

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE MUJERES EN IGUALDAD

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

"LA IGUALDAD ES UN RETO QUE DEBE
TRANSFORMARSE EN OPORTUNIDAD "
MUJERES EN IGUALDAD

DOCUMENTO EJECUTIVO

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

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Comportamiento de carácter sexual.

Indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de este comportamiento.

Se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.



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 LAS EMPRESAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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)



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 Art. 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 Art. 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.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

PREVENCIÓN

DIVULGACIÓN

FORMACIÓN

INTERVENCIÓN

Las organizaciones laborales deben trabajar activamente para garantizar igualdad de oportunidad en todos los niveles de la empresa y construir un ambiente de trabajo libre de discriminación, intimidación y acoso sexual.

Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad

Génova, 15 Entreplanta

28004 MADRID

915577334 /info@mujeresenigualdad.com