



Gómez
Asesores

Protocolos de prevención de acoso

Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Acoso sexual

Constituye 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

Acoso razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Conductas de acoso sexual

Conductas verbales

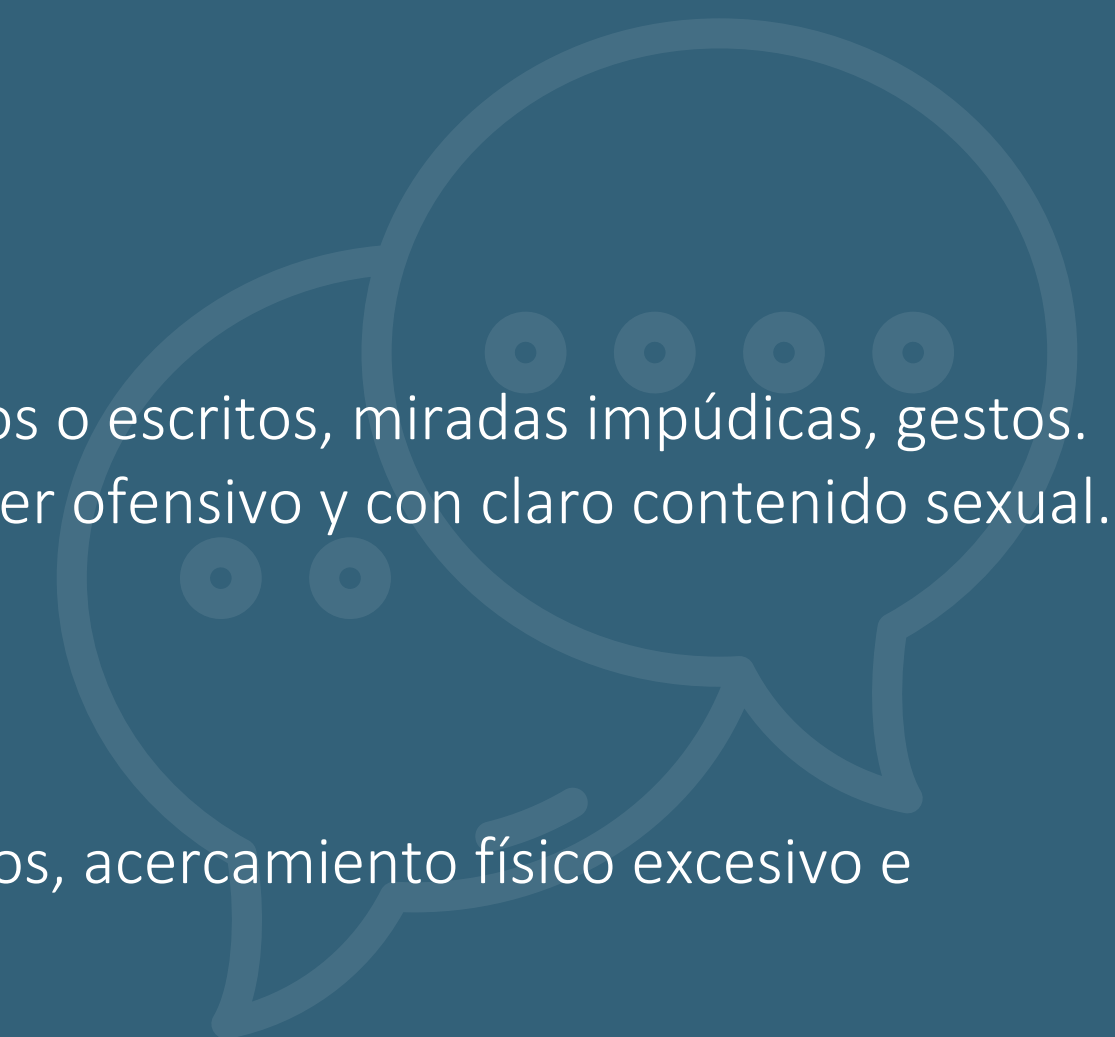
- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual
- Flirteos ofensivos
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

