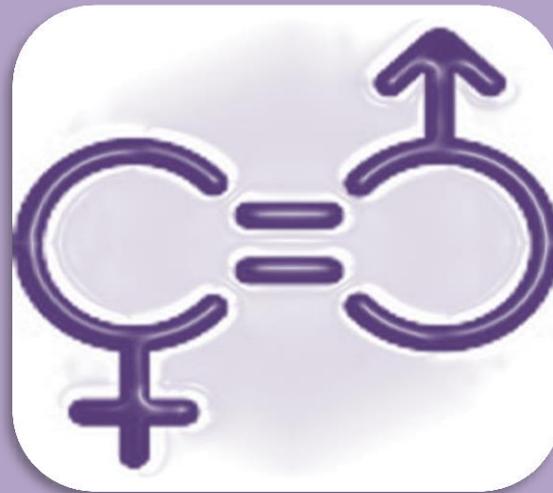


Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo



Tipos de discriminación laboral

Discriminación racial

Discriminación por razón de discapacidad

Discriminación por razón de edad

Discriminación por razón de embarazo

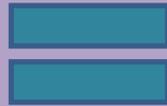
Discriminación por razón de sexo

- **Acoso sexual**
- **Acoso por razón de sexo**

Violencia contra las mujeres

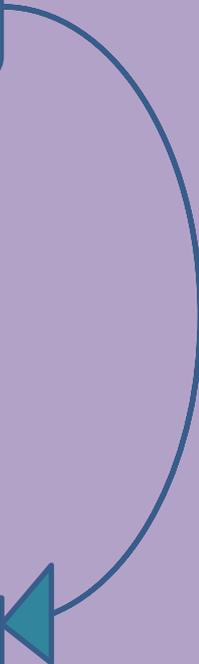


Abuso de poder



Acoso por razón de sexo

Acoso sexual



Entorno laboral sexista y muy masculinizado

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 7.1; 7.2

Ejemplos



Acoso sexual

- Comentarios o chistes sugerentes y desagradables.
- Invitaciones indecorosas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o póster sexistas en lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario u agresiones físicas.
- Demandas de favores sexuales.

Acoso por razón de sexo

- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona.
- Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, ideología u opción sexual.
- Dar órdenes contradictorias o imposibles de hacer.
- Actitudes de vigilancia extrema y continua.
- Aislar o incomunicar a una persona.

Acoso moral o mobbing

Fenómeno producido en el ámbito laboral en el que una persona o varias ejercen violencia psicológica de manera sistemática y repetida sobre otra persona durante un periodo de tiempo prolongado y persigue anular su capacidad laboral o someter a la víctima.



Ejemplos

- Difusión de rumores o información falsa.
- Aislamiento de la persona.
- Humillaciones en público.
- Amenazas de despido o intimidación.
- Críticas o comentarios negativos constantes.

Obligaciones legales de la empresa



Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y contribuir a prevenirlos mediante la sensibilización de las personas trabajadoras.

Elaborar medidas de buenas prácticas, realizar campañas informativas o acciones de formación y difundirlas.

Llevar a cabo procedimientos específicos para informar a la dirección de la empresa las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento o que puedan propiciarlos y dar cauce a las denuncias y/o reclamaciones.

¿Qué hay que hacer?

- ✓ Manifestar la sensación de discriminación y solicitar información a la entidad o a algún servicio externo (por ejemplo al Instituto de la Mujer).
 - La empresa está obligada a cumplir la ley y garantizar la protección de tus derechos.
 - Pide siempre un informe escrito cada vez que notifiques alguna situación injusta y anota todos los posibles datos (fecha, hora, lugar, testigos, etc.)
- ✓ Siempre que sea posible y con disposición del Protocolo de actuación del acoso, se puede hacer una resolución informal del conflicto o incluso aplicar una denuncia.





¡Gracias por su atención!