

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO.

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

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. 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.

2. 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.

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

1- ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Se considera 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. Ley de Igualdad 2007 (artículo 7.1)

El acoso sexual ambiental se da cuando un entorno laboral o académico es intimidatorio, hostil o humillante para la víctima, cuando se aprecia una conexión directa entre el requerimiento sexual y una posible consecuencia evidente en términos laborales o académicos (como un ascenso, un suspenso, etc.).

El chantaje sexual (o quid pro quo) se considera la forma más grave de acoso sexual. Se da cuando una persona en un puesto superior, o cuyas decisiones puedan afectar al trabajo o estudios de otra persona, hace uso de la resistencia o el sometimiento de la persona acosada a sus proposiciones sexuales para fundamentar decisiones que repercuten sobre cualquier aspecto de la vida académica o laboral, por ejemplo, condiciones salariales, renovación de contrato, promoción, etc.

2- ¿QUÉ ES EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Constituye acoso por 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. Ley de Igualdad 2007 (artículo 7.2).

Además, en España la Ley de Igualdad reconoce como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Ley de Igualdad 2007 (artículo 8). La discriminación directa por razón de sexo está explícitamente prohibida por la Constitución y por el marco jurídico europeo.

3- ¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO?

El acoso psicológico, también conocido como mobbing, y otras veces como acoso laboral o acoso moral, es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe una persona por parte de otro u otros, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él o ella.

Es la conducta abusiva en gesto, palabras, comportamientos, actitudes, que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo. El acoso psicológico está recogido en el Código Penal.

4- ¿EN QUÉ CONSISTE EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ACOSO?

El plan de prevención de acoso en el ámbito laboral incorpora los medios necesarios para detectar, anticiparse, evitar y mitigar esta lacra.



El plan de prevención incluye los siguientes aspectos:

FASE INICIAL

Redacción de protocolo de prevención de acoso

Diseño de medidas de prevención del acoso

FASE INFORMATIVA Y FORMATIVA Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

DESPLIEGUE DE MEDIOS DE ATENCIÓN

Disponer de una organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

ACTUACIÓN EN CASO DE INCIDENCIA

Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

Fase preliminar

Fase formal

Informe final

Medidas complementarias recomendadas

AUDITORÍA ANUAL DE FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO IMPLANTADO

ASISTENCIA A JUICIO Y TESTIMONIO

5- ¿COSTE DE IMPLANTACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ACOSO?

El plan de prevención de acoso se valora en función del tamaño de la entidad.

Para estimar dicho coste se tiene en cuenta algunas variables como los centros de trabajo y dispersión de los mismos y el tamaño de la plantilla.

En su fase inicial el coste común para todas las entidades asciende a 400 euros, incluyendo el diseño de las medidas a implantar y la redacción del protocolo de actuación.

En su segunda fase, la informativa y/o formativa, se valora en 75 euros por cada trabajadora o trabajador.

La tercera fase, o de despliegue de medidas, tendrá un coste de 300 euros por cada centro de trabajo.

Finalmente, en caso de encontrarnos con alguna incidencia en esta materia, dicha incidencia, incluyendo todas sus fases de trabajo, se valora en 500 euros, incluyendo todas sus fases y la asistencia a juicio en su caso.

6- ¿CUÁL ES LA BASE LEGAL DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995 establece que en el ámbito de la prevención del acoso laboral tiene un papel fundamental el empresario. Así regula en los artículos 14- 15- 16- 18- 22 y 25 los derechos de protección a los trabajadores. La comisión del acoso moral se penaliza tanto por vía activa como omisiva.

¿En qué otros servicios de Cumplimientos Normativos te podemos ayudar?

- **Redacción de Código ético interno**
- **Análisis de Ciberseguridad Obligatoria**
- **Ley de Seguridad Alimentaria**
- **Compliance Normativo**
- **Compliance Penal**
- **Protección de Datos**
- **Delegado de Protección de Datos**
- **Prevención de Riesgos Laborales**
- **ISO 9001, 14001, 45001.....**
- **Canal de Denuncia Externo**
- **Plan de Igualdad**
- **Prevención de Acoso Laboral**
- **Protección de Denunciantes**
- **Defensa Legal y Judicial**
- **Prevención del blanqueo de capitales**