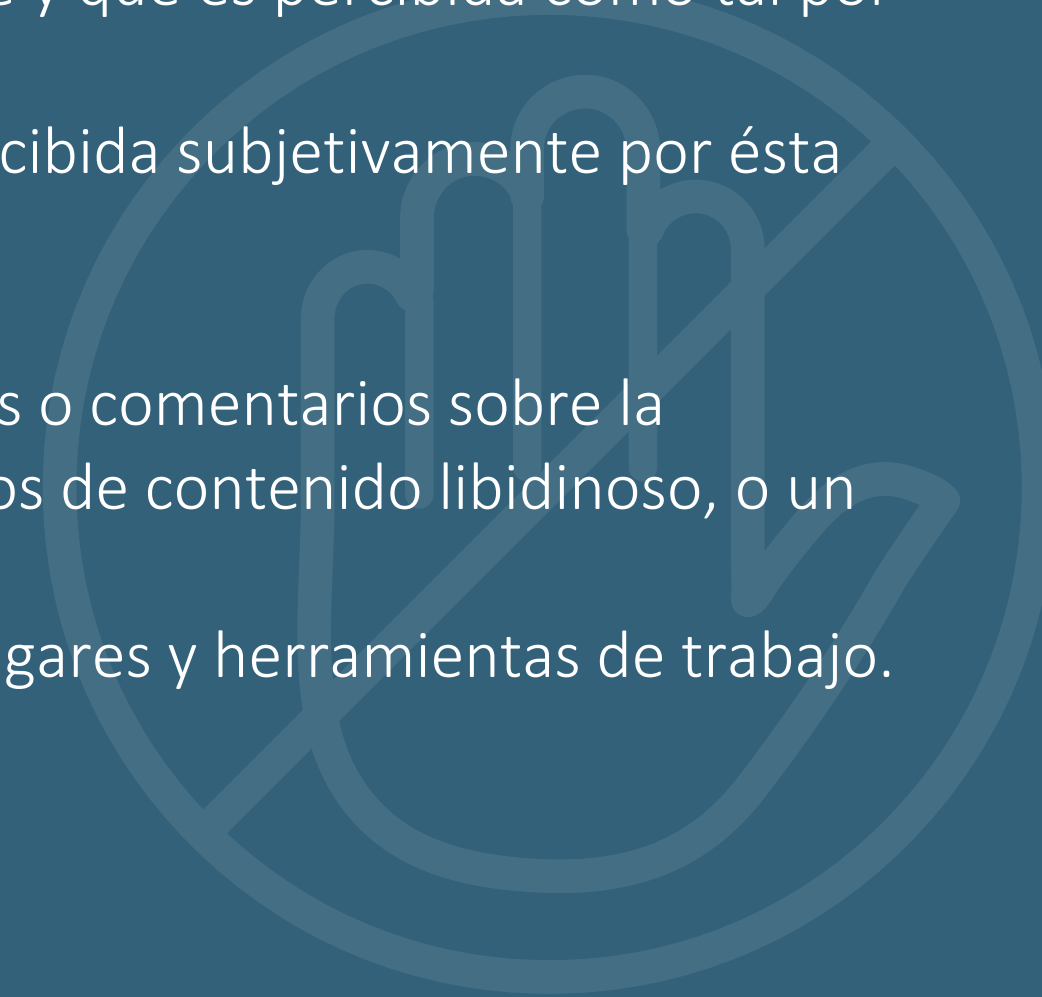
Conductas físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.



Conductas de acoso por razón de sexo

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.



Acoso según la posición en la empresa

04



Descendente

(superior jerárquico a persona subordinada)

Es la persona acosadora quien se encuentra en un nivel jerárquico inferior.



Ascendente

(persona subordinada a superior jerárquico)

Es la persona acosadora quien se encuentra en un nivel jerárquico inferior



Horizontal

Se produce entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o que, si la mantuvieran, no sería relevante.

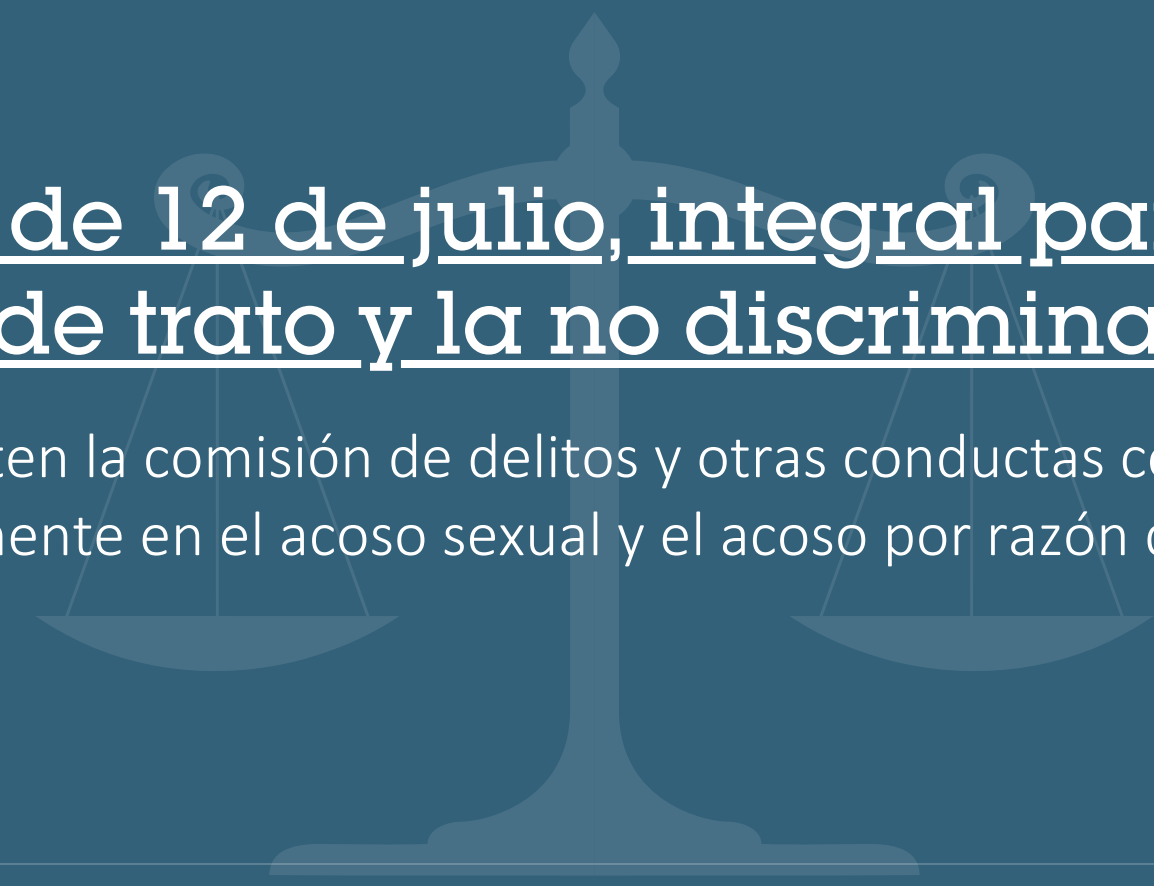
Normativa

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como define estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Fija una serie de pautas para promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



Normativa

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

Artículo 8):

13. 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.

13 bis. 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.

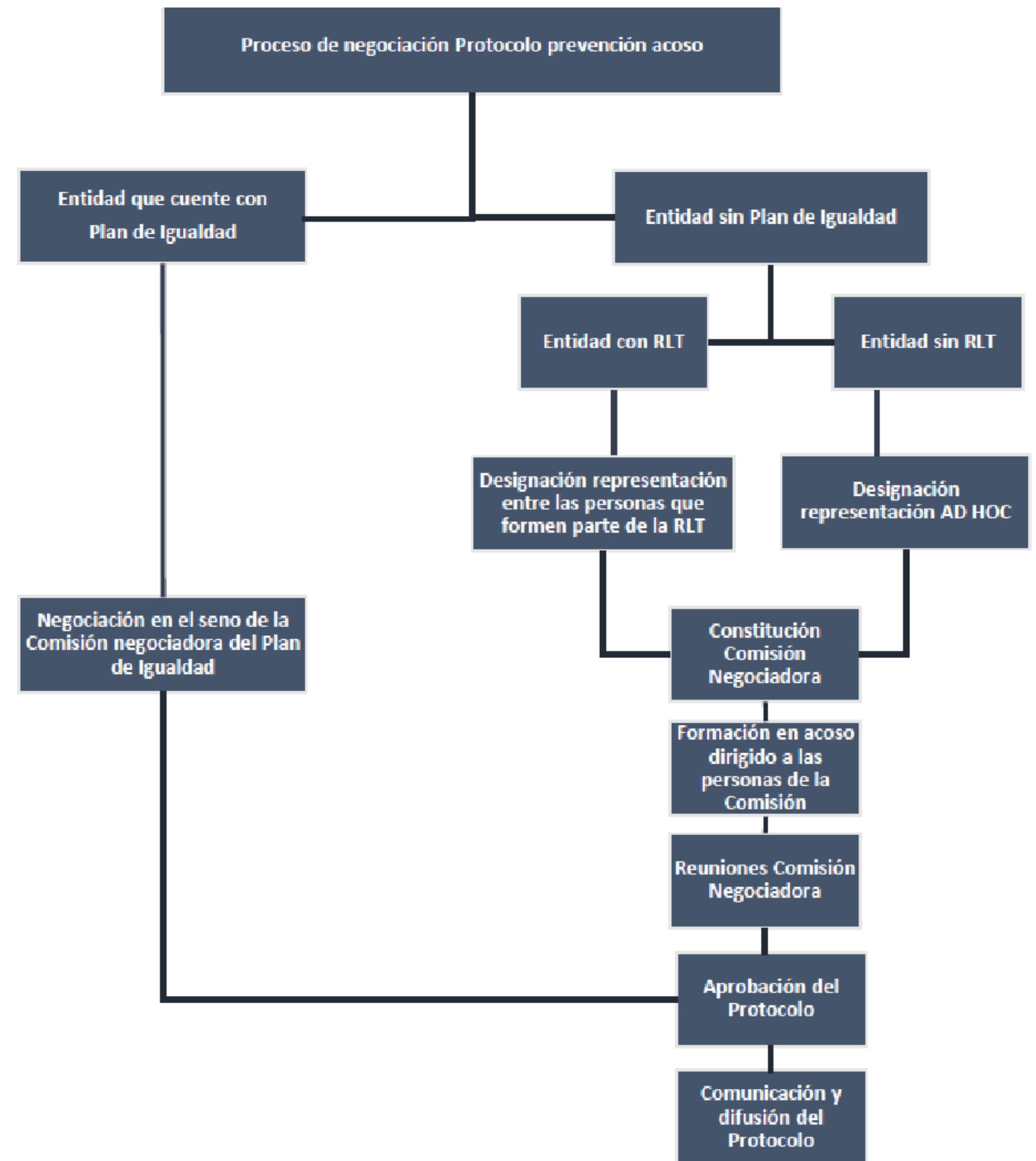
Criterio técnico 69/2009

Considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

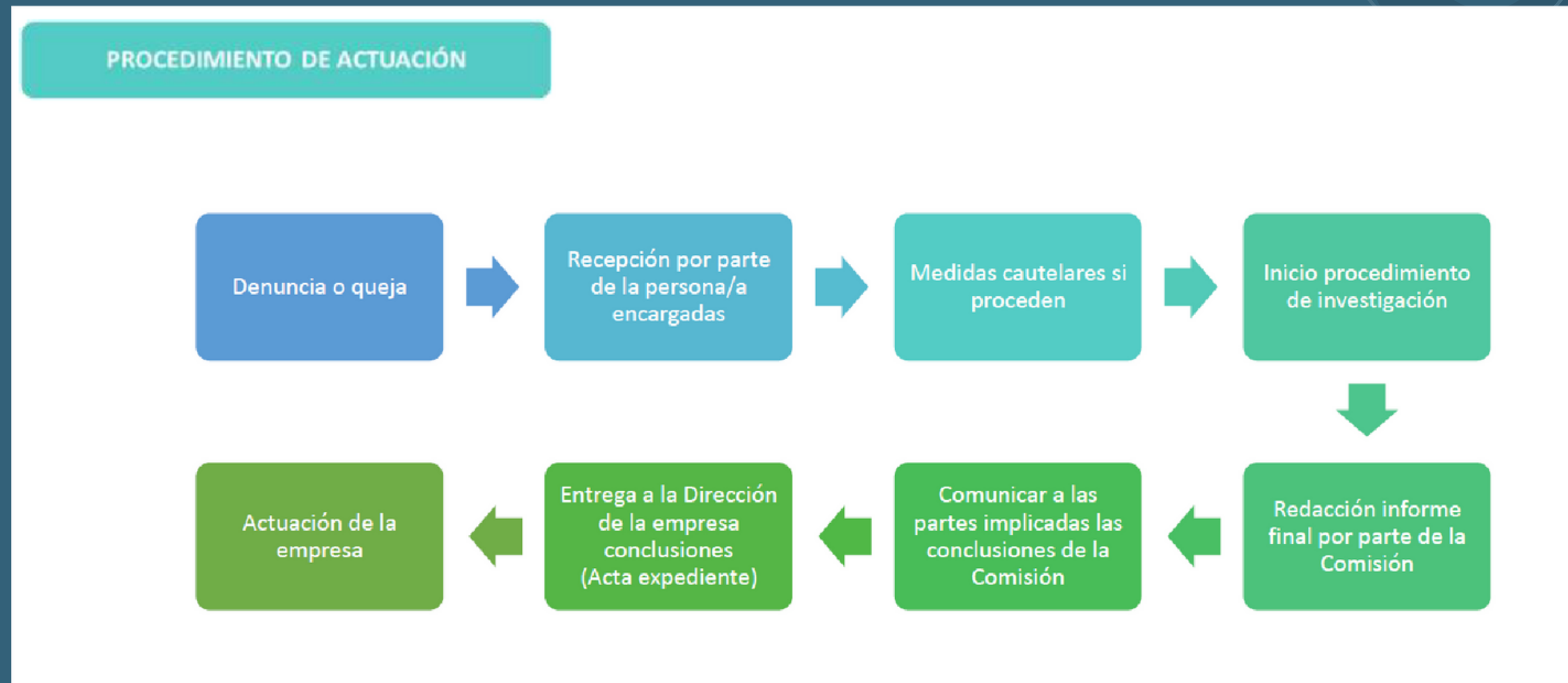




Proceso de negociación del protocolo prevención acoso



Procedimiento de actuación



Duración y seguimiento



Duración

La duración de los protocolos contra el acoso es indefinida pero revisable, es decir, dichos protocolos pueden tener una duración indeterminada a la vez que pueden ser sometidos a cuantas modificaciones resulten necesarias a causa de los diversos cambios normativos.



Seguimiento

Se ha de llevar a cabo un seguimiento de los protocolos de acoso de forma anual, dicho seguimiento se realiza con la finalidad de garantizar la efectividad de los protocolos negociados e implantados.

El seguimiento se lleva a cabo a través de una reunión anual en la que participan tanto la parte social (representación de los trabajadores), como la parte empresarial (representación de la empresa). En dicha reunión se revisan las acciones y medidas acordadas, las posibles modificaciones normativas que se puedan aplicar, el funcionamiento del protocolo, las denuncias realizadas, propuestas de nuevas acciones o medidas, etc.





Gómez
Asesores

atencionalcliente@gomezasesores.com