes

- ❑ Comportamiento **complejo**.
- ❑ Concepciones sociales consideradas **conductas “normales”** entre las relaciones Hombre/Mujer - Masculina/Femenina
- ❑ Los **sujetos activos del acoso se sorprenden** al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito
- ❑ Se manifiesta de **diversas formas**, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada, etc.
- ❑ Suponen una **vejación** para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.
- ❑ Estas conductas pueden ir desde:
 - requerimientos o proposiciones,
 - chistes, bromas,
 - exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados.

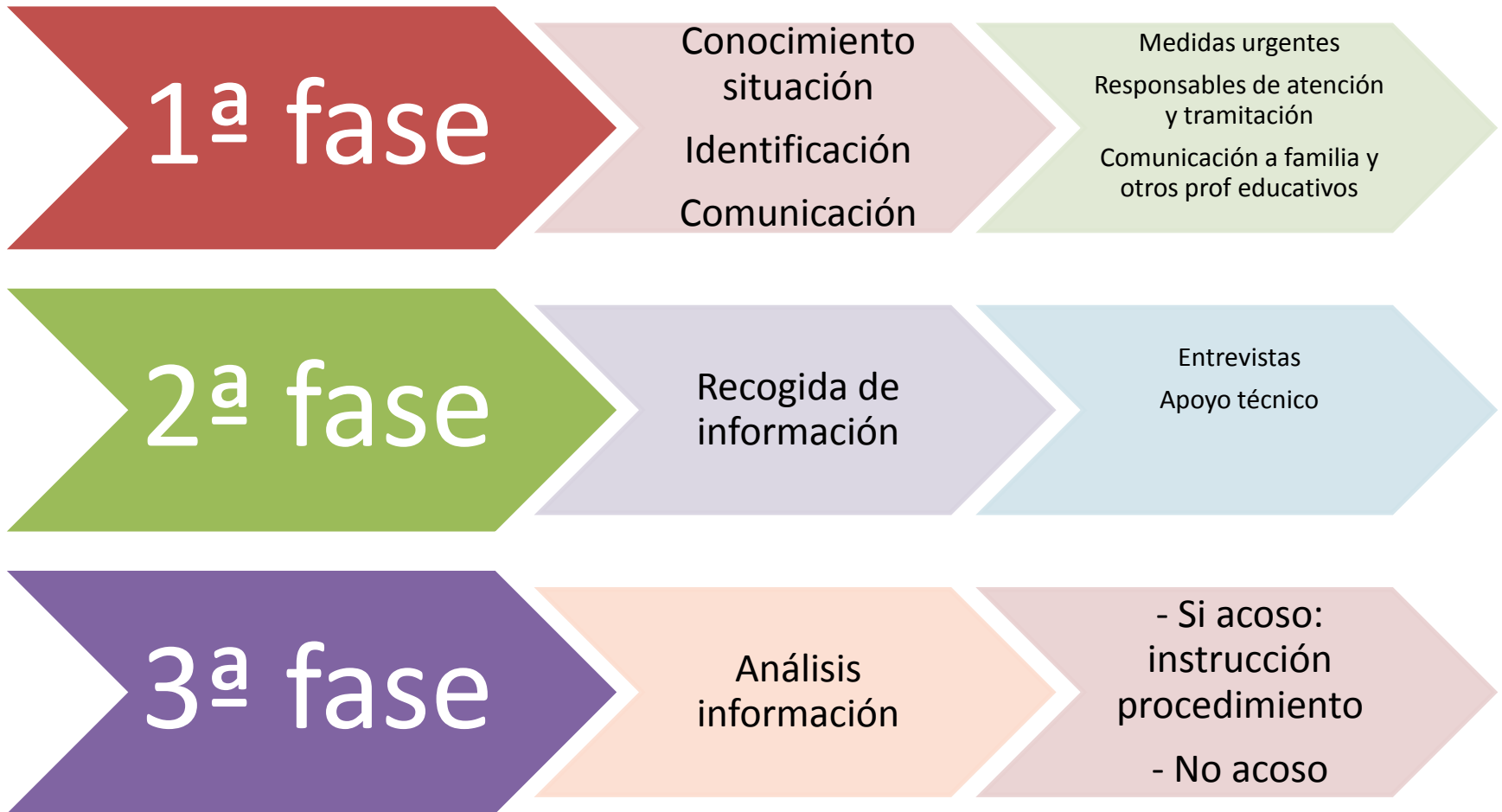
4.- PROCESO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO



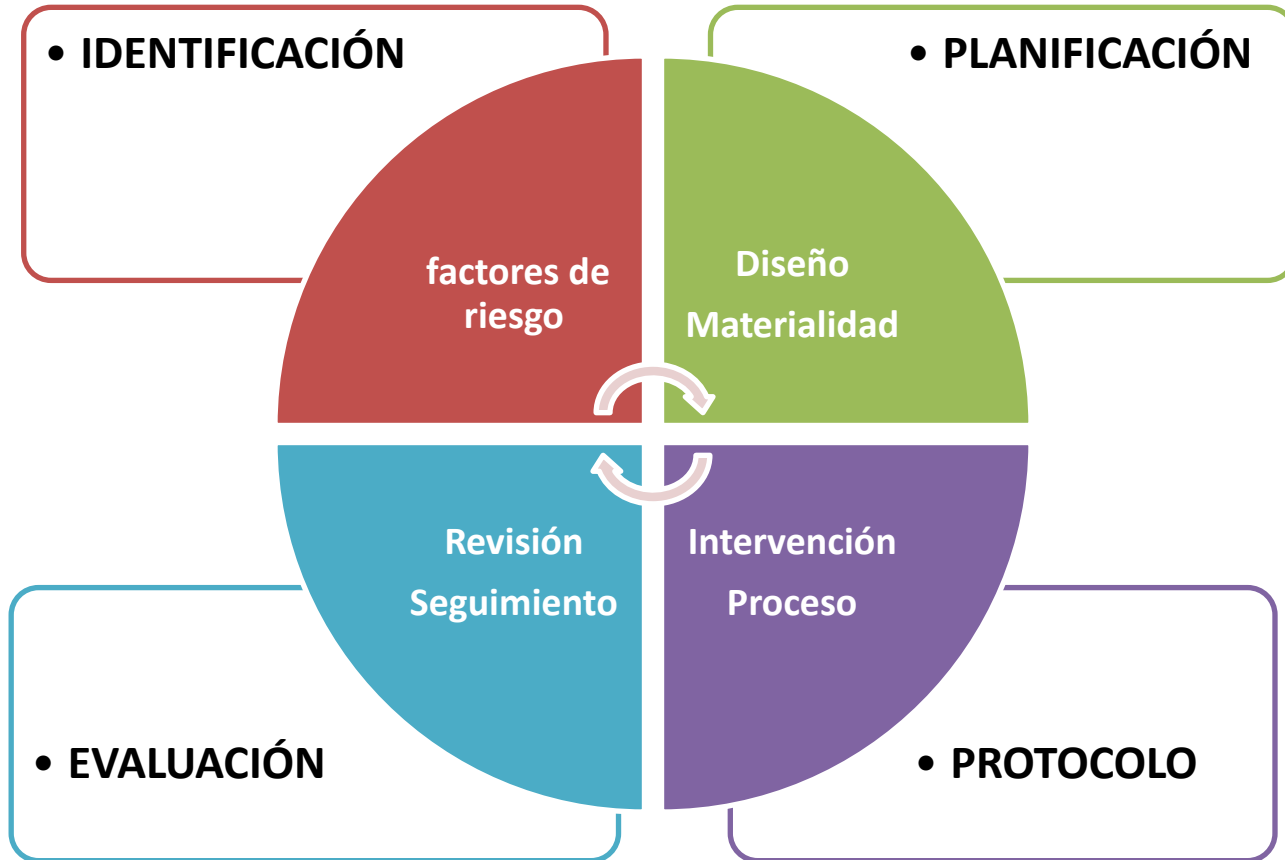
SEGURIDAD JURIDICA

4.- PROCESO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO

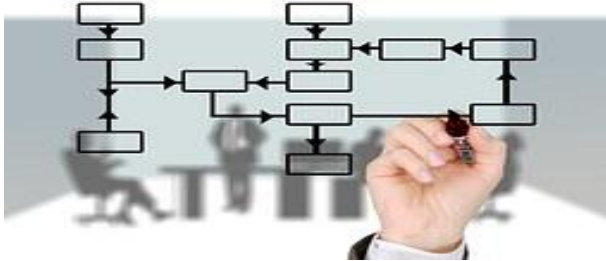
Fases del Protocolo acoso escolar



5.- FASES DEL PROCESO



5.- FASES DEL PROCESO



5.- FASES DEL PROCESO

F O R M A C I Ó N

Objetivo:

✓ **Velar** para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se conozcan y el proceso se realice con las máximas garantías para todas las partes.

✓ **Prevenir** las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, formando al personal para la prevención de estas situaciones.



5.- FASES DEL PROCESO

Procedimiento de actuación

1º.- Denuncia

¿Ante quién se presenta?

2º.- Instrucción:

Quién o quienes? Responsable RRHH (excepcionalmente delegable).

Información a RLT previa autorización de la presunta víctima

Cómo? Escrito / verbal

Qué? Instruir proceso de denuncia y deber de vigilancia

5.- FASES DEL PROCESO

Tipos de Procedimiento

A) **Procedimiento previo inmediato** (o procedimiento informal):

- Entrevista con las partes para lograr una solución.
- Plazo máximo 10 días

B) **Procedimiento formal:**

Apertura de un expediente informativo y audiencia a las partes

Las partes pueden asistir acompañadas durante todo el proceso a su elección.

Plazo máximo 30 días para emisión de informe.

5.- FASES DEL PROCESO

Procedimiento investigación

¿Quién o quienes?

¿Acción?

¿Omisión?

¿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?

5.- FASES DEL PROCESO

| 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 |

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

ABUSO DE AUTORIDAD

Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.

SI

NO

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

SI

NO

Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

SI

NO

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.

SI

NO

TRATO VEJATORIO

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.

SI

NO

Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.

SI

NO

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

SI

NO

ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS)

Creencias políticas y religiosas de la víctima.

SI

NO

Ataques por motivos sindicales.

SI

NO

Sexo u orientación sexual.

SI

NO

Mujeres embarazadas o maternidad.

SI

NO

Edad, estado civil.

SI

NO

Origen, etnia, nacionalidad.

SI

NO

Discapacidad.

SI

NO

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL

| | | |
|---|----|----|
| Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. | SI | NO |
| Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS) | SI | NO |
| Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. | SI | NO |
| Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as. | SI | NO |
| Conflictos durante huelgas, protestas, etc. | SI | NO |
| Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos. | SI | NO |
| Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo. | SI | NO |
| Conflictos personales y sindicales. | SI | NO |
| | | |

5.- FASES DEL PROCESO

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

5.- FASES DEL PROCESO

Resumen....

- ✓ ¿Existe una Comisión de Acoso?
- ✓ ¿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?





6.- VENTAJAS

Reduce la presión por la mejora de su desempeño

- ❑ **Demandas de la sociedad:** Aumento de normas y de seguridad
- ❑ **Consumidores más exigentes:** presiones de la sociedad civil y las familias
- ❑ **Leyes y regulaciones:** multas y penalidades graves en caso de incumplimiento
- ❑ **Creciente escrutinio del interés público:** medios de comunicación más agresivos y con mayor capacidad de difusión de información
- ❑ Aumento de la vulnerabilidad de la organización: **daños a su imagen y reputación** por conductas no preventivas
- ❑ **Riesgos de escándalos** para aquellas organizaciones que no se preocupen por el respeto a los derechos humanos



Mejor desempeño social = aumento de valor

7.- BENEFICIOS



Asegura una mayor calidad en la enseñanza

- Estándares de calidad
- Normas de conducta ética
- Protocolos de prevención
 - Integridad
- Atención a la diversidad



Mejor desempeño = mayor satisfacción

7.- BENEFICIOS



Mejora la imagen y la reputación

La sociedad valora a las organizaciones que:

- Si respetan los derechos fundamentales
- Si se preocupan por educar en valores
 - NO ocultan casos de violencia
 - Si cumplen la legalidad



Preferencia de las familias por los colegios comprometidos en el respeto de valores sociales, éticos y morales.

Mejor desempeño = mejor imagen y reputación y mejor resultado

7.- BENEFICIOS



Cumplimiento de las leyes y reglamentos

- ❑ Contemplan políticas sobre la diversidad
- ❑ Tienen protocolos de resolución de conflictos relacionados con la discriminación y el acoso
- ❑ Reducen otros riesgos de persecución y sanción legal en materias penales, administrativas, medioambientales, laborales, etc.

Según indica el Instituto Business For Social Responsibility, reducen su RIESGO de ser perseguidas judicialmente y del deber de pagar multas millonarias.

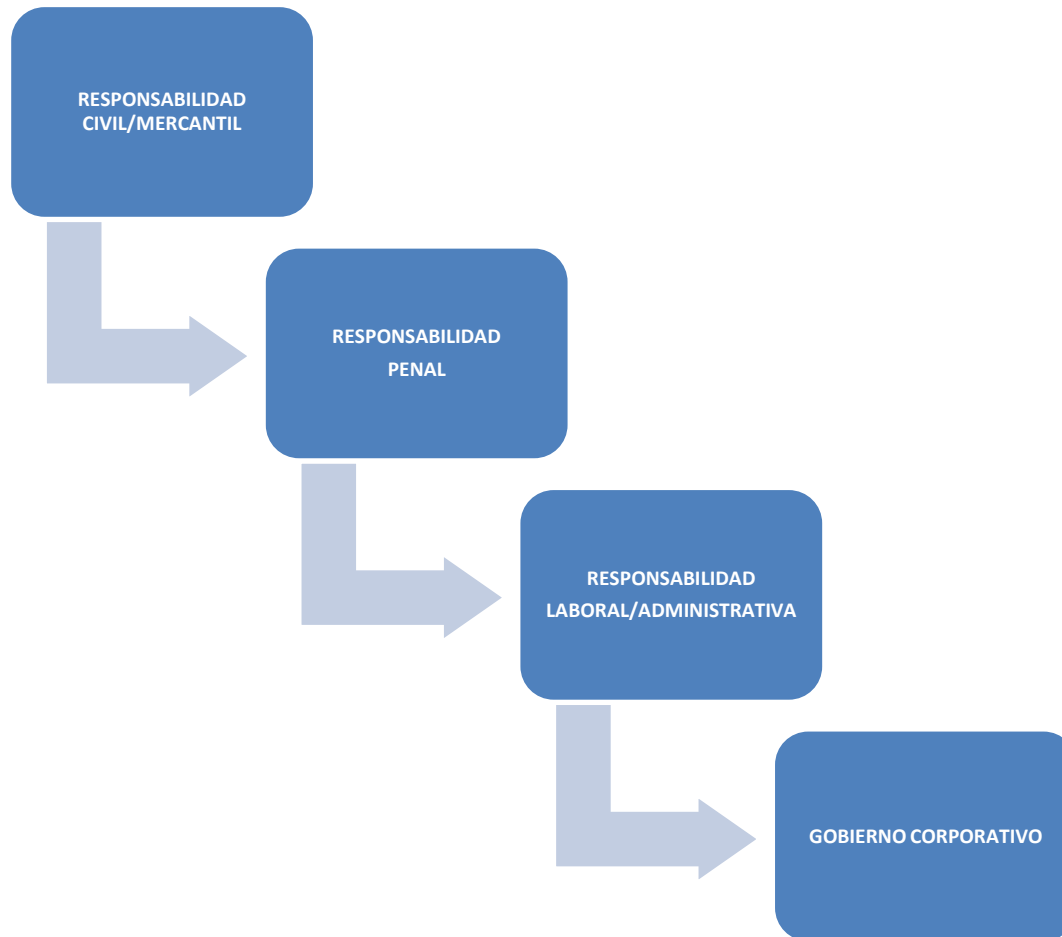


Mejor desempeño = reducción riesgos

8.- RIESGOS



Incumplimiento de las leyes y reglamentos



8.- RIESGOS

¿Quién puede ser responsable?



CONDUCTAS DELICTIVAS DE
LOS EMPLEADOS o
DEPENDIENTES

+

FALLO DE SUPERVISIÓN POR
PARTE DE LOS
REPRESENTANTES LEGALES
PUEDE DAR LUGAR A

=

DESENCADENAMIENTO DE LA
RESPONSABILIDAD PENAL DE
LAS PERSONAS JURÍDICAS
(art.31.bis.1.2)

8.- RIESGOS

¿Quién puede ser responsable?



Las **personas jurídicas** serán **penalmente** responsables

(...) de los **delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas**, y en su provecho, **por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho**.

(...) de los delitos cometidos, **en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas** (...) han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos **el debido control** atendidas las concretas circunstancias del caso. (Art. 31 bis CP)

8.- RIESGOS

¿Quién puede ser responsable?



Cuando los hechos (...) se atribuyeran **a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.** (Art 318 CP)

Sobre configuración de responsabilidad STS 10 mayo 1980

8.- RIESGOS

¿Quién puede ser responsable?



Por primera vez en el Código Penal español que se establece una **obligación de supervisión de los superiores** respecto de los empleados

SI LOS DIRECTIVOS OMITEN EL DEBER DE SUPERVISIÓN SE ENTIENDE QUE LO HA OMITIDO LA PERSONA JURÍDICA

8.- RIESGOS

¿Quién puede ser responsable?



- La **discriminación** sólo será **penalmente relevante** cuando no se haya restablecido la situación de igualdad ante la ley, tras el requerimiento o la imposición de una sanción por parte de la Administración competente.
- La **conducta discriminatoria** no es más que un **primer paso del delito**
- El delito sólo **se consuma** una vez que el sujeto activo ha sido formalmente requerido por la Administración a restablecer la situación de igualdad, y **desobedece** tal requerimiento.

8.- RIESGOS

MODELO DE IMPUTACIÓN



8.- RIESGOS

INFRACCIONES ORDEN SOCIAL



La normativa laboral fija las **infracciones que son consideradas muy graves** en la materia (TRLISOS).

Así son consideradas las **decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones** por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español, que, además, **se entienden nulas y sin efectos.**

Cuando estas infracciones revistan la **necesaria lesividad** habrán **de considerarse delictivas.**

8.- RIESGOS

INFRACCIONES ORDEN SOCIAL



El artículo 2.1 dispone que “el **empresario es sujeto responsable respecto de las infracciones** en que incurran en la relación laboral”

El artículo 5 califica como infracciones laborales **las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos** en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción socio-laboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

El artículo 8, como ya se ha visto anteriormente, incluye como falta muy grave, el acoso sexual.

9.- EL ÁREA SOCIAL DE LA RSC - LA IGUALDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Respeto a la diversidad
- Derechos Humanos
- No discriminación
 - Ética

Acoso sexual
Acoso laboral
Acoso escolar
PREVENCIÓN



Igualdad de oportunidades
NO DISCRIMINACIÓN

Violencia de género
TOLERANCIA CERO

9.- EL ÁREA SOCIAL DE LA RSC - LA IGUALDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Construir en Igualdad

Objetivo



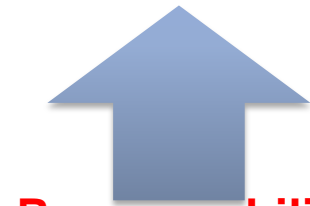
Procedimiento

**Igualdad
Transversalidad**



Prevención

Diagnóstico



**Responsabilidad
Transparencia**

10.- EL PROTOCOLO VIOLENCIA DE GÉNERO



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, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

10.- EL PROTOCOLO VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Objetivo Específico**
- **Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales** que se pueden entablar contra los agresores.
- **Garantizar la protección de la dignidad** de la mujer y el hombre en el lugar trabajo y fuera de él.



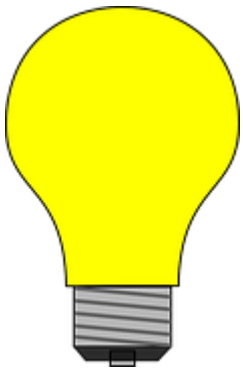
10.- EL PROTOCOLO VIOLENCIA DE GÉNERO

Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres

Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a **vivir a salvo de la violencia**, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para que adopten una **actitud proactiva** y **rompan con la cultura tradicional de intolerancia** y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufren violencia de género para que puedan **conciliar la relación laboral con sus circunstancias** personales y/o familiares



¿COMO TRASLADAR LA RSC Y LA IGUALDAD A MI ORGANIZACIÓN?

Garantizar la seguridad y salud en el trabajo

Adoptando una actitud proactiva

Evaluando los riesgos teniendo en cuenta el posible efecto diferenciado entre mujeres y hombres.

