

Agosto -
Septiembre 2017

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral



Boletín Igualdad Empresa

XLI



MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CONCEPTUALIZACIÓN: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

SITUACIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBLIGACIONES, ORIENTACIONES Y RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y RLT PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓMO ABORDAR LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS

VÍAS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES / TRABAJADORAS POR ACOSO SEXUAL Y POR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÚLTIMA HORA

RESOLUCIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2016

NOTICIAS PUBLICADAS

Información y contacto

pdi@msssi.es

www.igualdadenlaempresa.es



SUMARIO

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (en adelante IMIO) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuyo principal objetivo es difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otros tipos de entidades.

Cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral. En este número, por tanto, el Boletín pone su foco en una de las manifestaciones contraria a la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El Boletín se inicia, por tanto, con la conceptualización de acoso sexual y acoso por razón de sexo para enmarcar el punto de referencia del resto de apartados del mismo. A continuación, se identifican las situaciones que pueden constituir acoso sexual (conductas verbales, no verbales y de carácter físico), acoso por razón de sexo y, dentro de éste, a causa del embarazo o la maternidad.

En un tercer apartado se hace referencia a la necesidad de articular vías de prevención, protección y respuesta para la eliminación de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre las que se encuentran las medidas preventivas y las actuaciones para la intervención, investigación y sanción de dichas conductas.

En un siguiente punto se recogen las obligaciones, orientaciones y responsabilidad, tanto de las empresas como de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT), para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Todo ello conduce a identificar las diferentes vías de resolución, protección y respuesta ante una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo: vía interna (procedimiento informal y formal) y vía externa (administrativa y judicial). En este contexto se recoge un esquema de dichas vías de resolución frente a ambos tipos de acoso.

En el último apartado se recogen varios ejemplos que exponen la articulación recogida en diversos convenios colectivos relacionada con la tipificación de faltas disciplinarias y sanciones por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este boletín se completa con la información correspondiente a la concesión, por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) a veinte nuevas empresas y entidades y las noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante los últimos meses.

CONCEPTUALIZACIÓN: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La definición de acoso sexual que constituye el punto de partida en nuestro marco normativo se recoge en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así, en la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se integra el acoso sexual como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género que es necesario erradicar. En su artículo 7, se define de la siguiente manera:

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.

Artículo 7.1

Además, esta Ley Orgánica también incorpora el concepto de acoso por razón de sexo, que complementa al concepto de acoso sexual considerándose ambos, en todo caso discriminatorios.

Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.2

También la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 8 hace referencia a la discriminación por embarazo o maternidad. Queda recogido de la siguiente manera:

Discriminación por embarazo o maternidad

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

Artículo 8

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son tipos de conductas que constituyen una muestra de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, como tal, se califican como vulneraciones del principio de igualdad. Ambas conductas se consideran discriminatorias y pueden

producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

La diferencia entre ambas radica en que, mientras el acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

Un aspecto común en ambas conductas es la degradación que se produce en el ambiente de trabajo, lo que conlleva a situaciones negativas, tanto sobre las personas trabajadoras, como sobre la propia organización.

Desde la doctrina científica y la tradición jurídica las conductas de acoso sexual se han venido clasificando en dos tipos:

- **Chantaje sexual, acoso de intercambio o “quid pro quo”**
Es el producido por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- **Acoso ambiental:**
Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

En el caso del chantaje sexual, pueden ser sujetos activos de acoso sexual quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y continuidad de la persona acosada (empresario o empresaria, personal directivo de la empresa o la persona que lo represente legalmente) o sobre sus condiciones de trabajo (salario, promoción, acceso a beneficios, etc.).

El **chantaje sexual** puede manifestarse de manera explícita o implícita. Es explícito cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud de coacción física para ello, e implícito cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría profesional o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente su aceptación.

En el **acoso ambiental**, la relación de jerarquía no es necesaria, pudiendo ser sujetos activos del acoso sexual compañeros o compañeras de igual o inferior nivel o terceras partes relacionadas con la empresa (clientela, personas colaboradoras, proveedoras relacionadas con el lugar de trabajo, etc.). En este caso, las consecuencias de acoso son menos directas. Lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo que se ve afectado en esta situación es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

SITUACIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo presentan una complejidad en cuanto a sus manifestaciones y la trama de relaciones que se ponen en juego que dificultan su definición, ya que no se tratan de conductas concretas o fáciles de reconocer.

En este sentido, resulta complicado elaborar una tipología de actos y comportamientos que puedan constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero podemos enumerar algunos que pueden evidenciar su existencia. Es importante resaltar que el acoso no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones, entre las que se encuentran las siguientes:

¿Qué situaciones constituyen acoso sexual?

<p>Conductas verbales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora • Comentarios sexuales obscenos • Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales • Formas denigrantes y obscenas para dirigirse a las personas • Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas • Comunicaciones (llamadas telefónicas, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo • Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual • Invitaciones o presiones para concretar citas o encuentros sexuales • Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionados, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo • Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
<p>Conductas no verbales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de imágenes, fotografías o dibujos con contenido sexual explícito o sugestivo • Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas • Cartas, notas o mensajes de correo electrónico con carácter ofensivo de contenido sexual • Comportamientos que busquen la vejación y humillación de la persona trabajadora por su condición sexual
<p>Conductas de carácter físico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario • Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria • Tocar intencionalmente o “accidentalmente” los órganos sexuales

¿Qué situaciones constituyen acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none">• Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre• Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo• Uso de formas denigrantes y ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo• Utilización de humor sexista• Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres• Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales• Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual• Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona• Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad• Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, la retribución salarial o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo
Acoso por razón de sexo a causa del embarazo o maternidad	<ul style="list-style-type: none">• Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional• Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales• Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar el trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)• Denegar arbitrariamente permisos o licencias las que tiene derecho

MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO¹

La eliminación de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de las mujeres en la sociedad, en general y, en el ámbito laboral, en particular.

La necesidad de articular vías de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas pone su énfasis en la actuación en el marco de la propia empresa, para así, poder intervenir desde el inicio de estas situaciones y mejorar la protección que otorga la normativa.

Así, las acciones que pueden emprender las empresas han de ser de dos tipos:

Medidas preventivas	La prevención de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres
Mecanismos de actuación para la intervención, investigación y sanción de estas conductas	La provisión de mecanismos de apoyo y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral que establezcan procedimientos claros y precisos para el tratamiento de estas denuncias

Medidas preventivas

Las **medidas preventivas** pueden incluir acciones de sensibilización y difusión del posicionamiento de rechazo de la organización, de información y formación de la plantilla sobre las situaciones que constituyen acoso, cómo evitarlo y cómo denunciarlo. También incluyen el establecimiento de códigos de conductas y buenas prácticas en la materia.

El objetivo de estas acciones es sensibilizar a la plantilla de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece la responsabilidad de las empresas de garantizar un ambiente laboral libre de acoso y de establecer medidas para la prevención y la actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

[1] Fuente: A partir del Monográfico “Acoso sexual y acoso por razón de sexo” (Fundación Mujeres).

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. *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.

Artículo 48.1

Las organizaciones que asumen la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento central de su cultura pueden llevar a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones:

- La elaboración de una declaración de principio donde se defina su compromiso con la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La difusión de su posición de rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- La elaboración de códigos de conductas y buenas prácticas.
- Información a la plantilla sobre la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La información a la plantilla sobre los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso en la empresa.
- La realización de acciones formativas dirigidas a la totalidad de la plantilla para favorecer el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres.
- La puesta en marcha de actividades (jornadas, campañas publicitarias, dípticos, folleto, etc.) dirigidas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, la representación laboral de las trabajadoras y los trabajadores (en adelante RLT) se constituye como parte activa, no solo en la determinación de las medidas y actuaciones para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sino también en la contribución a preservar el ambiente de trabajo libre de conductas de acoso sexual.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

Artículo 48.2

Por tanto, la participación de la RLT resulta fundamental como apoyo y promoción de actuaciones para la prevención de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, sus actuaciones pueden ser, entre otras:

- La inclusión de cláusulas de rechazo y sancionadoras de las conductas discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo en el convenio colectivo.
- La incorporación del Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el articulado del convenio colectivo.
- El desarrollo de acciones formativas a la plantilla.
- La incorporación de contenidos sobre igualdad y la prevención del acoso en las actividades formativas que desarrollen las organizaciones sindicales.
- El desarrollo de acciones promotoras de la igualdad y de un ambiente de trabajo que respete la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores.

Mecanismos de actuación

Aunque la prevención siempre es más positiva que la sanción, es necesario que se desarrollen procedimientos que permitan que las víctimas encuentren un cauce para el tratamiento de una situación que afecta a su salud y su trabajo, con garantías de privacidad y objetividad.

En este sentido, las **actuaciones para la intervención, investigación y sanción** de estas situaciones hacen referencia a la elaboración y establecimiento de un **Protocolo de Actuación** frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo que contenga una declaración de la organización rechazando estos comportamientos, información relativa al concepto y tipología, los recursos disponibles, los cauces de denuncia y medidas cautelares, procedimientos informales y formales de intervención y régimen disciplinario y sancionador.

El objetivo de estas medidas es, por tanto, sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello.

OBLIGACIONES, ORIENTACIONES Y RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y DE LA RLT PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las empresas

La obligación de las empresas de prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se fundamenta en diferentes normas y desde diferentes ópticas y enfoques : laboral, sancionador, penal, disciplinario, etc.

De acuerdo con nuestro marco legal, las empresas tienen la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de establecer procedimientos para su prevención y sanción. Así queda recogido en el **artículo 48 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**.

Concretamente, las obligaciones legales de las empresas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se dirigen a:

- Respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y no discriminar a sus trabajadoras ni trabajadores
- Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán ser negociadas y, si es el caso, acordadas con la representación de las personas trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de ellas
- Proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales

En cuanto a la responsabilidad empresarial frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, se puede distinguir entre responsabilidad administrativa y penal, esta última por conductas de acoso sexual.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:

Las infracciones laborales por conductas de acoso vienen fundamentalmente marcadas por el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.2e del **Estatuto de los Trabajadores** en el que se reconoce y garantiza el derecho de las personas trabajadoras a “su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección... frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” y/o el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención...”.

Concretamente, **el artículo 8 apartados 12, 13 y 13 bis del 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** califica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como **infracciones muy graves**, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, con independencia de quien sea el sujeto activo de la conducta, siempre que, conocida la conducta por la dirección de la empresa, no se hubieran adoptado las medidas necesarias para evitarla.

Las infracciones muy graves por acoso sexual o acoso por razón de sexo se sancionan con multa que puede ir de 6.251 a 187.515 € y además, pueden conllevar sanciones accesorias, tales como la pérdida de las ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

Asimismo, el acoso sexual también puede constituir una **infracción de las normas de prevención de riesgos laborales**, teniendo en cuenta que la seguridad y salud de las personas trabajadoras son el objeto de protección y basta con la existencia de un riesgo real y previsible de daño a la salud de las mismas, y para evitar este tipo de infracciones, las medidas que debe aplicar la empresa son las que mejor se adapten a cada situación concreta, aplicando con carácter general las obligaciones preventivas previstas en los artículos 14, 15, 16, 18, 22 y 25 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**.

La responsabilidad empresarial por no adoptar medidas preventivas frente al acoso, también puede ser compartidas por otras empresas, cuando los problemas de acoso y violencia surgen entre personal de distintas empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo, por lo que para estos supuestos sería recomendable establecer medidas y protocolos específicos por todas las empresas para eliminar, evitar o reducir riesgos de esta naturaleza.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

RESPONSABILIDAD PENAL

Además de lo anterior, el **Código Penal** tipifica, desde 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (en su artículo 173). El delito de acoso sexual contempla tanto casos de acoso vertical como horizontal, agravados en función de especiales características de la víctima.

Se castiga la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, o de prestación de servicios, continuada o habitual, si con tal comportamiento se provoca a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Además, también se ha considerado que se comete delito de acoso sexual quien, en una entrevista de trabajo, profiere a la candidata expresiones que entrañan solicitudes sexuales (AP Barcelona 22-10-13).

CÓMO ABORDAR SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS

Existen diferentes vías de resolución, protección y respuesta ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo. Es decir, una persona que considera que está padeciendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tiene a su disposición diferentes vías para abordar y resolver el problema.

VÍAS PARA ABORDAR LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Podemos hablar de vías de resolución interna y externa. La utilización de una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar otra distinta, así, la persona que está sufriendo acoso puede:

Vía interna	<ul style="list-style-type: none">• Acción directa: puede dirigirse directamente a la persona autora de los hechos.• Queja: puede formular una queja y pedir apoyo y asistencia a la empresa para resolver la situación.• Denuncia interna: puede presentar una denuncia interna para que se abra un proceso de investigación de los hechos con el fin de, si es el caso, se sancione la conducta.
Vía externa	<ul style="list-style-type: none">• Vía administrativa: puede interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.• Vía judicial: puede interponer una demanda (Orden Social) o presentar una querrela (Orden Penal).

1. VÍA INTERNA

En este caso resulta fundamental que la empresa elabore un procedimiento claro y preciso para el tratamiento de las denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Para ello, el modo más recomendable es la elaboración de un **Protocolo de Actuación** que incluya, al menos, información relativa a:

- Posicionamiento de la empresa frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- Concepto y tipificación del acoso
- Recursos humanos, técnicos y materiales puestos a disposición
- Cauces de denuncia
- Medidas cautelares
- Procedimientos informales
- Procedimientos formales
- Régimen disciplinario y sancionador en base a la normativa de aplicación

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha elaborado un Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En él, se recoge el procedimiento informal (Pág. 26) y formal (Pág. 29) para la tramitación de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A continuación, pasamos a realizar una breve descripción de los apartados del Protocolo para llegar a conocer y detenernos en los puntos relacionados con los **procedimientos informales y formales**.

El apartado correspondiente a la **posición de la organización y tipificación**, tienen un carácter orientador y contextualizan (incluyendo el marco normativo) las actuaciones que se van a llevar a cabo para la eliminación de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo. Además, tienen un carácter sensibilizador, ya que muestran el rechazo que genera este tipo de comportamientos como las conductas inaceptadas.

Asimismo, para el tratamiento de las investigaciones relacionadas con denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, es preciso definir **los recursos técnicos y económicos** que están a disposición de la empresa para actuar frente a estos casos. Es fundamental establecer qué personas van a desarrollar las labores de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias. Para ello, se puede constituir un equipo de trabajo o **Comisión de Asesoramiento**, en la que están representadas la dirección de la empresa y la RLT.

Para la determinación de las personas que componen este equipo de trabajo es necesario tener en cuenta que no tengan una relación manifiesta ni de amistad o enemistad con ninguna de las partes, o tenga una relación de jerarquía (subordinación o superioridad). Tanto para este caso, como en el caso de que la persona denunciada formara parte de la Comisión, se deben prever los mecanismos para su reemplazo (puntual, salvo en caso de que se prueben los cargos contra la persona denunciada en el último supuesto, cuyo reemplazo será definitivo).

Las funciones de la Comisión de Asesoramiento son:

- Recepcionar las denuncias
- Llevar a cabo la investigación pertinente
- Recomendar y gestionar ante el departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que se precisen
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación
- Cuando proceda, instar a la dirección de la empresa a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuestas
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones
- Velar por las garantías del Protocolo de Actuación

También es necesario que se establezcan los recursos técnicos y económicos necesarios para que la Comisión desarrolle las funciones que le han sido encomendadas.

El Protocolo ha de incluir, asimismo, la explicación del **procedimiento de denuncia**, comenzando por los cauces que la víctima tiene a su disposición para denunciar su situación, estableciendo a la persona o personas a quien ha de dirigirse dicha denuncia y cómo se ha de presentar. En este caso, resulta conveniente que en los protocolos se incluya la posibilidad de que la denuncia pueda ser comunicada por una persona en nombre de la víctima.

Es recomendable establecer cauces de denuncia diferentes a los utilizados habitualmente para otros problemas de relaciones laborales, ya que, en la mayoría de los casos, éstas deben dirigirse a la persona superior inmediata, y ello puede incomodar a la víctima, o puede tratarse de personas de diferente sexo, lo que puede producir que la víctima se cohíba.

Una de las características que han de incluir los procedimientos es que sean ágiles y rápidos en su desarrollo, sin que ello suponga una merma en el rigor. También resulta importante asegurar que los procedimientos tienen garantías para mantener la confidencialidad de las investigaciones que se realicen con motivo de la denuncia, así como la privacidad de las personas a lo largo del proceso.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

En el momento que cualquier persona de la Comisión o grupo creado en el marco de la empresa para la tramitación de las denuncias tiene conocimiento de forma verbal de una situación de acoso, se inicia este procedimiento, que tiene como objetivo la resolución extraoficial del problema. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, la RLT o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

En primer lugar, se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento. El periodo establecido desde que se formula la queja hasta que se reúne la Comisión es de 2/3 días laborables.

Una vez que se conoce la existencia de indicios que doten de veracidad de la denuncia presentada, la persona encargada de la instrucción entra en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante (a elección de ésta) para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse la conducta denunciada, podría incurrir. En este momento, la persona denunciada puede ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

Este procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 6/7 días desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción. En principio, la Comisión ha de partir de la credibilidad de la persona denunciante y ha de proteger la confidencialidad del procedimiento y dignidad de las personas. Además, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo para ello, las medidas cautelares necesarias. Transcurrido el plazo citado desde la presentación de la denuncia se dará por finalizado el proceso. En algunos protocolos, excepcionalmente, este plazo puede incrementarse en tres días.

Con este tipo de resolución informal se pretende crear un clima abierto de comunicación y de entendimiento entre ambas partes. Finalmente, es potestad de la persona denunciante inclinarse por un procedimiento informal o rechazarlo y elegir la resolución de un procedimiento formal.

Acción directa:

El Código de Conducta Europeo recomienda a las personas que puedan estar sufriendo acoso sexual o acoso por razón de sexo que, en primer lugar, intenten resolver la situación hablando directamente con la persona que está provocando la situación, dejando bien claro las pretensiones, situaciones y actitudes que consideran ofensivas, verbalmente o por escrito.

En este sentido, dentro del procedimiento informal se incluye la **acción directa**. Ésta consiste en dirigirse directamente a la persona que está provocando la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo para manifestarle su rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir de manera explícita que no se repitan.

La empresa, en este caso, debe incluir orientaciones prácticas de cómo actuar y recomendar que, en un primer momento y si es posible (en el caso que los hechos no sean graves), se intente resolver el problema directamente.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal para denunciar e investigar situaciones de acoso.

En este sentido, al final del procedimiento informal, si la persona denunciante no se considera satisfecha con el resultado o actitud de la persona denunciada, podrá solicitar que se abra el inicio del procedimiento formal. Este procedimiento se emplea, por tanto, cuando los procedimientos informales han fracasado o no fueran recomendables, y se inicia a través de una denuncia por escrito que se debe hacer llegar al grupo de personas o a la Comisión constituida para ello.

Si esta denuncia se interpone ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, departamento de recursos humanos (o similar), se debe remitir a la Comisión en un plazo que no puede superar de 2 a 4 días naturales.

A partir de este momento, se activa una fase instructora y se inicia el proceso de investigación. Para ello, se nombra, en primer lugar a una persona instructora y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para esclarecer los hechos denunciados. En este momento se da audiencia a todas las partes, testigos y personas que se consideren oportunas para aportar información, inclusive a la RLT.

Durante todo el procedimiento se ha de mantener el respecto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, tanto de la víctima como de la persona objeto de la acusación.

Es importante dejar claro a la hora de definir el procedimiento formal quienes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas de ambos sexos, que asumen dicha responsabilidad. La víctima, si así lo desea, puede tratar solamente con las personas instructoras una vez iniciado el procedimiento.

El procedimiento formal ha de ser rápido, siendo fundamental el no superar los 20 días naturales para la tramitación y resolución de las denuncias.

Además, se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiéndoles formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

Esta fase finaliza con la elaboración de un **informe de conclusiones**, que ha de contener, entre otros aspectos:

- La descripción de los hechos denunciados
- Las circunstancias concurrentes
- La intensidad de los hechos denunciados
- La reiteración de la conducta
- Grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima
- Medidas cautelares
- Decisión final: medidas correctoras o medidas disciplinarias, en su caso

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias dirigidas al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas laborales implicadas.

En este informe, además, se determina la decisión final, la cual se ha de poner en conocimiento de la persona denunciante y denunciada. Ambas personas pueden estar acompañadas durante todo el proceso de una persona de la RLT, si así lo desean.

A partir del informe de conclusiones, se adoptarán las **medidas correctoras** necesarias o la apertura del expediente disciplinario, si corresponde.

- Si se constata la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la Ley.
- Del mismo modo, si resultase acreditativo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- En el caso de que se determine la no existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y pueda comprobarse la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

2. VÍA EXTERNA

La vía externa para abordar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo engloba la vía administrativa y la vía judicial para la protección de los derechos. En el caso de emplear la vía administrativa se ha de interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la vía empleada es la judicial, puede llevarse a cabo por el Orden Penal, interponiendo una demanda, o por el Orden Social, presentando una querrela.

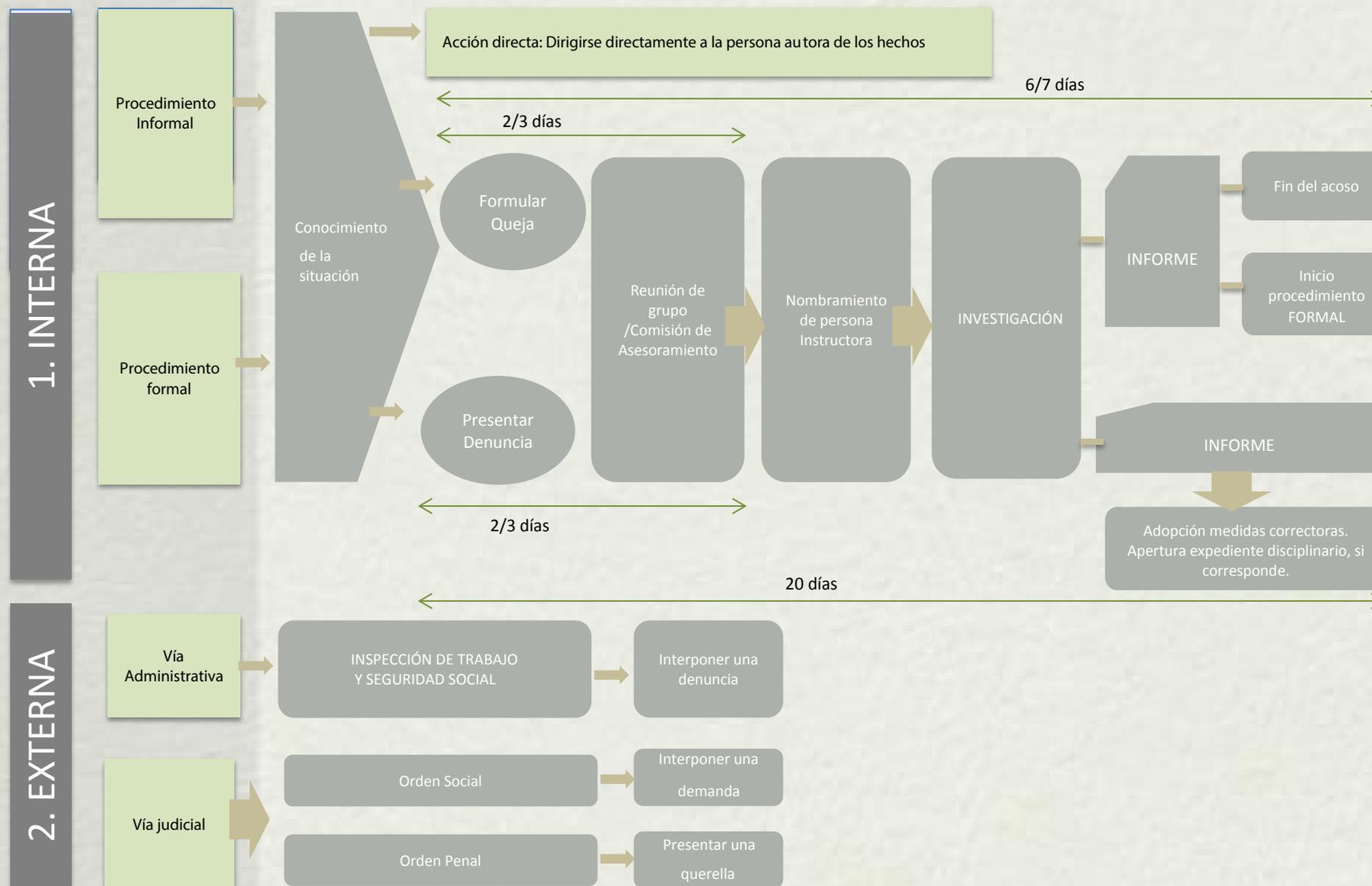
La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuenta con competencias y responsabilidad en materia en materia de acoso sexual y por razón de sexo y puede actuar de oficio, vigilando el cumplimiento del mandato de la norma por parte de las empresas o por requerimiento de la víctima o de su representante, ante la denuncia de un episodio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La conveniencia de emplear uno u otro proceso depende de determinados factores, tales como:

