

Gabinete Técnico de Igualdad

La promoción del Protocolo de Acoso Sexual por razón de sexo en las empresas de la Confederación de Empresas de la provincia de Cádiz (CEC), se lleva a cabo a través del Gabinete Técnico de Igualdad y está financiada por la Excm. Diputación de Cádiz.

El Proyecto "Gabinete Técnico de Igualdad" está enmarcado en el Convenio de colaboración entre la Excm. Diputación provincial de Cádiz y la Confederación de Empresas de la provincia de Cádiz (CEC) para la realización del proyecto "Empresas-Cádiz Futura: Aprendiendo del presente, desarrollando el futuro".

El Gabinete Técnico de Igualdad, está dirigido a empresas comprometidas con la igualdad de género y la prevención del acoso en el entorno laboral, financiado por el área de planificación, coordinación y desarrollo estratégico de la Excm. Diputación de Cádiz. Una iniciativa para construir empresas más justas, seguras e igualitarias en la provincia de Cádiz.



<https://www.empresariosdecadiz.es/gabinete-tecnico-igualdad/>



ESCANEA

El Protocolo como compromiso empresarial

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art.2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, "deben 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".

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

De una parte, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa de prevenir y erradicar estas formas de violencia.

Ámbito de aplicación del protocolo

El protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDAD

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

 Diputación
de Cádiz

PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN
Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

CEC
CONFEDERACIÓN
EMPRESAS
PROVINCIA DE CÁDIZ

Introducción:

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra los derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras.

Conceptos básicos:

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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

Conductas constitutivas de acoso sexual

• Conductas verbales:

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

• Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

• Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

• Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

• Acoso sexual ambiental

La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

¿Qué hacer contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral?

La herramienta que tienen las empresas para prevenir y erradicar estas conductas contra la libertad sexual es la elaboración e implementación de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. El protocolo previene conductas que son contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo al tiempo que, en su caso, les da un tratamiento adecuado y facilita su erradicación, además de garantizar el cumplimiento de la norma.

En caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado como acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, el protocolo permite que puedan proponerse y adoptarse actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías en aras a su erradicación, así como proteger a la presunta víctima durante el procedimiento.

Los trabajadores y trabajadoras que detecten o sufran directamente una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo podrán solicitar a la empresa que se pongan en marcha las acciones prescritas en el protocolo para proteger a la presunta víctima y sancionar a quién ejecute dicho acoso.

Objetivos:

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa.