

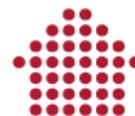
**NO MÁS
VIOLENCIA
CONTRA
LAS MUJERES**



La prevención del acoso sexual en las comunidades de propietarios



**María Ángeles
García Pérez**
Abogada
Auditora Sociolaboral



Consejo General de Colegios
Administradores de Fincas
España

CONTEXTO DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA



PRIMERA ACTUACIÓN: LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA



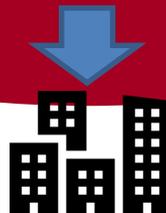
Rechazar la violencia

**Medidas
para prevenir
la Violencia**

**CAMPAÑAS DE
SENSIBILIZACIÓN**

Informar a las víctimas

**Información
Sensibilización**



Este **PROYECTO** nace gracias a la colaboración entre la Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia, la Asociación Española de Auditores Socio-Laborales y el Colexio Oficial de Fincas de Galicia.

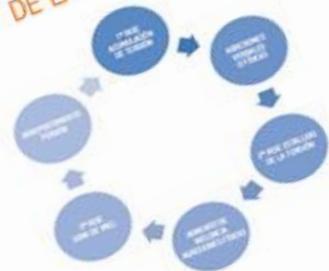
Las mujeres **NO** pueden seguir siendo víctimas de desigualdades y de episodios de violencia de género.

Las comunidades de vecinos y vecinas **NO** pueden mirar para otro lado.

El **OBJETIVO** del Proyecto es el de informar.

La **META** es conseguir que haya más mujeres que tengan información para **SALIR** del círculo de la violencia, y más personas, hombres y mujeres, que rechacen la violencia de género.

SAL DEL CÍRCULO DE LA VIOLENCIA



Prevención de la violencia de género en el ENTORNO VECINAL



CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE A VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS E XUSTIZA (SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE), O COLEXIO OFICIAL DE ADMINISTRADORES DE FINCAS D GALICIA E A ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE AUDITORES SOCIO-LABORAIS, PARA A PREVENCIÓN E DETECCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO NO ENTORNO VECINAL

A Coruña, 15 de Febreiro de 2017

REUNIDOS

Dunha banda, a Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza, representada por D. Alfonso Rueda Valenzuela, en virtude do Decreto 146/2016, do 13 de novembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, do

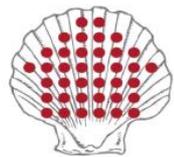


XUNTA DE GALICIA

VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS E XUSTIZA
Secretaría Xeral da Igualdade



Asociación Española de Auditores Socio-Laborales



Colegio de Administradores de Fincas de Galicia



María Ángeles García Pérez
Abogada
Auditora Sociolaboral



NO ES VERDAD QUE...

La violencia dentro de casa es un asunto de la familia que no debe de salir al entorno.
Los malos tratos a las mujeres es algo raro y aislado.
Los celos son una expresión de amor.
No hay maneras de romper con las relaciones abusivas.
Esto solo sucede en familias de bajos ingresos o desestructuradas.
Los hombres con problemas de adicciones, desempleados, con mucha tensión en el trabajo... son violentos como efecto de esas situaciones.
Cuando una mujer dice no, quiere decir sí.
Una mujer maltratada es responsable de lo que le ocurre por seguir conviviendo con ese hombre.

ATENTO/A ...

SI EN SU COMUNIDAD OBSERVA. ESCUCHA O VE que se produce alguna de las manifestaciones siguientes:

- PRESENCIAR** actitudes o acciones violentas, vejaciones o insultos de algún vecino hacia su pareja.
- OBSERVAR** que alguna de sus vecinas presenta vejaciones o insultos en cara o cuerpo, o roturas, o se observa que son reiteradas.
- ESCUCHAR** gritos, golpes o ruidos reiterados y anómalos.
- NO VER** a alguna de sus vecinas durante varios días, sin que exista o se conozca causa aparente, y que dicha ausencia llame la atención.
- Oír** lloros de menores reiterados o descontrolados, acompañado de ruidos o hechos anómalos.
- PERCIBIR** en alguna vecina un cambio grande de actitud cuando su pareja está de lante.

