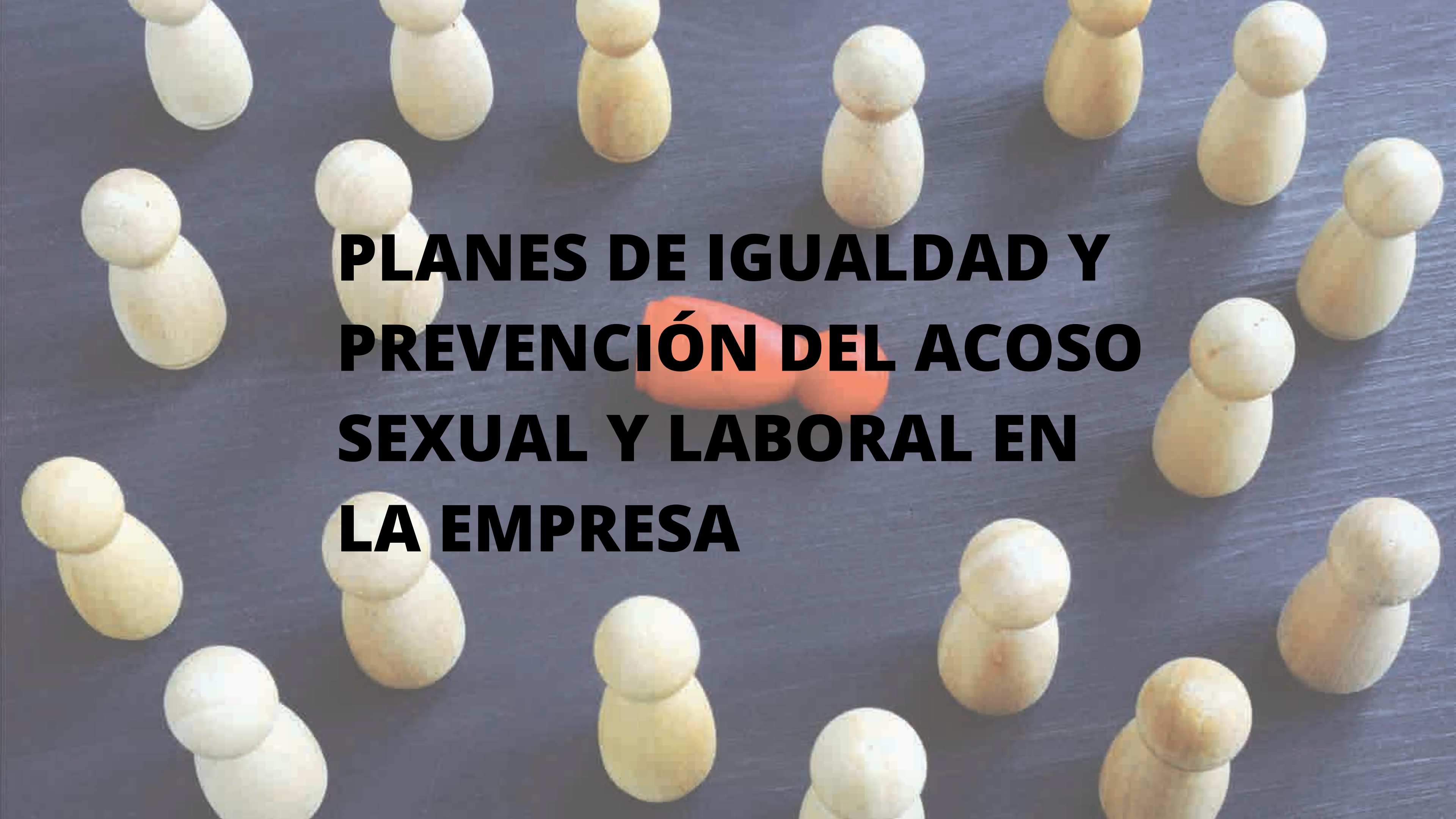


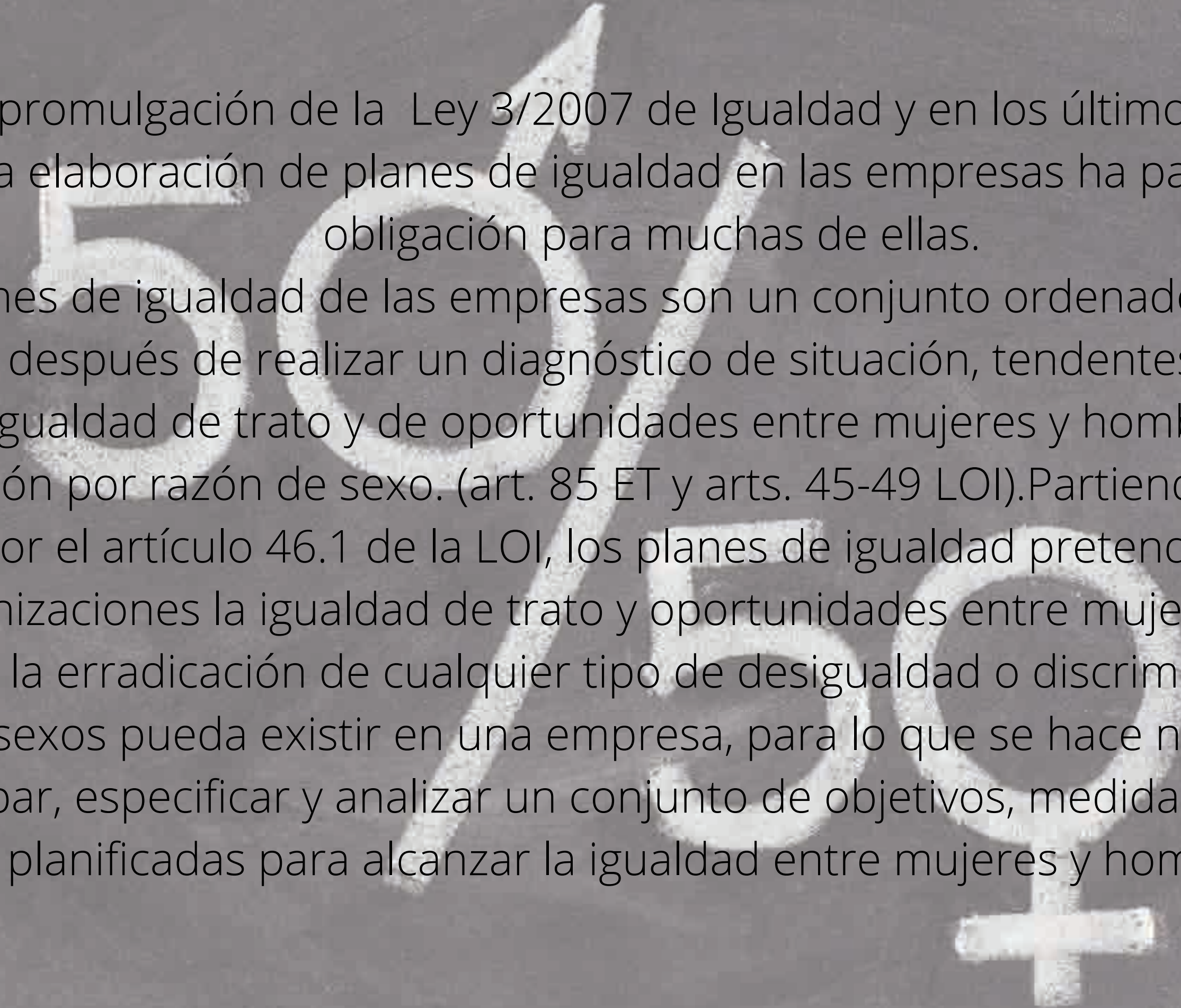


**ARAUJO**

COMPLIANCE  
CONSULTORÍA EMPRESARIAL

A collection of small wooden figures, resembling stylized people, arranged on a dark blue surface. One figure in the center is highlighted in red. The text is overlaid on the image.

**PLANES DE IGUALDAD Y  
PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y LABORAL EN  
LA EMPRESA**



A raíz de la promulgación de la Ley 3/2007 de Igualdad y en los últimos tiempos, del RD 6/2019, la elaboración de planes de igualdad en las empresas ha pasado a ser una obligación para muchas de ellas.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (art. 85 ET y arts. 45-49 LOI). Partiendo de la definición aportada por el artículo 46.1 de la LOI, los planes de igualdad pretenden establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir en una empresa, para lo que se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

# CALENDARIO OBLIGATORIO DE IMPLANTACIÓN

Hasta 06/03/2020

Empresas de más de 250 trabajadores

07/03/2020 a 06/03/2021

Empresas de 151 a 250 trabajadores

07/03/2021 a 06/03/2022

Empresas de 101 a 150 trabajadores

A partir de 07/03/2022


Empresas de 50 a 100 trabajadores



# NUESTROS PLANES DE IGUALDAD

Nuestros planes de igualdad, al igual que el resto de nuestros servicios, están basados en la personalización y adecuación a las características y necesidades de cada organización. Las fases para su implantación son las siguientes:

- 1) Elaboración de un documento de compromiso por parte de la empresa y comunicación a la representación sindical de los trabajadores.
- 2) Creación de una comisión de igualdad de carácter paritario.
- 3) Elaboración del diagnóstico actual de la empresa en asuntos de igualdad.
- 4) Propuestas de medidas. Negociación.
- 5) Implantación de las medidas negociadas.
- 6) Formación en igualdad para trabajadores y directivos.
- 7) Seguimiento y evaluación.



Pese a los esfuerzos legislativos en la implantación de políticas de igualdad y no discriminación en el trabajo y el intento de atajar los casos de acoso laboral o mobbing, estos hechos siguen por desgracia produciéndose como así demuestran las estadísticas que afirman que al menos un 15% de los trabajadores y trabajadoras han sufrido algún tipo de acoso en su puesto de trabajo. En la siguiente diapositiva definiremos los conceptos de acoso sexual y por cuestión de género y acoso laboral o mobbing

## ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que 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.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

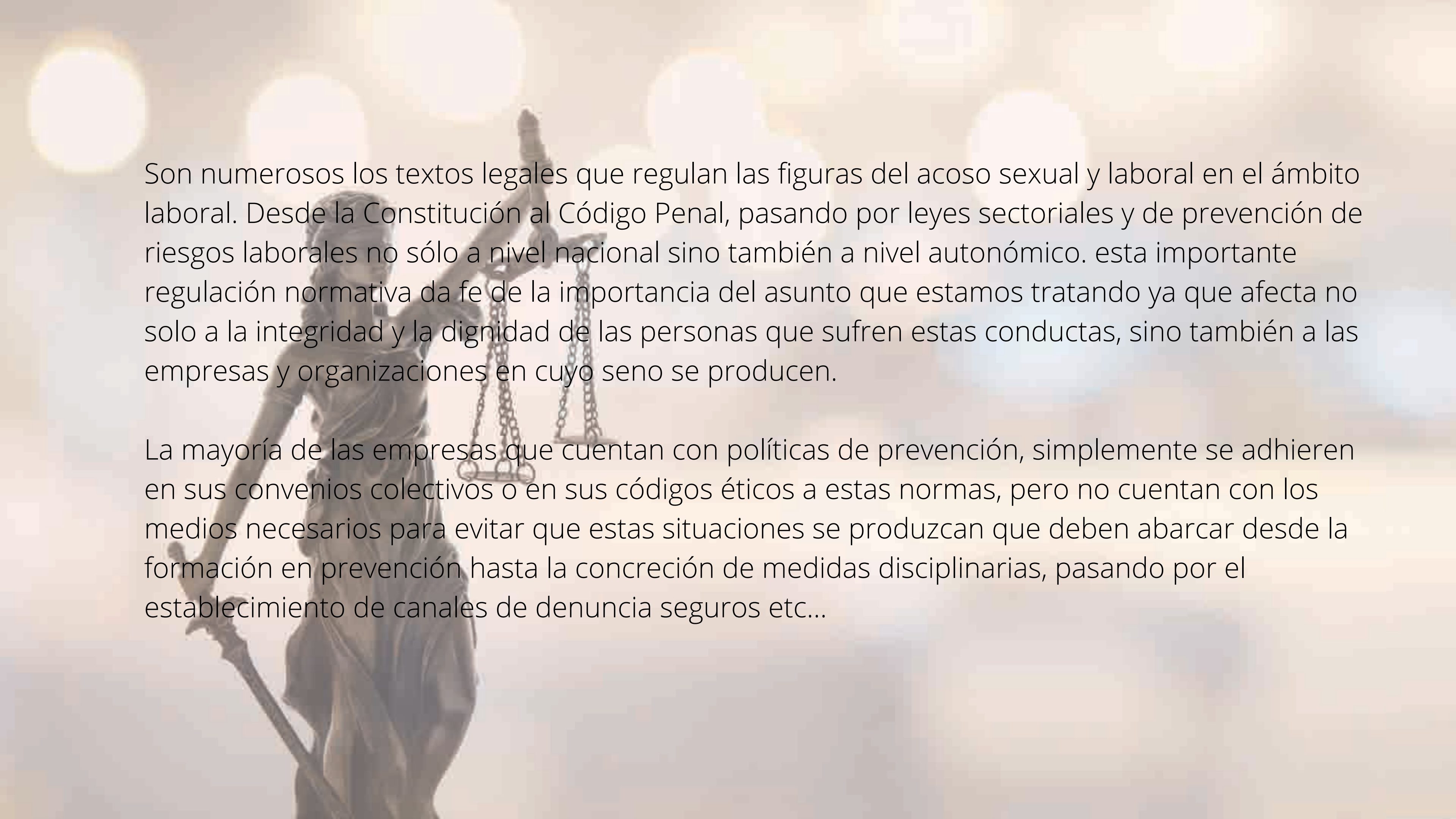
(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

## **ACOSO LABORAL**

Es una práctica que consiste en el trato vejatorio, descalificador o intimidatorio por parte de una persona o un grupo de personas hacia otra persona en ambientes de trabajo, y que se produce de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado.

