



ACOSO

“Investigaciones de acoso sexual
y/o por razón de sexo”



INTRODUCCIÓN

El **acoso en el entorno laboral** conlleva unas consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa. Tiene efectos devastadores en el clima laboral.

El **acoso sexual** tiene efectos negativos para la empresa, ya que repercute directamente en su rentabilidad. Los trabajadores y trabajadoras afectados pedirán bajas por enfermedad o dimitirán. La productividad se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad y dignidad de las personas. Este problema afecta de lleno a la **motivación laboral**.

El acoso sexual es una **conducta en la que se utiliza el poder para conseguir sexo y se utiliza el sexo para mantener el poder**. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

El acoso por razón de sexo persigue incomodar y alejar a mujeres de trabajos considerados normalmente masculinos y seguir manteniendo esos trabajos como “cosa de hombres”. Es una conducta discriminatoria que pretende mediante las continuas referencias al sexo incomodar, excluir y mantener la estratificación laboral. **La Ley de Igualdad** define el acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El **Estatuto de los Trabajadores** incluye una sanción administrativa en caso de “acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito que alcanzan las facultades de la dirección empresarial”. Por tanto, aunque el empresario o empresaria no hayan sido el sujeto activo de acoso, responderán por éste ante la víctima tanto desde el punto de vista administrativo (sanción) como civil (indemnización por daños y perjuicios). La empresa es responsable solidaria por no haber actuado con toda la diligencia posible para evitar estas actitudes discriminatorias.

Si las empresas quieren ser rentables y competitivas tienen que desarrollar un clima y entorno laboral que respete los derechos humanos y la dignidad de las personas que trabajan en ellas. Esto será un factor esencial para su crecimiento y sostenibilidad.

OBJETIVO

Investigar con independencia y objetividad, la posible existencia de un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, con el fin de poder proponer, en su caso, las medidas necesarias para la erradicación y prevención en un futuro.

A QUIEN PUEDE INTERESAR?

A cualquier organización que desee:

- 1) Externalizar este tipo de investigaciones.
- 2) Formar a personal interno (Agente de Igualdad) para la realización de este tipo de trabajos.
- 3) Demostrar la implantación de los protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

CONTACTE CON NOSOTROS

93 451 33 21

Más de 200 casos de Acoso analizados por nuestros consultores

FASES DEL “INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO”