QUE HACER?

Si tiene sospechas fundadas de que puede existir una situación de violencia de género en su comunidad:

- Llamar al 016 o al Teléfono de Información a las Mujeres 900 400 273 y solicitar información.
- Si se trata de situaciones de emergencia llamar a la Policía (091), Guardia Civil (062) o Emergencias (112).
- Si es necesario, acompañar a la víctima a un centro médico-sanitario.
- Solicitar información o ayuda a su Administrador/a de Fincas Colegaciada.



SEGUNDA ACTUACIÓN: LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

OBLIGACIÓN: las empresas deberán establecer un Protocolo para prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.



OBJETIVO: La protección de los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral.

LOI 3/2007 de Igualdad

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>

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)

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.

DECRETO legislativo 2/2015, de 12 de febrero de la Comunidad Autónoma de Galicia



Capítulo IV. Las medidas de prevención y de sanción del acoso sexual

Artículo 55. Principio de erradicación del acoso sexual.

Artículo 56. Medidas de prevención del acoso sexual.

Artículo 57. La declaración de principios.

Artículo 58. Publicidad de la declaración de principios.

Artículo 59. El procedimiento informal de solución.

Artículo 60. El procedimiento disciplinario.

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**



OBJETIVO

PROTEGER A LAS
MUJERES CONTRA
TODAS LAS FORMAS DE
VIOLENCIA

ELIMINAR TODA
DISCRIMINACIÓN

Definiciones:

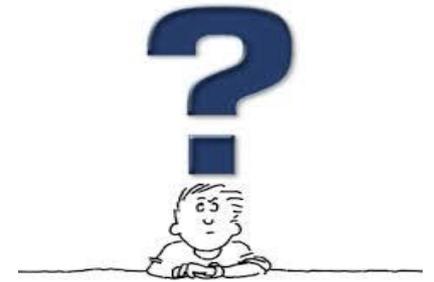
- **Violencia contra la mujer**
- **Violencia doméstica**
- **Violencia contra la mujer por razones de género**

PREVENIR, PERSEGUIR Y
ELIMINAR LA VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER Y LA
VIOLENCIA DOMÉSTICA

Delitos:

- **Violencia psicológica**
- **Acoso**
- **Acoso sexual**
- **Violencia física**
- **Violencia sexual**
- **Matrimonios forzosos**
- **Mutilaciones genitales**

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

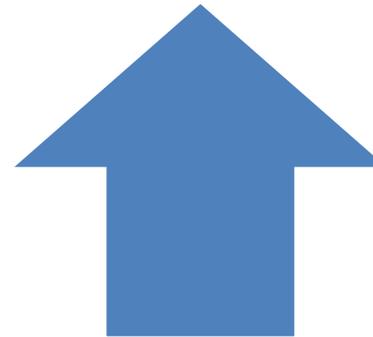
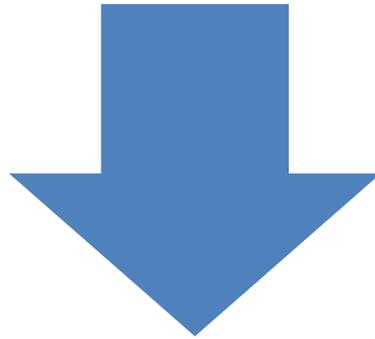




PROPIEDAD HORIZONTAL



RESPONSABILIDAD
DIFICULTAD EN LA
GESTIÓN
NECESIDAD DE
CONTROL
OBLIGACIÓN DE
ELEGIR Y VIGILAR



RETA
CUENTA AJENA
CONTRATA

NORMATIVA LABORAL

CONVENIO



COLECTIVO

PROYECTO COAFGA Y CONSEJO NACIONAL DE COLEGIOS DE ADMINISTRADORES DE FINCAS DE ESPAÑA

CARACTERÍSTICAS:

