

LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, poseen una serie de obligaciones en materia de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo:

1. PREVENCIÓN

La primera obligación es ante todo **evitar que se produzcan** situaciones de acoso.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 48.

Para ello se debe:

- Incluir en la formación interna **acciones de sensibilización** en la materia a todo el personal.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Artículo 12.

- Incorporar la **violencia sexual en la valoración de riesgos** laborales.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Artículo 12.

- Organizar los **espacios de trabajo** para que sean **seguros**.

Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras. Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Artículo 16.

En el caso de las empresas que elaboren **planes de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, la prevención del acoso se incluirá dentro de las materias a analizar en el diagnóstico, y en su caso en las posteriores medidas a incluir en el plan.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 46.

LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, poseen una serie de obligaciones en materia de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo:

2. ACTUACIÓN

Se deben elaborar **protocolos de actuación que especifiquen como gestionar las denuncias**.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Artículo 12.

Estos protocolos deben:

- Incluir a la **totalidad de personas vinculadas con la empresa** (voluntariado, becarias, en prácticas, en busca de empleo...)

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición. Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Artículo 12.

- **Negociarse con la representación legal** de la plantilla.

Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Artículo 12.

- Los **protocolos de acoso pueden registrarse de forma voluntaria** en el Registro de planes de igualdad.

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Art. 12.