



# No Discriminación y Violencias Sexuales: Nuevas obligaciones para las empresas y responsabilidades.



01

# ¿QUÉ ENTENDEMOS POR VIOLENCIA SEXUAL?



## VIOLENCIA SEXUAL (PREÁMBULO 1)

- Se consideran violencias sexuales los **actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual** en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena (...).
- La presente ley orgánica pretende dar respuesta especialmente a las **violencias sexuales cometidas en el ámbito digital**, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.



## Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual

### Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **incluidos los cometidos en el ámbito digital.**

Asimismo, deberán **arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, **incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.**

= igualia



# ● LEY ORGÁNICA DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

## **Artículo 16. Espacios públicos seguros.**

2. Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los **espacios de sus centros** de trabajo con el fin de que resulten **seguros y accesibles** para todas las trabajadoras.

= igualia



## VIOLENCIA SEXUAL

### TIPOS DE VIOLENCIA SEXUAL EN LOS ESPACIOS FÍSICOS

- Sumisión química oportunista
- Sumisión química deliberada
- Acoso a personas solas
- Acoso sin visibilidad
- Camaradería

### TIPOS DE VIOLENCIA SEXUAL EN LOS ESPACIOS DIGITALES

- Camaradería
- Sexting no consentido
- Sextorsion
- Pornografía no consentida
- Difusión de violencia por medios digitales



## ESPACIOS DE UNA EMPRESA

- Centros de trabajo propios
- Centros de trabajo ajenos donde se desarrolle actividad laboral propia
- Medios digitales corporativos
  - RRSS corporativas
  - Aplicaciones de mensajería/texting
  - Email y plataformas internas
  - Webs y plataformas de publicidad y comunicación externa

= igualia



01

# ¿EXISTE DISCRIMINACIÓN EN MI EMPRESA?

 igualia





## Motivos de discriminación

- Nacimiento
- Origen racial o étnico
- Sexo
- Religión, convicción u opinión
- Edad
- Discapacidad
- Orientación o identidad sexual
- Expresión de género
- Enfermedad o condición de salud
- Estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos
- Lengua
- Situación socioeconómica
- Cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



## Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el **acceso al empleo** por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de **selección**, en la **formación para el empleo**, en la **promoción profesional**, en la **retribución**, en la **jornada** y demás **condiciones de trabajo**, así como en la suspensión, el despido u otras **causas de extinción** del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los **criterios y sistemas de acceso al empleo**, público o privado, o en las **condiciones de trabajo** que produzcan situaciones de **discriminación indirecta** por razón de las causas previstas en esta ley.

= igualia



## Áreas de la empresa susceptibles de discriminación

- Comunicación
- Selección/Contratación
- Promoción
- Formación
- Conciliación
- Retribución
- Condiciones laborales
- Suspensión de empleo/despido

= igualia



## Artículo 25. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.

1. La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su **detección**, la adopción de **medidas preventivas**, y la articulación de **medidas** adecuadas para el **cese de las situaciones discriminatorias**.



