

Medidas de sensibilización, información y formación para PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La eliminación de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

Para ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se podrán establecer **medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras**, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las acciones que se pueden emprender en este sentido pueden dirigirse, por un lado, a la **prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral** y/o en la organización laboral y, por otro lado, a **informar del procedimiento de actuación frente al acoso, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas**.

El objetivo de estas acciones es **sensibilizar** a las trabajadoras y los trabajadores de la **importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad** entre mujeres y hombres.

Una empresa que promueve la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo debe:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:

1. Declaración de principios, definición del acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas constitutivas de ambos tipos de acoso.
2. Efectos que producen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.

La **representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente** en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

Las acciones formativas en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras.

ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS SON:

- Incluir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización.
- Habilitar un espacio en la intranet corporativa destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Incorporar contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en la formación de acogida del personal y en prevención de riesgos laborales
- Realizar campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.
- Facilitar asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.
- Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.