- La gravedad y el alcance del incidente o incidentes
- La posición de la presunta persona acosadora en relación a la persona acosada, en relación con su estatus, las diferencias de poder, etc.
- Si es la primera vez que se produce el incidente o se han producido anteriormente
- Y sobre todo, la voluntad de la persona que padece la situación (deseos, expectativas, etc.)

Tal y como se ha comentado anteriormente, la utilización de una u otra vía de resolución, ya sea empleando la vía interna o la vía externa, en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar otra distinta.

VÍAS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las faltas laborales de los trabajadores y trabajadoras se califican como leves, graves y muy graves. En este sentido, el artículo 58 del **Estatuto de los Trabajadores** señala que los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y convenio colectivo que sea aplicable.

Por tanto, se requerirá en todo caso, que la conducta de la persona trabajadora objeto de la sanción esté previamente recogida en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo que fuere de aplicación a la empresa.

De conformidad con el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**, **el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una conducta laboral muy grave del trabajador o trabajadora sancionable con el despido disciplinario**, siendo también una práctica muy habitual, que en la negociación colectiva se aborde la regulación del acoso como una falta muy grave del trabajador o trabajadora y que entre las sanciones propuestas se encuentre el despido.

En este sentido el, Convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Madrid regula como falta muy grave “el acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral (...).

Y el Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos también establece como falta muy grave del trabajador o trabajadora los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual y demás establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión última sobre imponer o no una sanción disciplinaria al trabajador o trabajadora, así como el tipo de sanción a aplicar de las previstas en el convenio colectivo, se ejerce en exclusiva por la empresa, sin embargo, ante una conducta tan grave como es el acoso sexual o por razón de sexo, la medida sancionadora a aplicar debería ser el despido disciplinario de la persona acosadora.

Documentos de referencia elaborados en el marco del Servicio de Asesoramiento de Planes y medidas de igualdad en las empresas relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- Boletín Igualdad en la Empresa VIII (BIE)
- Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Herramienta de apoyo 9: Acoso sexual y por razón de sexo
- “10 gestos en tu empresa” Ambiente laboral libre de acoso sexual
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo ¡conoce tus derechos!

ÚLTIMA HORA

RESOLUCIÓN DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2016

20 NUEVAS EMPRESAS OBTIENEN EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha publicado en el BOE del 26 de agosto, la resolución de la convocatoria de concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) correspondiente al año 2016. Las 20 empresas y otras entidades que lo han obtenido, en reconocimiento a la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores, son:

- AIGÜES DE BARCELONA EMPRESA METROPOLITANA DE GESTIÓ DEL CICLE INTEGRAL DE L'AIGUA, S.A.
- AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A.
- ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI, S.L.
- AXA SEGUROS GENERALES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
- BANCO DE CRÉDITO SOCIAL COOPERATIVO, S.A.
- BAXTER
- CAJA MAR CAJARURAL
- CENTRO DE FORMACIÓN AFS, S.L.
- CONSUM S. COOP. V.
- ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA, S.A.
- FEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS
- FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO TÉCNICO, S.A.
- J & A GARRIGUES, S.L.P.
- MAPFRE, S.A.
- MONTSERRAT VILLALBA RUIZ, S.L.
- PAVAPARK MOVILIDAD, S.L.
- PAVASAL EMPRESA CONSTRUCTORA, S.A.
- SAINT-GOBAIN PLACO IBÉRICA, S.A.
- SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A.
- UNILEVER ESPAÑA, S.A.

Estas 20 nuevas entidades pasarán directamente a formar parte de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” o Red DIE, un foro de intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Así, tras la convocatoria actual, que es la séptima, la citada Red está formada por 147 entidades.

El DIE viene regulado por el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se establece que el Gobierno creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con

sus trabajadores y trabajadoras, pudiendo optar al mismo cualquier empresa pública o privada. Con posterioridad, el desarrollo reglamentario de la citada Ley, estableció su denominación y los aspectos concretos que debían regir su concesión anual.

14 de las 20 empresas galardonadas en esta convocatoria son grandes, es decir, el 70,0% del total, mientras que la dimensión del 30% restante, 6 empresas, es pyme. La presencia de este tipo de empresas es similar a la media registrada en las 6 convocatorias anteriores, cuyos datos son: en 2015, lo consiguieron 3 empresas (25%); en 2014, 9 empresas (30,0%); en 2013, 5 empresas (35,7%); en 2012, 6 empresas (31,6%); en 2011, fueron 7 pymes (23,3%) y en 2010, la primera convocatoria, fueron 12 (30,8%).

Entre las sedes de las empresas que han obtenido la distinción en esta convocatoria destacan tres: la Comunidad Valenciana, con 5 distinciones (25% del total) y Canarias junto a la Comunidad de Madrid, con 4 cada una (20%). Tras ellas se sitúa Andalucía, con 3 distinciones (15%) y Cataluña con 2 (10%). El resto de las CC.AA. con una empresa distinguida, en su territorio, son: Illes Balears y Castilla y León.

Los tres sectores económicos con mayor presencia entre las 20 entidades galardonadas son educación, servicios financieros y suministro y gestión de aguas. En base a los grandes agregados económicos, sigue siendo el sector servicios el que tiene mayor presencia entre las empresas y otro tipo de entidades que han obtenido esta distinción de excelencia.

NOTICIAS PUBLICADAS

-  [La inversión en programas formación y adquisición de habilidades es la medida más habitual en las empresas para impulsar el equilibrio de género.](#)
-  [El Gobierno de Aragón y las principales organizaciones sindicales y empresariales promueven la igualdad en los centros de trabajo.](#)
-  [El IMIO y la Universidad de Santiago de Compostela organizan el Congreso Innovatia 8.3 “Mujeres y universidades emprendedoras” 26 de septiembre de 2017.](#)
-  [Reale Seguros acoge la I Jornada de Hombres Corresponsables.](#)
-  [El Gobierno de Navarra subvenciona la implantación de planes de igualdad en las empresas.](#)
-  [Alemania aprueba un proyecto de ley para fomentar la transparencia salarial.](#)
-  [Informe sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Unión Europea](#)
-  [La elaboración de un plan de igualdad o la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” se incluyen, entre otras medidas de igualdad, como criterio para calcular la ayuda a la inversión en la pyme navarra](#)
-  [El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha concedido a 20 nuevas entidades el distintivo “Igualdad en la Empresa” \(DIE\)](#)
-  [Nueve empresas con el distintivo “Igualdad en la Empresa” incluidas en el Directorio de empresas comprometidas con la Igualdad](#)
-  [Actualización del capítulo "Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia" de la publicación Mujeres y hombres en España](#)
-  [Estudio *Randstad Employer Brand Research 2017*](#)
-  [Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral](#)
-  [Nulidad de los planes de igualdad no negociados, según sentencia del Tribunal Supremo](#)
-  [Subvenciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León](#)
-  [Ayudas para la elaboración e implementación de planes de igualdad en Aragón](#)
-  [AXA, primera empresa que reconoce el derecho a la desconexión digital, en España](#)
-  [Mantequerías Arias y Cruz Roja han firmado un convenio para la inserción de mujeres en dificultad social](#)
-  [Estrategia para poner fin a la brecha de género en las pensiones](#)
-  [EIGE: Base de datos estadísticos de género](#)
-  [Planes de igualdad en los sectores privado y público de la UE](#)
-  [Medidas eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres \(Red DIE\)](#)
-  [La Unión Europea lanza una directiva de conciliación de la vida familiar y laboral](#)
-  [La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad pone en marcha un proyecto para promover la implantación del CV anónimo en los procesos de selección de personal](#)
- [El Instituto Europeo para la Igualdad de Género \(EIGE\) actualiza la información sobre la situación de mujeres y hombres en la toma de decisiones](#)
- [Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” \(Red DIE\)](#)

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).
Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.
Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter
[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS