



PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

pfsgrupo

info@pfsgrupo.com

www.pfsgrupo.com

+34 902 108 045

PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, recoge la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos que permitan prevenir y actuar frente a ellos.

En materia preventiva, también existe la obligación que el artículo 14 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** impone a las empresas, por un lado, el deber de garantizar al trabajador una protección eficaz en materia de seguridad y, por otro, su deber de desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva.

CONSECUENCIAS DEL INCLUMPLIMIENTO

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Lisos): El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social recoge en desde el 1 de octubre de 2021, y tras la entrada en vigor del nuevo marco sancionador de la LISOS 10/2021 las sanciones laborales se incrementaron (art. 40)

Artículo 8, apartados 13 y 13 bis de la LISOS tipifica como **infracciones muy graves, sancionables con multa** de 7.501€ a 225.018€:

- 12. *“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables porcircunstancias de sexo”.*
- 13: *“El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo”.*
- 13 bis: *“El acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto pasivo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”*

BENEFICIOS ASOCIADOS

- **Establecer un protocolo de actuación** para los casos de acoso sexual o por razón de sexo, que responde a la necesidad de cumplir la legalidad vigente.
- **Garantiza a la organización la disposición de una defensa** frente a reclamaciones de responsabilidad porque demuestra una actuación prudente y adecuada, contando con una investigación interna y confidencial.

- **A las personas trabajadoras las garantiza un entorno de trabajo saludable**, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo **y una vía interna confidencial y rápida de reacción frente a conductas inadecuadas**, ya que articula un canal denuncia, así como de actuación.
- **Incluir este principio** de compromiso socialmente responsable **en los objetivos de la Política de gestión de Recursos Humanos, como parte de su estrategia RSE alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):**



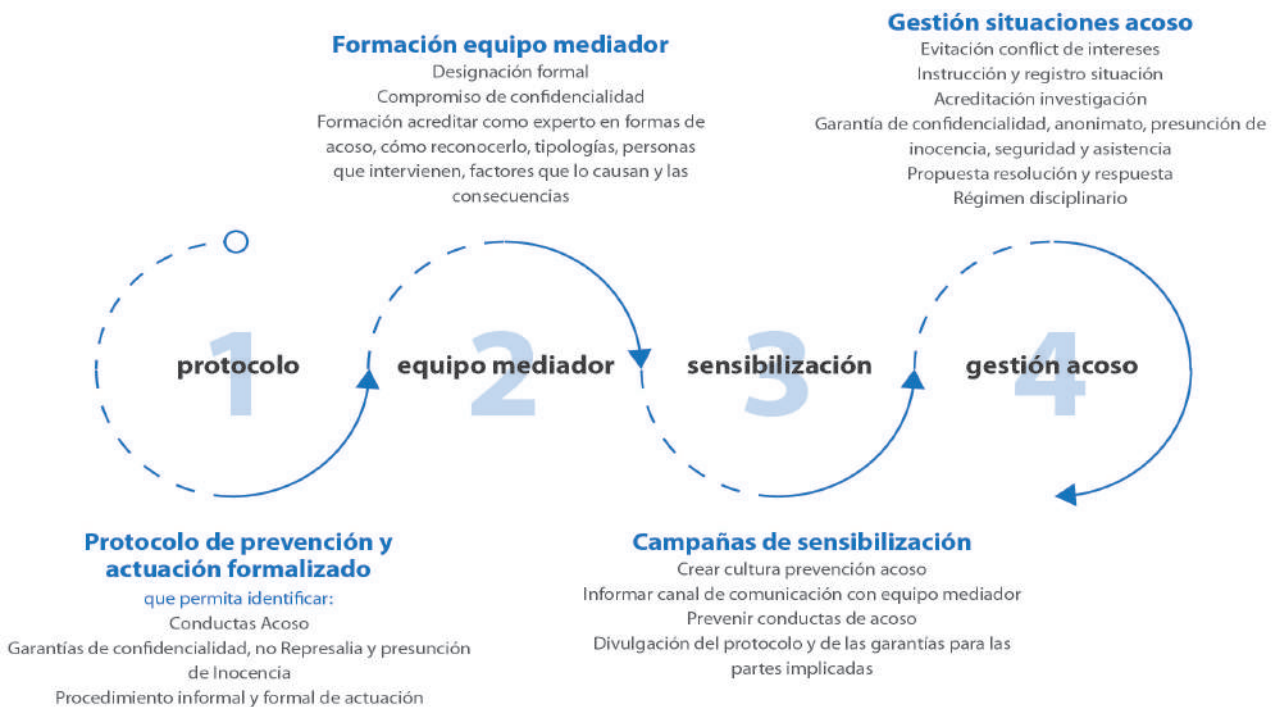
5. Igualdad de Género

- 5.1. Poner fin a la discriminación de la mujer
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia de género
- 5.3. Eliminar el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina
- 5.4. Reconocer trabajo cuidados y doméstico
- 5.5. Participación plena e igualdad de oportunidades
- 5.6. Acceso a salud sexual, reproductiva y derechos
- 5.A. Igualdad de derechos recursos económicos
- 5.B. Mejorar el uso de tecnologías y TIC
- 5.C. Políticas y leyes para la igualdad



SERVICIOS PFS EN PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

FASES DEL SERVICIO





pfsgrupo

+34 902 108 045

info@pfsgrupo.com

www.pfsgrupo.com