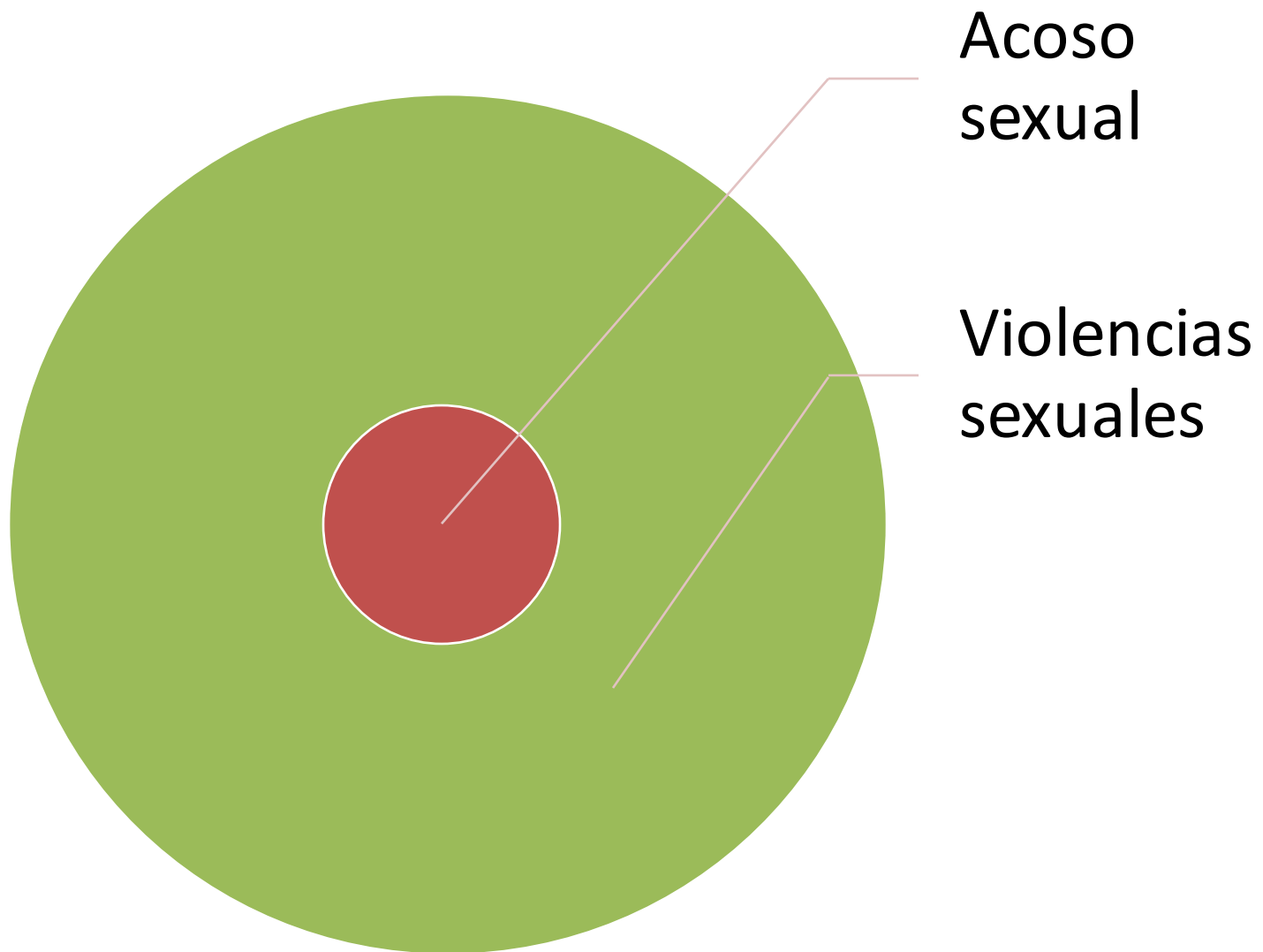
01

# Creación y difusión de protocolos

 igualia



## ● Protocolo de violencias sexuales





## VIOLENCIA SEXUAL (PREÁMBULO 1)

- Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado.
- **La difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos**
- **La pornografía no consentida.**
- **La extorsión sexual.**
- La mutilación genital femenina
- el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual
- La trata con fines de explotación sexual.

## VIOLENCIA SEXUAL

- **La difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos:** compartir en grupos de mensajería imágenes o videos de actos contra la libertad sexual.
- **La pornografía no consentida:** dar uso pornográfico (almacenando, publicando o difundiendo) a contenido íntimo sin el consentimiento de alguna de las personas participantes.
- **La extorsión sexual:** coacción o amenazas sobre difundir contenido íntimo si no se accede a los requerido.







## ACOSO DISCRIMINATORIO

- Nacimiento
- Origen racial o étnico
- Sexo
- Religión, convicción u opinión
- Edad
- Discapacidad
- Orientación o identidad sexual
- Expresión de género
- Enfermedad o condición de salud
- Estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos
- Lengua
- Situación socioeconómica
- Cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



## DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas, es objeto de un trato discriminatorio.

## DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas.

## DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas, generando una forma específica de discriminación.

## DISCRIMINACIÓN POR ERROR

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas

= igualia



02

# Medidas preventivas



## EL PLAN DE IGUALDAD

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como **que sus integrantes tengan formación** o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).



= igualia



## LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD

Una vez implantados los procedimientos dirigidos al cumplimiento legislativo, es imprescindible que existan mecanismos para garantizar el correcto cumplimiento de estos.

Esto se consigue mediante:

- La sensibilización de todo el personal en materia de igualdad
- La designación de una figura responsable encargada de hacer el seguimiento y la evaluación de las acciones puestas en marcha.

**AGENTE DE IGUALDAD**

**DELEGADA/O DE IGUALDAD**



= igualia



## Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual

Se modifica el artículo 48, que queda redactado como sigue: **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**.



= igualia



## Ley 10/2022

### ARTÍCULO 12.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras **conductas contra la libertad sexual** (...) incluidos los cometidos en el **ámbito digital**. (...) deberán **arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** (...)

Las empresas promoverán la sensibilización y **ofrecerán formación** para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

### ARTICULO 16

Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los **espacios de sus centros** de trabajo con el fin de que resulten **seguros y accesibles** para todas las trabajadoras.



## ● LEY ORGÁNICA DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

Será necesario contar con los siguientes mecanismos:

- Plan de **formación en violencias sexuales para todo el personal**
- Contar con personal capacitado para la **vigilancia de las posibles situaciones de violencia sexual** en los diferentes espacios
- Contar con personal capacitado para **atender las posibles quejas o denuncias** que pudieran darse en materia de violencia sexual

= igualia





## ● LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

**Artículo 12. Derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.**

Se desarrollarán actividades de **sensibilización, asesoramiento y formación** en defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, intolerancia e incidente de odio, así como de asistencia a víctimas y personación judicial en procedimientos

= igualia



## ● LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

Será necesario contar con los siguientes mecanismos:

- **Sensibilización en defensa de la integridad de las personas y no discriminación**
- Contar con personal de RRHH capacitado para evitar cometer sesgos discriminatorios en los procesos internos de la compañía
- Contar con personal capacitado para **atender las posibles quejas o denuncias** que pudieran darse en materia de acoso discriminatorio.

= igualia



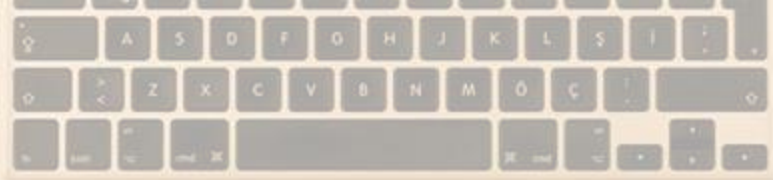
## Accesibilidad

Debemos garantizar que los protocolos son accesibles a todas las personas a las que afectan.

No solo debemos tener en cuenta las barreras físicas o neurológicas, sino también las barreras lingüísticas, generacionales y psicológicas.

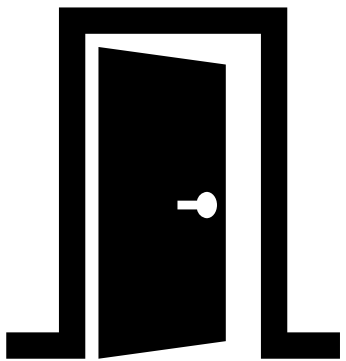
Esto implica que la accesibilidad debe ser sinónimo de facilidad.





## Infraestructuras

¿Tenemos infraestructuras diseñadas para evitar, prevenir o detectar situaciones de discriminación o violencia sexual?







## Celebrar la diversidad

La mejor manera de combatir la discriminación y la violencia es conseguir un clima laboral integrador en el que se aprecie la diversidad como un valor añadido.

No solo se trata de sancionar las conductas discriminatorias o inapropiadas, sino que se debe buscar la integración y la normalización de esas características que podrían ser susceptibles de discriminación.





04

# Medidas Correctivas



## El canal de denuncias

La **directiva europea de protección del denunciante** (2019/1937) obliga a las organizaciones de más de 50 empleados a implementar un canal de denuncias anónimo a partir de diciembre de 2021/23, para ayudar a prevenir la realización de delitos.

Además, la **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 dice que todas las organizaciones de más de 50 empleados deberá contar con un canal que, entre otras cosas:

- Esté diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, de modo que se garantice la **confidencialidad** de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la **protección de datos**, impidiendo el acceso de personal no autorizado.
- Permita la presentación de comunicaciones **por escrito o verbalmente**, o de ambos modos.



= igualia



## El canal de denuncias debe ser

- Accesible
- Confidencial
- Difundido a la plantilla
- Gestionado por personal con formación
- Proporcionar acuse de recibo y tener plazos de respuesta fijados
- Seguir la normativa respecto a protección de datos

= igualia





Actualización de políticas internas

Estandarización de procesos

Evaluación continua

Investigaciones objetivas e independientes

MEDIDAS CORRECTIVAS



## Artículo 27. Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño.

1. La **persona física o jurídica** que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible (...)
2. Serán igualmente **responsables del daño** causado las personas **empleadoras o prestadoras de bienes y servicios** cuando la discriminación, incluido el acoso, **se produzca en su ámbito de organización o dirección** y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25.



# No Discriminación y Violencias Sexuales: Nuevas obligaciones para las empresas y responsabilidades.