



Estimado colaborador:

Con motivo de la obligatoriedad de la implantación de un **“Protocolo de actuación contra el acoso laboral en las empresas”**, analizaremos las exigencias impuestas por la normativa actual, y el deber de las empresas de 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 igual modo, ponemos a su disposición los medios adecuados, para el correcto cumplimiento de esta obligación explícita que establece el legislador.

La implantación de un **protocolo de prevención y actuación por acoso laboral** tiene su origen por la existencia de este tipo de situaciones, ya sea moral, sexual o por razón de sexo.

Debido a ello, el legislador ha establecido la **obligatoriedad** de definir unas pautas, **A TODAS LAS EMPRESAS**, para permitir **identificar una situación de acoso y solventar** cualquier **conducta discriminatoria**, garantizando así, en todo momento, los derechos de las víctimas.

Con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva** de mujeres y hombres, el legislador en el artículo 48, **impone la obligación de prevenir y evitar este tipo de situaciones**.





Además, el legislador, con la entrada en vigor del **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, **ratifica en la necesidad de implantar** un protocolo de prevención y actuación en esta materia, así lo contempla su artículo 2.1, imponiendo la obligación, a **cualquier empresa**, con **independencia del número de trabajadores**, deberán **adoptar medidas** dirigidas a *evitar cualquier tipo de discriminación laboral* entre mujeres y hombres, así como *promover condiciones de trabajo* que eviten el acoso sexual y 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 la publicación del **estudio**, realizado en 2021 y promovido, coordinado y financiado por la **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género** y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), se han obtenido una serie de **datos impactantes sobre el acoso** sexual y por razón de sexo **en el ámbito laboral**.



Mediante el presente estudio, **en España**, se concluye que este **tipo de conducta** es llevado a cabo **mayoritariamente por hombres**, que principalmente superiores jerárquicos (47,4%), personas de la misma categoría laboral (32,4%) y por otras personas (9,2%) entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (1,8%) y clientes (1,5%).



Otros de los resultados es que un **17,3%** del total **de mujeres que han sufrido acoso sexual y el origen de es un el entorno laboral**, lo que implica que 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral.

En el caso del **acoso reiterado** (o stalking) el **15,2%** de las mujeres españolas lo han sufrido en algún momento de su vida, y el 4,1% señala a su jefe o supervisor como el agresor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo.

El **no disponer de un Plan de prevención** ante situaciones de acoso laboral puede suponer el tener que hacer frente a **sanciones que varían en función de la gravedad** de la infracción:

- Multas de **6.251 a 25.000** euros para infracciones leves.
- Multas de **25.001 a 100.005** euros para infracciones graves.
- Multas de **100.006 a 187.515** euros para infracciones muy graves.



En este sentido, como entidad especializada en formación continua en materia de cumplimiento normativo, ponemos a su disposición una acción formativa, para la correcta **implantación del protocolo ante situaciones de acoso**, bajo la premisa de prevención de este tipo de conductas.



PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA, curso de **60 horas**:

- Acoso laboral o mobbing: conceptos clave.
- El proceso de acoso y sus consecuencias.
- Violencia y acoso contra las mujeres en el entorno laboral.
- Medidas preventivas y actuaciones frente al acoso.
- Elaboración de un protocolo de acoso laboral.
- Importancia del plan de igualdad en la prevención del acoso en la empresa.
- Actividad práctica para la implantación del Protocolo ante situaciones de acoso.

Posibilidad de bonificación.



**PARA MÁS
INFORMACIÓN**



CONTACTA CON NOSOTROS

Nuestra sede

Av. Virgen de la Montaña, 19 -
10002, Cáceres

Número de teléfono

927 600 000

Correo electrónico

info@grupodata.es

Web

www.grupodata.es

Responsable : Grupo Data Ibis Formación SLU- Domicilio: Ava Virgen de la Montaña, 19 - 10002 Cáceres.

Finalidad: Gestión integral de las relaciones con los interesados en recibir información sobre los servicios ofertados por Grupo Data.

Destinatarios de las cesiones: Los legalmente establecidos.

Ejercicio de los Derechos : Acceso, impugnación ,rectificación, supresión, oposición, revocación del consentimiento, portabilidad, limitación del tratamiento, en la dirección postal del Responsable o en el email info@grupodata.es. también tiene derecho a presentar reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

Conservación : Mientras dure la relación , dejando a salvo los plazos de prescripción legal y reclamación de posibles responsabilidades.

Más información: En info@grupodata.es o en nuestras oficinas.