Adoptando medidas que atiendan tanto a factores físicos, como a factores psicosociales atendiendo a la diversidad.

La lucha contra el acoso y la violencia de género

Estableciendo protocolos de prevención y procedimientos de denuncia.

Difundiendo buenas prácticas.

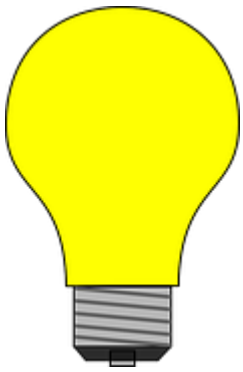
Respeto Derechos Humanos

Asegurarse de que otras organizaciones con las que se asocia respeten los mismos valores fundamentales.

Elaborar y difundir los códigos de conducta.

Verificar el cumplimiento de la legalidad.





¿COMO TRASLADAR LA RSC Y LA IGUALDAD A MI ORGANIZACIÓN?

La incorporación del respeto a la diversidad

Incorporar valores en atención al respeto a la diversidad: edad, origen étnico, opción u orientación sexual, etc.

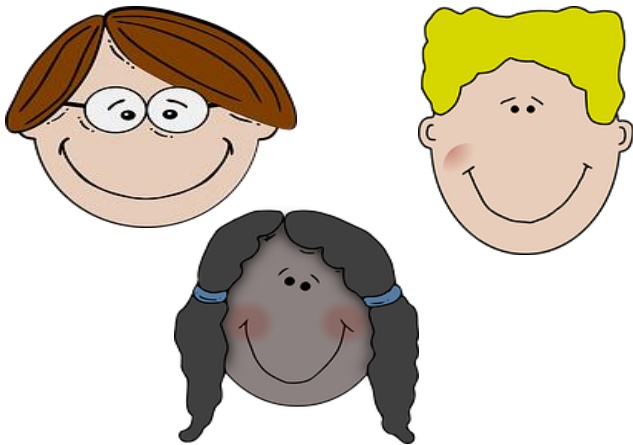
La lucha contra la discriminación

Avanzando hacia la igualdad

Eliminando la desigualdades. Estableciendo garantías y mecanismos de prevención.

Promover medidas de conciliación

Para lograr en las personas un mayor equilibrio en la satisfacción de sus necesidades y responsabilidades laborales, personales y familiares



¿COMO TRASLADAR LA RSC Y LA IGUALDAD A MI ORGANIZACIÓN?

ACCIONES

- Código ético
- Protocolo Acoso Laboral
- Protocolo Violencia Mujeres
- Protocolo Acoso escolar
- Plan igualdad
- Memorias de RSC
- Corporate Compliance
- Sistema de gestión de calidad

HERRAMIENTAS

- Auditorias socio-laborales
- Medidas internas de prevención y control
- Implementación de mecanismos definidos para su cumplimiento
- Sistemas de evaluación y revisión



FORMACIÓN

RESUMIENDO...

**F
O
R
M
A
C
I
Ó
N**



EL COMPROMISO SOCIAL



Mejor desempeño = Reducción riesgos

Cambio modelo = Valor

Innovación = Riqueza

Diferenciación = Crecimiento

Transparencia = Legalidad

Eficiencia = Rentabilidad

Confianza = Estabilidad



**MUCHAS
GRACIAS**



//Afundación

Normativa de aplicación

- Constitución Española: art. 14
- Código Penal: Art. 311; 314; 173 y 184
- Ley 2/2007 de 28 de marzo do Traballo 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.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 14

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”.

Artículo 18.1

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Artículo 35.1

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

“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.”

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

“Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”.

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

“1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 13. Prueba

“1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

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

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales”.

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

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”.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo. 54

“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”

LEY 31/95, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 14 “Derecho a la protección frente a los riesgos laborales”

“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”

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.

Artículo 8 Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. “Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.

13. “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”.

13 bis: “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”.

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.

Artículo 12 Infracciones graves.

Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales.

“7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.

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.

Artículo 40. Cuantía de las sanciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social

“1. (...) sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

c) Las muy graves con multa, en su **grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros”.**

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.

Art. 40. 2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

b) Las **graves** con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

c) Las **muy graves** 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”

María Ángeles García

mgarcia@mariaangelesgarcia.com

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 Graduado Social desde 1.984
- 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:

