



La protección de datos como garantía en las políticas de prevención del acoso: recomendaciones de la AEPD

Noviembre 2019

ÍNDICE

LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO	5
MECANISMOS PARA ABORDAR LAS SITUACIONES DE ACOSO	6
¿CÓMO SE PUEDE INCORPORAR LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO? RECOMENDACIONES	7
1. Declaración de compromiso de prevención y erradicación del acoso digital.	7
2. Medidas orientadas a la prevención del ciberacoso.	8
3. Medidas orientadas a la erradicación del ciberacoso.	10

El desarrollo de Internet y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha conllevado la aparición de diversas formas de violencia, propiciadas por la extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e Internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, que han servido de cauce para su proliferación.

Las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación. La facilidad para viralizar y la perdurabilidad en el entorno en línea entrañan nuevas situaciones de riesgo, como pueden ser el acceso y la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o videos de carácter íntimo; la vigilancia y monitoreo de actividades en línea; daños a la reputación, etc., resultando especialmente dañinas las conductas conocidas como «sextorsión» o el acoso sexual en línea.

Aunque la violencia en línea afecta al conjunto de la ciudadanía, las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos. En su encuesta a escala de la Unión Europea de 2014, la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE reveló que el 23 % de las mujeres había manifestado haber sufrido acoso o abuso en línea al menos una vez en su vida y que una de cada diez había sido víctima de violencia en línea.

Con la aplicación efectiva del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) el 25 de mayo de 2018, se pretende hacer frente a los nuevos retos que para la protección de los datos personales han planteado la rápida evolución tecnológica y la globalización derivados del aumento significativo de la magnitud de su recogida e intercambio. En este sentido, el RGPD amplía los derechos de los interesados, destacando el derecho de supresión, por el que quien haya hecho públicos datos personales y esté obligado a suprimirlos estará también obligado a informar a los responsables del tratamiento de los mismos, sobre la solicitud del interesado de que dichos responsables supriman cualquier enlace a ellos, o las copias o réplicas de tales datos.

Por otro lado, **en el ámbito laboral también se producen y reproducen estas formas de violencia digital**, en numerosas ocasiones acompañando -y otras ocasionando- conductas constitutivas de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo. Estas conductas afectan a la salud física, psíquica y emocional de los trabajadores y trabajadoras, por lo que **combatirlas es una obligación del empleador**, garante de la salud y seguridad de sus trabajadores¹.

¹ En este documento se empleará, por motivos de economía del lenguaje, accesibilidad y usabilidad del documento, el término 'trabajadores' para designar al conjunto de la plantilla independientemente del género, sin que ello pretenda indicar que la problemática del acoso sexual recaiga por igual en ambos géneros ni minimizar el especial impacto del acoso sexual sobre las trabajadoras.

LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO

Nos referimos a una serie de conductas: acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Las anteriores modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad o centro de trabajo, siempre que haya una posición de poder.

El presente documento contiene recomendaciones dirigidas a evitar y combatir los comportamientos citados que se produzcan en el ámbito digital, especialmente a través del uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital).

Se entiende que las **conductas constitutivas de acoso** se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

Es fundamental tener presente que la realización de estas conductas no solo supone un ilícito, sino que lo será también el conocimiento por parte de la organización de estos tratamientos ilícitos de datos, si no se reacciona con actuaciones dirigidas a erradicarlos, en tanto que contraviene la normativa de prevención de riesgos.

En el caso de los trabajadores sometidos al régimen laboral ordinario, el Estatuto de los trabajadores considera como incumplimientos contractuales las ofensas verbales o físicas y el acoso en sus distintas vertientes.

En el caso de los empleados públicos, las conductas constitutivas de acoso laboral o de acoso sexual o por razón de sexo suponen faltas disciplinarias muy graves, en virtud del artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Igualmente debe tenerse en cuenta que estas conductas pueden suponer también la comisión de un delito.

MECANISMOS PARA ABORDAR LAS SITUACIONES DE ACOSO

En las empresas privadas y en las Administraciones Públicas estas conductas han sido frecuentemente abordadas a través mecanismos de prevención del acoso laboral y del acoso sexual y por razón de sexo, a las que en este documento nos referiremos con el término amplio de ‘políticas de prevención del acoso’.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, establece la obligación de las empresas de garantizar la seguridad y salud de los empleados en los aspectos relacionados con el trabajo, considerando que el acoso laboral constituye no solo un riesgo psicofísico para el trabajador, sino un verdadero ataque a la seguridad y salud en el trabajo.

Los mecanismos de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo derivan de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que las empresas de cincuenta o más trabajadores deberán aprobar un plan de igualdad, cuyo contenido mínimo debe incluir la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En el ámbito público, las Administraciones Públicas recogen sus políticas de prevención y erradicación del acoso en Protocolos de actuación frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estos documentos incluyen la obligación de todos los actores públicos de adaptar lo dispuesto en ellos a sus respectivos ámbitos y especialidades.

Tanto en las empresas privadas como en el ámbito de las Administraciones Públicas, el desarrollo de las nuevas tecnologías y la aparición de nuevas manifestaciones de acoso laboral y acoso sexual, aconsejan abordar esta dimensión incorporando en sus protocolos o mecanismos de prevención medidas específicas dirigidas a la salvaguarda del derecho fundamental a la protección de datos.

Por ello, en cumplimiento de las funciones que le atribuye el Reglamento (UE) 2016/679, y en particular su artículo 57, la Agencia Española de Protección de Datos realiza **una serie de recomendaciones o previsiones a incluir en las políticas de prevención, específicamente dirigidas a erradicar el acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo**, cuando las conductas de acoso se produzcan a través de tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

¿CÓMO SE PUEDE INCORPORAR LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO? RECOMENDACIONES

Se pueden llevar a cabo diversas medidas, a incluir en los Protocolos de actuación frente al acoso y en los Planes de igualdad:

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO DIGITAL

Incluir el compromiso de la empresa o entidad pública con la protección de datos y con la igualdad de género. La entidad se comprometerá a garantizar el respeto en el tratamiento de datos personales a los principios recogidos en la normativa en materia de protección de datos, específicamente en el artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos, así como al análisis con perspectiva de género de los tratamientos de datos que realice.

De igual manera, se reflejará el rechazo de la empresa o entidad pública al empleo de datos personales cuando su finalidad sea incurrir en conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier empleo de dichos datos que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad, o que suponga una actuación que tenga como fin faltar el respeto, degradar o humillar a sus empleados.

Especialmente en cuanto al acoso sexual, se trata de tomar conciencia de la relación entre la igualdad de género y la protección de datos y expresar un rotundo rechazo por aquellos comportamientos que fundamentan las conductas de acoso en el empleo de información personal relativa a la vida sexual de las personas.

La entidad adquiere así el compromiso de prevenir, sensibilizar y actuar en los supuestos que tenga conocimiento de ciberacoso, ya sea este:

- acoso laboral, supuestos de difusión de contenidos denigratorios de la persona con el objetivo de crear un entorno hostil o humillante para el empleado,
- ya sea sexual, supuestos de conductas de acoso sexual a través de redes sociales y supuestos de difusión de videos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas.

De esta forma, a través de la declaración de compromiso, se toma conciencia de los riesgos que entrañan Internet y las TIC en lo relativo a este tipo de conductas y se impulsa una cultura de respeto a la intimidad de las personas y de concienciación en el empleo de datos personales.

Un ejemplo de esta declaración podría ser:

«(Nombre de la organización) manifiesta su profundo rechazo al acoso laboral y al acoso sexual o por razón de sexo y su compromiso con la prevención y erradicación de estas conductas. (Nombre de la organización) se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de los empleados.»

(Nombre de la organización) se muestra firmemente comprometida con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas. En consecuencia, (nombre de la organización) respetará los principios del artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos y minimizará los tratamientos de datos personales de sus trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto en términos de género de los tratamientos que lleve a cabo».

2. MEDIDAS ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN DEL CIBERACOSO

Las entidades podrían adoptar medidas para evitar comportamientos dentro del ámbito laboral que sean constitutivos de acoso sexual o laboral mediante tratamientos ilícitos de los datos de sus empleados por otros empleados. En concreto, dentro del deber de garantizar la seguridad y salud laboral, se entiende la obligación de formar al personal en lo relativo a las conductas constitutivas de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo, así como en un uso de las redes sociales y las TIC adecuado y respetuoso con el derecho fundamental a la protección de la intimidad.

En este sentido, la información se presenta como una herramienta fundamental. Las entidades podrían:

1. Incluir en sus políticas de prevención del acoso una descripción de conductas inadecuadas en el empleo de las nuevas tecnologías, de forma que los empleados tomen conciencia de los riesgos que aquellas pueden entrañar para la intimidad, y de las conductas que pueden dar lugar a una situación de acoso laboral o de acoso sexual o por razón de sexo. De esta forma, las empresas pueden informar sobre el carácter de falta o delito de determinadas conductas, así como publicar ejemplos de conductas realizadas por medio de Internet y redes sociales que supongan casos de acoso. Se trata de que los empleados tengan claras las consecuencias penales, y administrativas, en su caso, de las citadas conductas.

A modo de ejemplo, son conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre los trabajadores ya constituya un caso de ‘revenge porn’, como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador.

- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
 - El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
 - La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.
2. Aportar información relativa a los posibles mecanismos de reacción ante un tratamiento de datos personales que pueda suponer una situación de acoso: información sobre los mecanismos de retirada de contenido de las principales plataformas en internet, políticas de privacidad de los principales operadores o el canal prioritario puesto a disposición del público por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, entre otros.

Dentro de esta labor informativa, resultaría de máxima utilidad la articulación cursos de formación relativos al empleo adecuado de redes sociales e Internet, la identificación de situaciones de acoso en estos medios y la lucha contra estas situaciones.

Desde el punto de vista de la empresa u organización se debe tener en cuenta el carácter transversal de la prevención del acoso en las medidas organizativas de la entidad y, concretamente, en sus políticas de protección de datos. Se trata de que la entidad minimice los tratamientos de datos, especialmente cuando se trata de datos de especial protección que pudieran dar lugar, en caso de un mal uso, a situaciones de acoso o discriminación.

3. MEDIDAS ORIENTADAS A LA ERRADICACIÓN DEL CIBERACOSO

Consecuentemente con su declaración de compromiso contra estas conductas, y de acuerdo con la normativa vigente en prevención de riesgos laborales y en igualdad de género, nace para las empresas y entidades públicas el deber de articular medidas para erradicar las situaciones de acoso cuando se produzcan.

1. Por un lado, las organizaciones tienen el deber de colaborar con las autoridades competentes para la erradicación de estas situaciones: la AEPD, las FCSE, las autoridades judiciales. Asimismo, tienen el deber de denunciar cuando sean conocedores de situaciones de ciberacoso en casos de violencia de género.
2. Además, las entidades tienen el deber de poner en marcha los mecanismos de actuación previstos en sus políticas de prevención del acoso, iniciando las actuaciones disciplinarias pertinentes contra los trabajadores que llevaren a cabo estas conductas y comunicándoles las posibles consecuencias jurídicas y responsabilidades en que pudieran incurrir. En concreto:

- **Responsabilidad en materia de protección de datos:** la difusión de datos de una persona física (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos que permitan identificarla), publicados en diferentes servicios de internet sin consentimiento, se considera una infracción de la normativa de protección de datos personales. La AEPD es competente para sancionar estas conductas con multas que, en los casos más graves, pueden alcanzar los 20.000.000 de euros.
- **Responsabilidad en el ámbito laboral:** Los trabajadores que lleven a cabo estas conductas incurrirán en responsabilidad disciplinaria que, en el caso de faltas muy graves, podrá acarrear el despido. Igualmente, para el caso del personal funcionario estas conductas están tipificadas como faltas disciplinarias graves o muy graves que podrían ser sancionadas con traslados, suspensión de funciones o incluso separación del servicio. Asimismo, constituye una infracción grave, sancionable con multas que pueden alcanzar los 6.250 euros, cualquier acción u omisión del empresario que cause un daño a los trabajadores, bien por no haber evaluado el riesgo laboral adecuadamente, incluidos los denominados riesgos psicosociales, o por no haber adoptado las medidas de prevención adecuadas.

En concreto el acoso sexual en el ámbito laboral, cualquiera que sea el responsable, constituye una infracción muy grave, por la que se podrá sancionar al empresario con multas que pueden alcanzar los 187.515 euros.

- **Responsabilidad penal:** la difusión y la cesión a terceros de imágenes o vídeos sin consentimiento, incluso si se han obtenido con la anuencia de la persona afectada en cualquier lugar fuera de la mirada de terceros, cuando menoscaben la intimidad de una persona física, pueden ser constitutivas de diferentes delitos.

Todos estos delitos contra la integridad moral, descubrimiento de secretos o incluso, de acoso sexual si fueran un medio para la obtención de favores sexuales, pueden ser castigados con penas de prisión.

- **Responsabilidad civil:** se deberá responder por los daños y perjuicios causados a la persona afectada, tanto los de carácter patrimonial como los de carácter moral.
3. Por último, sería conveniente prever en estos mecanismos de actuación cauces especiales para los supuestos en que la realización del acoso se lleva a cabo a través de tratamientos ilícitos de datos personales.

En este sentido, las entidades pueden dar publicidad y difusión al canal establecido por la Agencia Española de Protección de Datos para hacer efectivo el derecho a la supresión de datos personales especialmente sensibles.

Cuando la AEPD considere que un tratamiento de los datos personales pueda comportar un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales, podrá ordenar a los responsables o encargados de los tratamientos el bloqueo de los datos y la cesación de su tratamiento y, en caso de incumplirse dicho mandato por estos, proceder a su inmovilización. Cuando se hubiese presentado una reclamación referida a la falta de atención por un responsable de los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del RGPD, la AEPD podrá acordar en cualquier momento, incluso con anterioridad a la iniciación del procedimiento sancionador, mediante resolución motivada y previa audiencia del responsable del tratamiento, la obligación de atender el derecho solicitado, sin perjuicio de la continuación del procedimiento.

Para supuestos excepcionalmente delicados (difusión de contenidos sexuales o violentos), la AEPD ha puesto a disposición del público un canal de denuncia cualificado, a través del cual se pretende simplificar el acceso del ciudadano afectado a las medidas cautelares previstas en el artículo 69 de la LOPDPGDD (bloqueo de los datos) frente a la difusión ilegítima en Internet de datos sensibles, de forma que se logre la retirada inmediata de los contenidos constitutivos de acoso de las redes sociales e Internet.

Es conveniente incluir en los modelos de denuncia de acoso referencias o información respecto al papel de la AEPD cuando el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, para que la persona afectada conozca la posibilidad de solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes.

Dada la novedad del canal de tutela de derechos mencionado, sería conveniente que las empresas y entidades públicas hicieran un especial esfuerzo en dar publicidad a este mecanismo entre sus plantillas, incluso a través de la publicación en sus intranets de un vínculo al formulario web. Asimismo, se podría incluir un enlace a este canal en los protocolos de las entidades, o prever la posibilidad de que el responsable de tomar medidas para frenar la situación de acoso -o el asesor confidencial, en caso de protocolos de actuación contra el acoso sexual en el ámbito de los ministerios y organismos públicos- dirigiera al trabajador afectado al citado canal.