

PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN  
DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE  
SEXO EN ORGANIZACIONES  
LABORALES

# ESPACIOS LABORALES IGUALITARIOS

SUBVENCIÓN 0,7% IRPF:



Comunidad  
de Madrid





**EL ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO SON  
CONDUCTAS  
DISCRIMINATORIAS Y  
SANCIONABLES**



A

**¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?**

**COMPORTAMIENTOS DE CARÁCTER SEXUAL Y  
DISCRIMINATORIOS**

**INDESEADOS Y OFENSIVOS PARA LA  
PERSONA OBJETO DE ÉSTE COMPORTAMIENTO**

**CREAN UN ENTORNO LABORAL INSEGURO Y HOSTIL**

**ARTÍCULO . 7.4  
LO 3/2007**

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.

**ARTÍCULO . 7.1  
LO 3/2007**

El 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

**ARTÍCULO . 7.2  
LO 3/2007**

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.

**OBLIGACIONES LEGALES DE LA EMPRESAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN**

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

# B

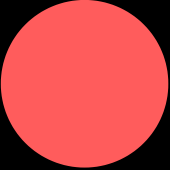
## **ART. 48.1 LO 3/2007**

“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”

## NORMATIVA DE REFERENCIA Y OBLIGADO CUMPLIMIENTO

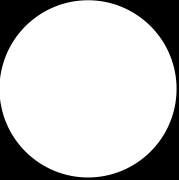
La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su **artículo 7**:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. 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.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.

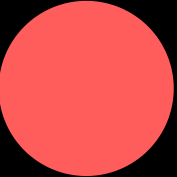


Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su artículo 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social.

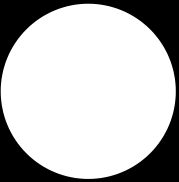
El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.



Infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca 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 de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo 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.



El art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de 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.

03

# ¿QUIERES QUE TU EMPRESA U ORGANIZACIÓN FORME PARTE DEL PROGRAMA?

## FASES DEL PROGRAMA ESPACIOS LABORALES IGUALITARIOS

01

**Formación y capacitación** sobre el acoso sexual y por razón de sexo en organizaciones laborales: Normativa, prevención e intervención

02

**Asesoramiento** sobre situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

03

**Diseño del Protocolo de prevención contra Acoso sexual y por razón de sexo** para la organización



# PROGRAMA ESPACIOS LABORALES IGUALITARIOS

El programa se desarrollará a lo largo del presente año y ofrece a las organizaciones laborales participantes:

1. Formación y capacitación
2. Asesoramiento
3. Diseño del protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo para la organización

**Las organizaciones laborales deben trabajar activamente para garantizar igualdad de oportunidades a través en todos los niveles de la y construir un ambiente de trabajo libre de discriminación, intimidación y acoso .**

## INFORMACIÓN Y SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN

Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad  
[mariagarcia@mujeresenigualdad.com](mailto:mariagarcia@mujeresenigualdad.com)