- Micro organizaciones** con menos de 5 trabajadores/as en plantilla; personal autónomo o empresas subcontratadas.
- Dificultad** para aplicar la normativa
- Ausencia de tutela** a las víctimas
- Necesidad de **asesoramiento jurídico** desde los Colegios de Administradores de Fincas de España a los efectos de realizar el procedimiento de investigación de indicios, cuando se activen los protocolos a través de denuncia por parte del personal al servicio de las diferentes comunidades y ante supuestos casos de “acoso “

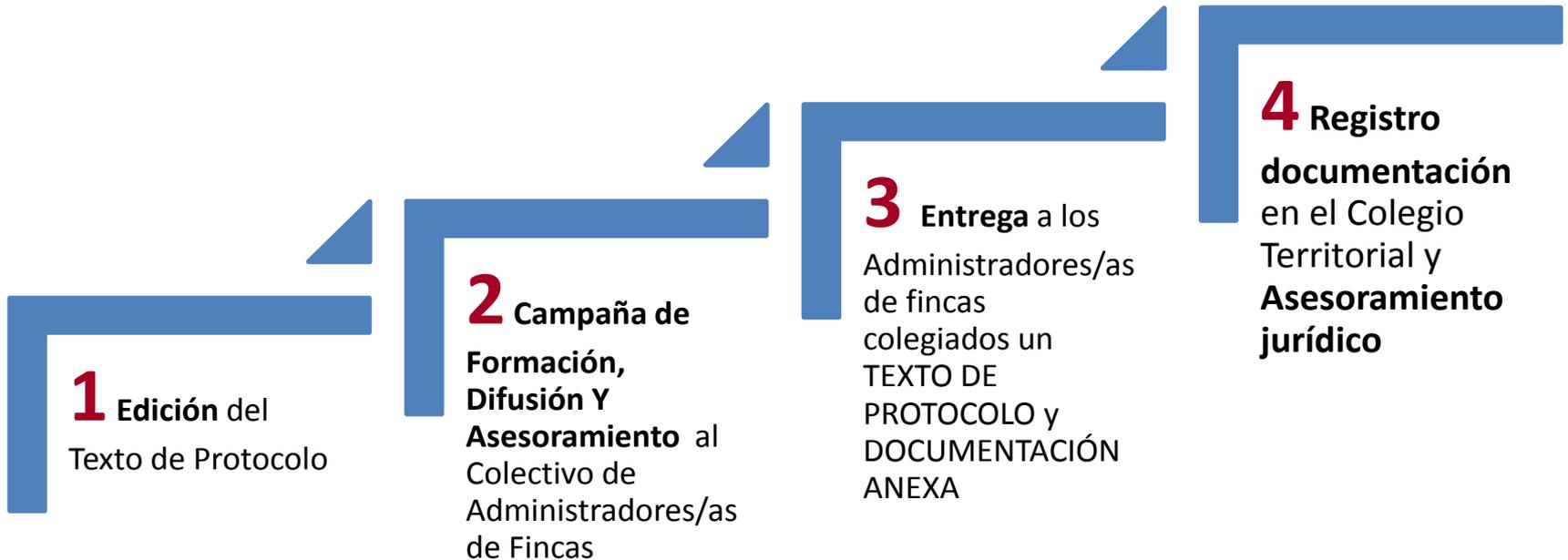
PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL

- ❑ Entrega de un **Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y documentación anexa.**
- ❑ Creación de un **registro** de las comunidades de propietarios que suscriban el Texto elaborado del **Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual desde el CGCAFE**

Requisitos: La comunidad cuente con un/una Administrador/a de Fincas colegiado/a.

Compromiso: Desde el Colegio Territorial se prestará el servicio jurídico correspondiente cuando sea requerido ante una denuncia que active el protocolo.

PROCESO PROYECTO



PROCESO PROYECTO

5 **Aprobación** del
Texto en Junta General
de cada Comunidad de
Propietarios

6 **Comunicación** al
Colegio de copia
Certificado acuerdo
Junta emitido por el/la
Secretario/a de la
Comunidad

7 **Registro** de las
comunidades de
propietarios que
suscriban el Texto
elaborado del **Protocolo
de Prevención y
Actuación ante el Acoso
Sexual desde el CGCAFE**

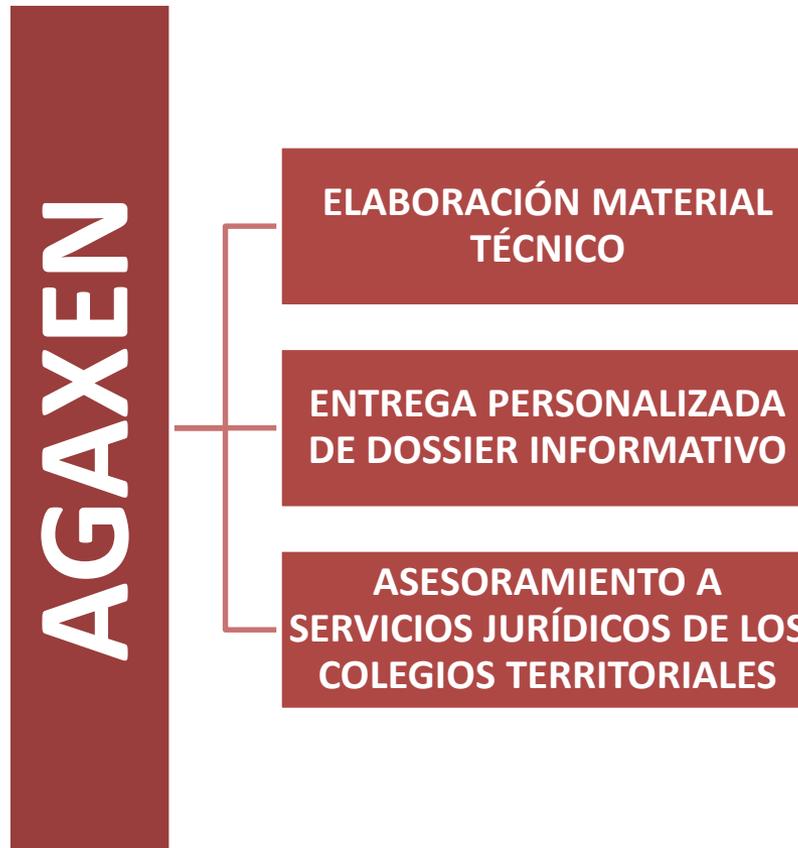
FORMACIÓN



Los/as Administradores/as de fincas colegiados recibirán la **formación** necesaria para su conocer la normativa de aplicación previa a su presentación y aprobación en las Juntas celebradas en las comunidades de propietarios que administran.



Lo/as asesores/as jurídicos/s de los Colegios territoriales recibirán la formación específica en materia de prevención y actuación ante el acoso.



COMPROMISO



**María Ángeles
García Pérez**
Abogada
Auditora Sociolaboral

COMPROMISO

CONSEJO DE COLEGIOS DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS DE ESPAÑA

REGISTRO DE PROTOCOLOS

ASESORAMIENTO JURÍDICO

ELABORACIÓN INFORME DE
INVESTIGACIÓN INDICIOS



Consejo General de Colegios
Administradores de Fincas
España

S E N O - C U F

ADMINISTRADOR/A DE FINCAS COLEGIADO/A

IMPLEMENTACIÓN Y
ASESORAMIENTO EN LAS
COMUNIDADES DE PROPIETARIOS
QUE ADMINISTREN

SOLICITUD PROTOCOLOS AL
COLEGIO TERRITORIAL

CONVOCATORIA JUNTA GENERAL Y
APROBACIÓN TEXTO Y
PROCEDIMIENTO

COMUNICACIÓN Y REGISTRO EN
COLEGIO TERRITORIAL



Procedimiento investigación

¿Quién o quienes?

¿Acción/Omisión/Negligencia?

¿Cuándo?

¿Dónde?

¿Desde hace cuánto tiempo es víctima de acoso?

¿Los hechos/conductas se han reiterado?

Cronología de hechos/conductas

Intensidad de los hechos/conductas

Medios de prueba

¿Medidas cautelares/disciplinarias?

Informe conclusiones

Cierre expediente



¿Presidente?

¿Administrador?

**SOLUCIÓN
PROPUESTA**

**COLEGIO
TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES
DE FINCAS**

Activación



Vicepresidente
Secretario
Administrador
Otras personas

Medidas urgentes

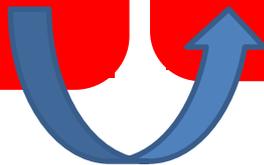
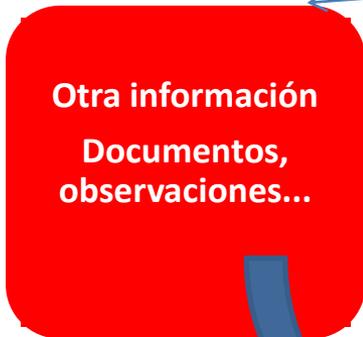
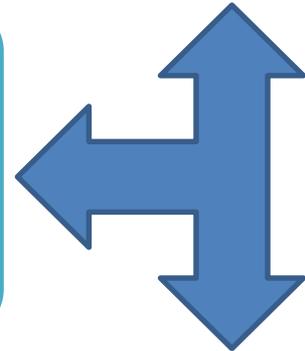
Presidente

Responsables

**Comunicación de la
situación**

Instrucción

Recogida de información



Resolución



Análisis
información

Adopción
de medidas

El/la responsable tramitación

¿ACOSO ?

Correctoras

Reeducadoras

De protección a
la víctima

El Presidente

Adopción de
medidas
disciplinarias



A
Organismos

Cierre del expediente

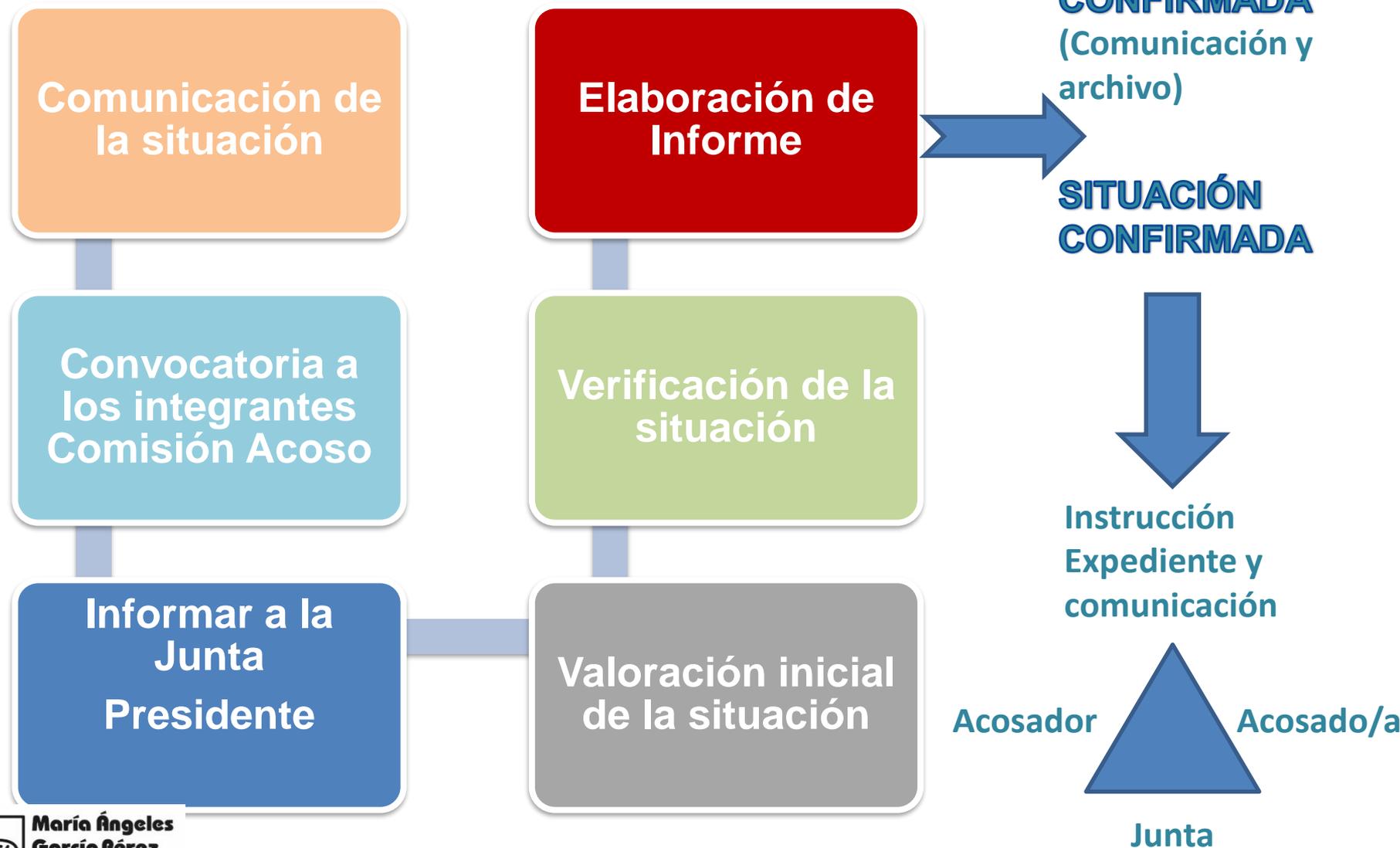
No existe acoso:

- 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

Resumiendo...



ESCALA DE RIESGOS



Cumplimiento legalidad = Reducción riesgos

¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO?





Normativa de aplicación



Responsabilidad penal



El acoso laboral o mobbing,

Código Penal (CP), que lleva por rúbrica “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, el primer apartado del art. 173 castiga con penas de prisión de seis meses a dos años a quien inflija a otro un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.

Artículo 173 del Código Penal

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.



Cumplimiento legalidad = reducción riesgos

Responsabilidad Penal

El **acoso sexual** es considerado delito, de manera que se puede presentar una querrela criminal ante la jurisdicción penal por este comportamiento



Artículo 184 del Código Penal

- 1. El que solicitare 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, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*
- 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
- 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*



Cumplimiento legalidad = reducción riesgos



**María Ángeles
García Pérez**
Abogada
Auditora Sociolaboral

Responsabilidad Civil



Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas. (Art. 1101 CC)



Cumplimiento legalidad = reducción riesgos

Responsabilidad Administrativa

Sanciones muy graves (Art 8 LISOS)



- ❑ Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen **discriminaciones directas o indirectas desfavorables (...)** por circunstancias de sexo, (...) que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. Art.8.12
- ❑ 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. (art. 8.13)
- ❑ 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. (art 8.13 bis)

Sanciones muy graves (Art 8 LISOS)

Las infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán 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.

Normativa de aplicación

- Código Penal: Art. 311; 314; 173 y 184
- Ley 2/2007 de 28 de marzo do Trabajo 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.

