

MÓDULO 3

ACOSO LABORAL

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo,
Empresa y Trabajo Autónomo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN 3 H.

En esta formación se analizarán las medidas de conciliación que son actualmente un derecho de los trabajadores/as así como otras que suponen un beneficio para el trabajador porque mejora su conciliación aunque su aplicación es una opción de la empresa...

IGUALDAD RETRIBUTIVA 3 H.

Analizaremos la Igualdad Retributiva como uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. El registro retributivo y las buenas prácticas en igualdad retributiva serán los temas centrales de la formación.

POLÍTICAS SOCIALES EN LA EMPRESA

En estas formaciones se trabajarán temáticas clave para facilitar la incorporación de medidas para la igualdad de trato, la prevención o el fomento de las medidas de conciliación, como compromiso social corporativo de cada empresa.

EL PLAN DE IGUALDAD 3 H.

En este curso, se trabajará el contenido del Plan de Igualdad como conjunto de medidas que tienen como misión garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres en la empresa, así como la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

PROTOCOLO DE ACOSO 3 H.

Este protocolo, contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso en la empresa, sea este acoso por razón de sexo o acoso sexual laboral.

PROMUEVE

Objetivos

Abordar la temática desde la *prevención* y la *proactividad*

Saber como *actuar*, si un caso se nos presenta o nos sucede

Aportar al cambio y su reflejo en la vida laboral y la empresa

Formar parte del cambio y el *compromiso social*

Creecer como empresa

Aumentar los *conocimientos* sobre el Acoso laboral



PROMUEVE

¿Qué vamos a aprender?



CONTENIDO

- 1- Antecedentes y dimensión social
- 2- Concepto de Acoso y de Acoso laboral
- 3- Normativa del Acoso
- 4- Tipos de Acoso laboral
- 5- Perfil acosador y Mitos
- 6- Protocolo para la prevención y tratamiento del Acoso
- 7- Buenas prácticas de las empresas

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**



1- Antecedentes y dimensión social

Es desde 1970 (particularmente en Estados Unidos) donde esta problemática comenzó a visibilizarse.

Pese a estar en discusión, el acoso sigue siendo un **problema en la actualidad**.

Le sucede, sobre todo, a las mujeres por encontrarse en un **escenario desigual** frente a las esferas de la vida; ello incluye el ámbito laboral.



En España, la **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge que *"La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión"*, y la califica de manifestación de la discriminación, de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

En la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Pekín, 1995) se define la **"Violencia de Género como todo acto de violencia , basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad"**.

PROMUEVE

2- Concepto de Acoso



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como: 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”* (art. 7.1). 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”* (art. 7.2).

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

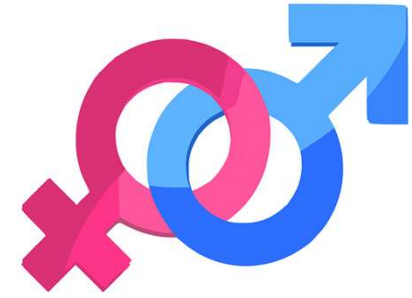
Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

PROMUEVE

Factores comunes



Conductas Acoso Sexual



El **acoso sexual** comprende:

- 1) **Conductas verbales:** bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora. Comentarios sexuales obscenos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- 2) **Conductas no verbales:** uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- 3) **Conductas de carácter físico:** contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA RESUMEN EJECUTIVO 2021 . MINISTERIO DE IGUALDAD

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>

PROMUEVE



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA



Conductas por razón de sexo



El **acoso por razón de sexo** abarca: uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

Uso de **formas denigrantes u ofensivas** para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

Evaluar el trabajo de las personas con **menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada**, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a **tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo**, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA RESUMEN EJECUTIVO 2021 . MINISTERIO DE IGUALDAD

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>

PROMUEVE

Acoso laboral

Consiste en realizar acciones ofensivas o humillantes contra un trabajador/a de **forma continuada** en el **lugar de trabajo**.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como:

“Acción verbal o psicológica de índole **sistemática, repetida o persistente** por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas **hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta**”.

la Carta Social Europea habla del acoso laboral como de esos "actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador **en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo**".

El acoso laboral puede manifestarse a través de actos hostiles, humillantes o degradantes **de forma repetida**. Algunas señales de acoso laboral incluyen críticas sistemáticas, desinformación deliberada, reasignación de tareas inapropiadas, sobrecarga de trabajo, comentarios burlones y bromas insultantes.

PROMUEVE

Qué hacer si sufre acoso laboral

Actividad 1: Lee y reflexiona este artículo sobre ACOSO LABORAL



Fuente: <https://elpais.com/economia/negocios/2023-03-22/que-hacer-si-sufre-acoso-laboral.html>

PROMUEVE

Características del Acoso laboral

Es sistemático y durante un tiempo prolongado

Interviene dos partes: el acosador y la víctima

Se dan acciones acosadoras



Puede ser vertical o horizontal (depende de si el acosador es superior jerárquicamente de la víctima o igual)

Tiene varias fases

La víctima sufre daños psicológicos, físicos y sociales

Situaciones que NO implican acoso



Estrés laboral

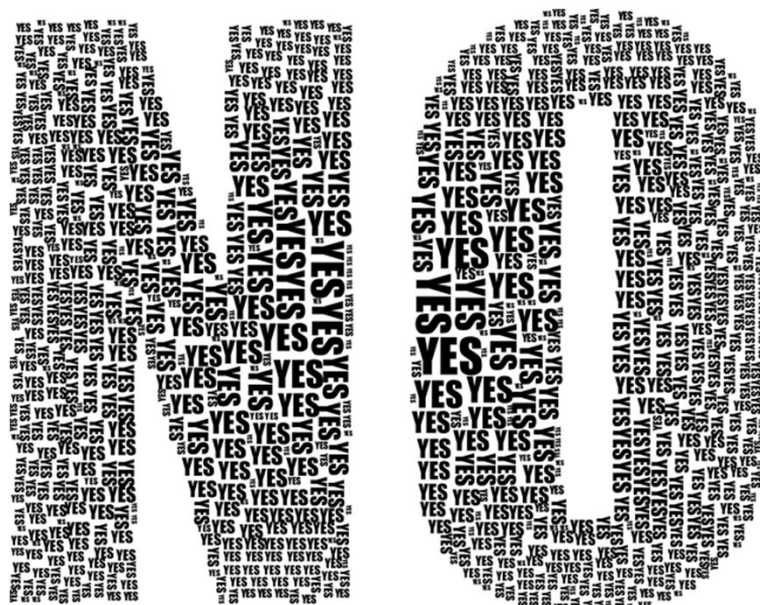
Burn out

Presión y conflictos laborales

Ser evaluados por nuestro desempeño

Hechos aislados

Violencia por otros motivos



PROMUEVE



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA

SUBVENCIONA



3- NORMATIVA SOBRE ACOSO



En el ámbito internacional:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU-1979)
- Resolución 48/104. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (ONU-1993). Art. 2 considera el acoso y la intimidación sexual en el trabajo como un acto de violencia contra la mujer
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (C.Estambul-2011). Art. 40 define el acoso sexual.
- Convenio sobre la Violencia y el Acoso en el Ambito Laboral, N° 190 (OIT-2018)

Normativa en España



En el **ámbito nacional:**

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Solo menciona el acoso en su exposición de motivos, recordando la IV Conferencia Mundial de la Mujer de 1995

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Define el acoso sexual y considera criterios, acciones y medidas para la igualdad

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017

Ley del Estatuto de los Trabajadores

<https://www.observatoriorh.com/al-dia/tipos-acoso-laboral-mas-frecuentes.html>

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**



NORMATIVA SOBRE ACOSO LABORAL

El **Convenio núm. 190 de la OIT** (o C190 para abreviar) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso,

Recomendación núm. 206 norma internacional del trabajo que proporciona un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 173.1 del Código Penal “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”

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**



4- TIPOS DE ACOSO LABORAL

1. Acoso psicológico, moral o mobbing
2. Acoso por razón de sexo
3. Acoso sexual



ACOSO MORAL

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define el acoso moral en el lugar de trabajo como “un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad”.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO es 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. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Fuente: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/acoso_sexual_y_acoso_por_razon_de sexo_conoce_tus_derechos.pdf

ACOSO SEXUAL es 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.

Fuente: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/acoso_sexual_y_acoso_por_razon_de sexo_conoce_tus_derechos.pdf

PROMUEVE

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tanto el **Estatuto de los Trabajadores**, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Todas las **empresas**, sean del tamaño que sean, tienen la **obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

Fuente: <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

PROMUEVE



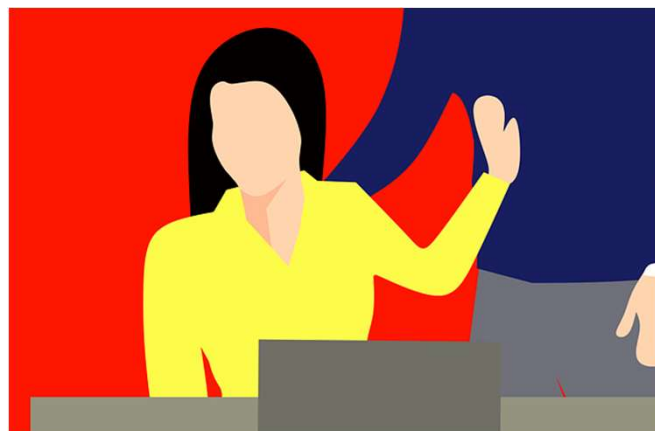
**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



TIPOS DE ACOSO LABORAL MÁS FRECUENTES

El acoso laboral afecta ya a más de 743 millones de personas en el mundo, lo que equivale al 22,8% de la población mundial activa, según los últimos datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En España, este fenómeno alcanza ya al 15% de la población, que asegura haber sufrido acoso laboral al menos una vez en su vida, según indica la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo.



Fuente: <https://www.observatoriorh.com/al-dia/tipos-acoso-laboral-mas-frecuentes.html>

PROMUEVE

TIPOS DE ACOSO LABORAL

MOBBING

Cualquier acción hostil verbal o psicológica que se da de forma sistemática y persistente en el lugar de trabajo con el objetivo de ofender, intimidar o humillar a un trabajador.

BOSSING:

Acoso que tiene lugar por parte de un superior, como un gerente o responsable, que aprovecha su situación de poder para hostigar a un empleado.

CIBERACOSO:

Mobbing o comportamientos agresivos que tienen lugar a través de canales digitales, como la mensajería instantánea, las llamadas, las redes sociales o el correo electrónico.

HARASSMENT:

Mobbing por motivos que tienen que ver con las características y diferencias individuales, como la orientación sexual, la edad o la etnia. Habitualmente, se produce mediante bromas o comentarios constantes.

STALKING:

Acoso psicológico por el cual se irrumpe de forma reiterada e indeseada en la vida de una persona con la que no se tiene relación en ese momento.

Actividad 2: Lee este artículo sobre el Mobbing y comenta qué situaciones (de las 5 que define el artículo) piensas que son más frecuentes en las empresas.



Fuente: <https://www.elle.com/es/living/trabajo-finanzas/a44575452/mobbing-acoso-laboral/>

PROMUEVE



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA



CONSECUENCIAS Y EFECTOS SOBRE LA SALUD DE LA MUJER QUE SUFRE ACOSO



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen **efectos importantes sobre la salud** de la persona trabajadora que lo padece, pero también sobre otros ámbitos.

Entre los efectos sobre la salud más comunes en la mujer trabajadora se encuentran:

- 1) alteraciones de la salud psicológica como son la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, etc.
- 2) trastornos de la salud física como los relativos al sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc.

Todas estas consecuencias pueden acabar repercutiendo en el deterioro de la calidad de vida de la persona acosada, tanto en el ámbito laboral como en su vida privada.

Fuente: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>

PROMUEVE

5- Perfil acosador

En cuanto a los acosadores, en el caso del acoso sexual:

Son mayoritariamente varones, pueden ser superiores jerárquicos, compañeros o clientes, y pueden pertenecer a cualquier estrato social, nivel ocupacional, edad o categoría profesional.

Los testimonios de las mujeres acosadas escuchadas en el estudio señalan alguna característica a tener en cuenta, como es la de ser un varón con un conjunto de creencias y actitudes marcadamente sexistas, vinculadas a la masculinidad hegemónica tradicional.



Fuente: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>

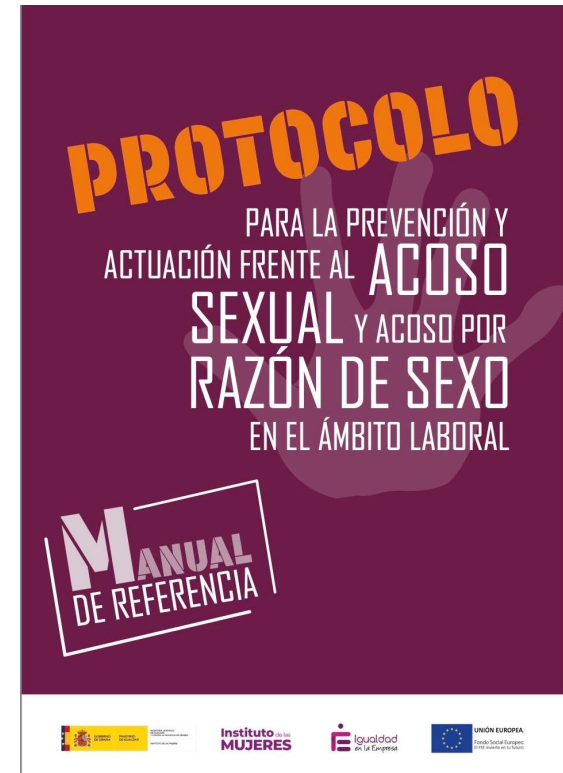
PROMUEVE

SUBVENCIONA

6- Protocolo para la prevención y tratamiento del Acoso

Para facilitar la implantación del procedimiento de actuación, el Instituto de las Mujeres ha elaborado el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia del Ministerio de Igualdad-Instituto de las mujeres.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acososexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf



PROMUEVE



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA



Este Manual de referencia recoge **dos modelos de protocolo descargables**, con el fin de que sirvan de referencia a las empresas y otras entidades. Cada modelo, considerado individualmente, se configura como un instrumento eficaz y directamente aplicable por las empresas u organizaciones en función de sus características, en particular, en relación a su tamaño y a la obligación de elaborar un plan de igualdad. Se pueden descargar también en formato editable a través de los siguientes enlaces:



Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para empresas que elaboren un plan de igualdad (obligatorio o voluntario)
<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/ModProtEmpConPdl.docx>

PROTOCOLO



Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad.

<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/ModProtEmpSinPdl.docx>

PROMUEVE

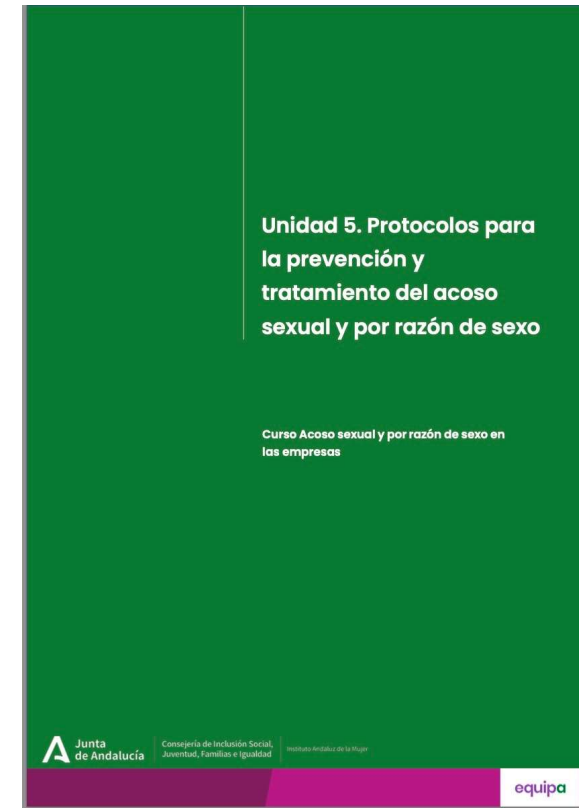
SUBVENCIONA

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.

Con objeto de garantizar la protección de las personas empleadas públicas y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, la Administración de la Junta de Andalucía reconoce en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la **Junta de Andalucía** la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Fuente:

<https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/acoso-laboral>



PROMUEVE



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA

SUBVENCIONA



¿ Qué hace un protocolo?

Representa el **compromiso** empresarial

Articula las **medidas** necesarias

Visibiliza

Sensibiliza

Frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Atiende

No admite ni tolera el acoso

Favorece la **prevención** y/o a la reducción de daños

Prioriza la **seguridad y salud** del personal

Garantiza una vía interna, confidencial, accesible y rápida de **resolución**

Se aplica a **todo el personal**, independientemente de las jerarquías

PROMUEVE

Elementos claves de un protocolo



PROMUEVE

La existencia de un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y les clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.

El protocolo será de aplicación a las **situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo** que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora; f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Fuente: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**



El **periodo de vigencia o duración** del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

En defecto del plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, si bien, es recomendable que no sea superior a cuatro años.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el **seguimiento y evaluación** del protocolo que forma parte del plan de igualdad

Cuando la empresa tenga plan de igualdad, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte del mismo.

Si la empresa no cuenta con plan de igualdad, podrá solicitar el depósito del acuerdo relativo al protocolo de prevención y actuación ante situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo ante la autoridad laboral competente.

Fuente:https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

PROMUEVE



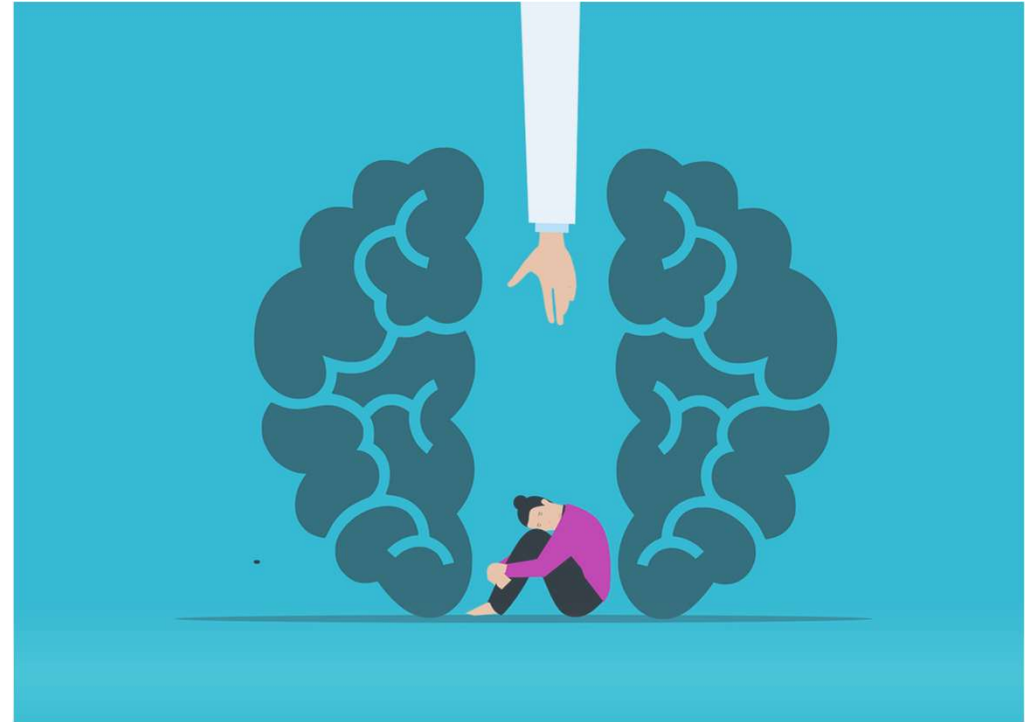
ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA



¿Como nos afecta?

El acoso puede generarnos:

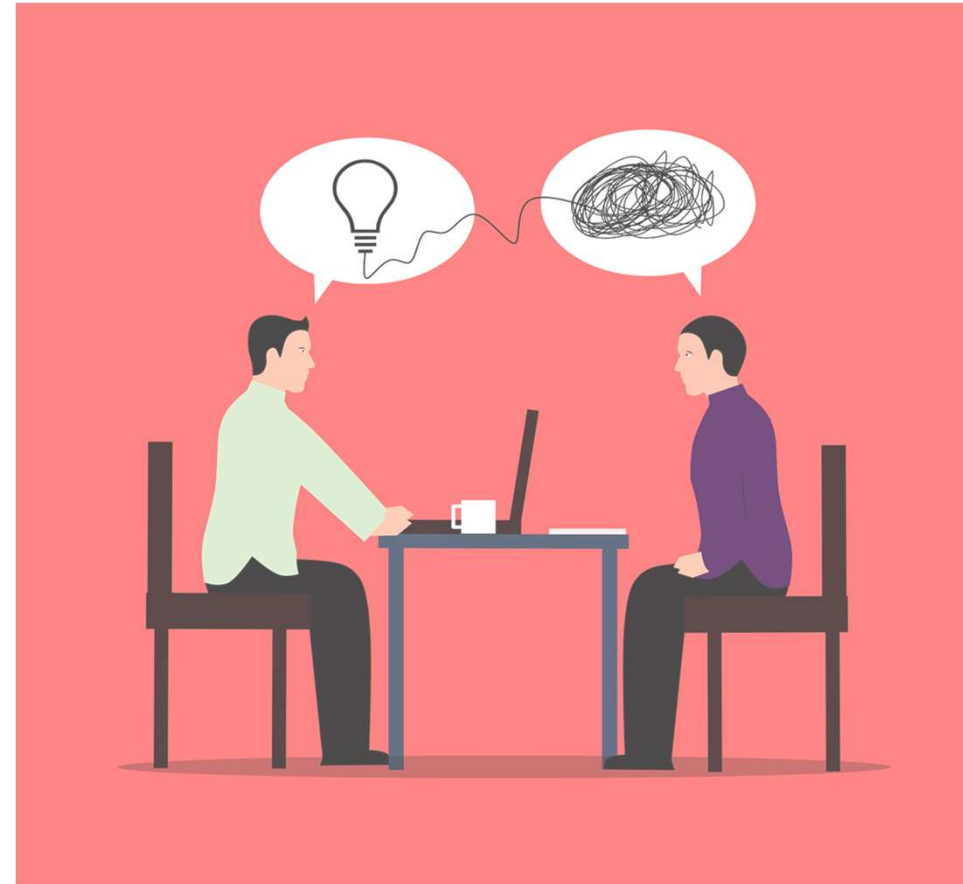
- Miedo a ir al trabajo
- Ansiedad
- Depresión
- Insomnio
- Angustia
- Perdida de autoestima
- Bajo rendimiento laboral
- Bajas laborales
- Abandono del puesto
- Riesgo de suicidio
- Deterioro de las relaciones personales y familiares
- Otras



PROMUEVE

¿Qué podemos hacer en las empresas?

- ❖ Buena comunicación y liderazgo
- ❖ Buena organización
- ❖ Buen clima laboral
- ❖ Diseño de tareas claro
- ❖ Ofrecer seguridad laboral
- ❖ Buena gestión con los Recursos Humanos
- ❖ Cultura organizacional



PROMUEVE

Fuente:

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Guia_acoso_sexual_trabajo_castellano.pdf

¿Qué puedo hacer si estoy sufriendo acoso?
Algunas recomendaciones, entre otras.

Consulta en el **servicio de información y asesoramiento** del Instituto de las Mujeres.

Tramita una queja **en tu empresa** a través del canal de denuncias previsto en el protocolo

Solicita a tus **representantes sindicales** que te asesoren y que tramiten, en su caso, la denuncia

Denuncia en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,

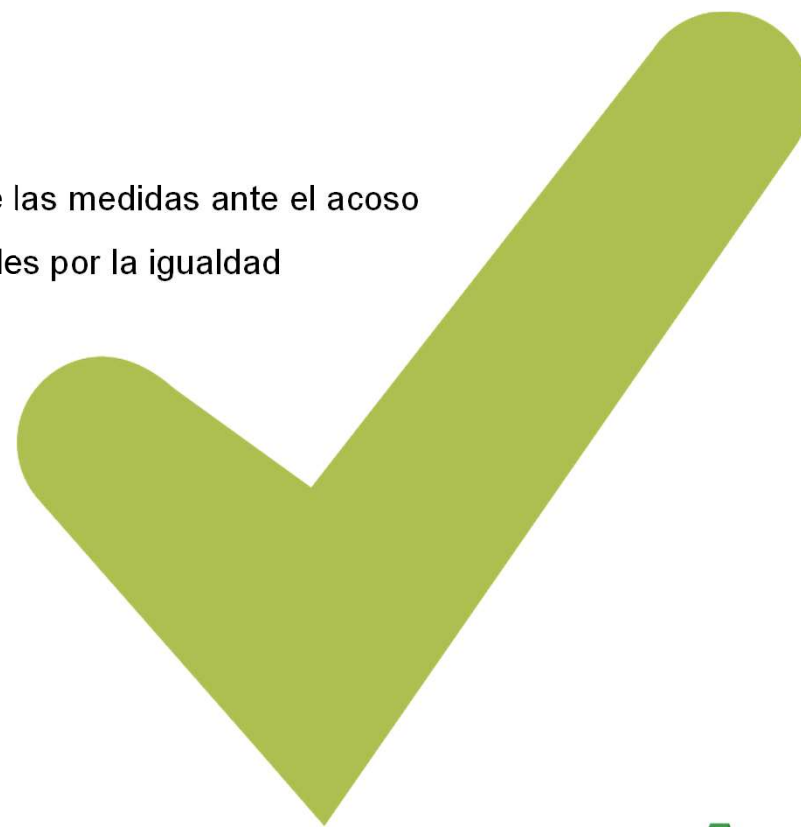
Denuncia en comisaría o juzgado de guardia

Si afecta a tu salud, acude a un **centro médico** y, si es necesario, solicita la baja laboral.

PROMUEVE

7- Buenas prácticas de las empresas

- **Acciones de sensibilización y formación**
- **Identificar** la violencia de género como situación de alto riesgo
- Incluir el acoso en el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**
- Elaborar y difundir **materiales sobre la violencia de género**
- Incluir en el **manual de acogida de la empresa** información sobre las medidas ante el acoso
- Establecer **convenios de colaboración** con organismos y entidades por la igualdad



PROMUEVE

SUBVENCIONA

NO OLVIDEMOS QUE...

Todas las empresas tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

No olvide que el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.



PROMUEVE



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA



“ El trabajo más productivo es el que sale de una persona contenta ”

Victor Pauchet

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA

