

# PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA  
DE MUJERES Y HOMBRES.



Cada vez es mayor la conciencia y sensibilización de las personas trabajadoras, empresas, instituciones, agentes sociales y la ciudadanía en su conjunto. Respecto a la prevención y erradicación de este tipo de situaciones y así lograr unas condiciones que garanticen y respeten la dignidad de las personas.

A pesar de estos avances, se siguen produciendo situaciones de este tipo en el ámbito laboral, por ello la necesidad de elaboración de un protocolo de actuación en las empresas frente a estos hechos.



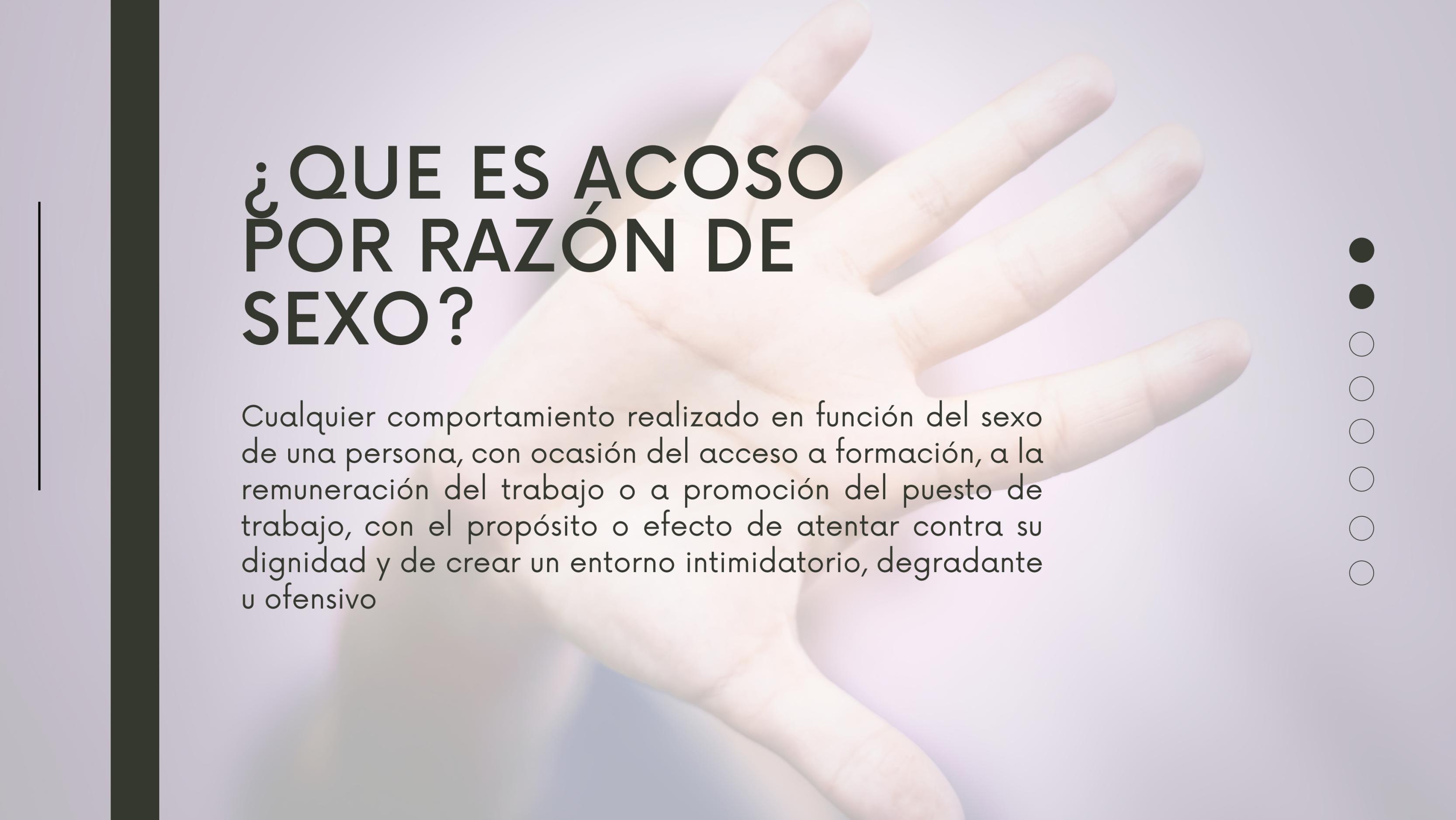


---

# ¿QUE ES ACOSO SEXUAL?

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza singular 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.





# ¿QUE ES ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con ocasión del acceso a formación, a la remuneración del trabajo o a promoción del puesto de trabajo, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo



# DIFERENCIA ENTRE AMBAS

Mientras que el acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situación laboral discriminatoria mucho más amplia sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.



# OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Deben 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 formularse.

Han de negociarse medidas con los representantes de las personas trabajadoras para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Todas las empresas tienen obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (Convenio colectivo, protocolo de acoso.)





---

# MEDIDAS PREVENTIVAS

- Declaración de principios y compromiso por parte de la empresa.
- Elaboración de campañas de sensibilización e información.
- Realización de acciones formativas a los equipos de trabajo.



# PROCEDIMIENTO FRENTE AL ACOSO

- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural. □
- El Ministerio de Trabajo y economía social y Ministerio de Igualdad en sus páginas web, facilitan un documento tipo, aunque no es de carácter obligatorio. □
- La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, al menos, con 10 días de antelación a la elaboración del registro o cuando el registro sea modificado.



# REGISTRO RETRIBUTIVO DE LAS EMPRESAS CON AUDITORIA RETRIBUTIVA

- La denuncia por escrito, la presenta la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación.
- La tramitación es llevada a cabo por un grupo o comisión que implique a todo el personal de la organización y representantes legales de las personas trabajadoras. ( Asesores que acompañen a los implicados en el procedimiento.)
- Se nombra un instructor.
- Tipos de procedimientos:
  - P. Informal ( 7 días desde inicio expediente)
  - P. Formal ( 20 días desde inicio expediente)
- La comisión elabora un informe con las conclusiones.

# PRINCIPIOS

- Celeridad
- Confidencialidad
- Protección a la intimidad
- Protección a la dignidad de las personas
- Protección frente a represalias
- Seguridad jurídica, imparcialidad, derecho de defensa de los implicados

# FIN DE PROTOCOLO

SI NO HAY ACOSO



SE ARCHIVA EL EXPEDIENTE.

SI HAY ACOSO



IMPOSICIÓN DE SANCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA Y SEGUIMIENTO POSTERIOR.