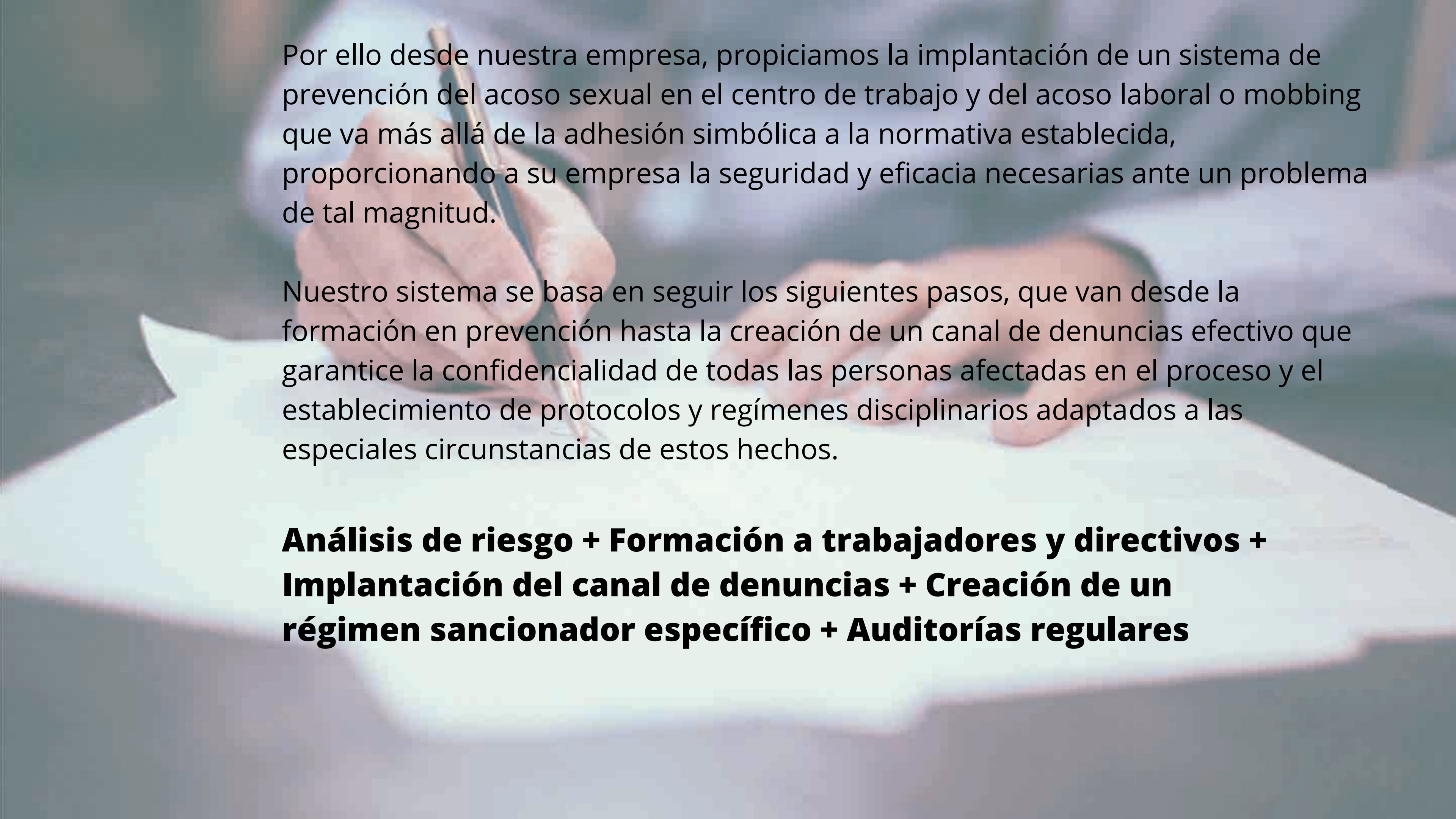






Son numerosos los textos legales que regulan las figuras del acoso sexual y laboral en el ámbito laboral. Desde la Constitución al Código Penal, pasando por leyes sectoriales y de prevención de riesgos laborales no sólo a nivel nacional sino también a nivel autonómico. esta importante regulación normativa da fe de la importancia del asunto que estamos tratando ya que afecta no solo a la integridad y la dignidad de las personas que sufren estas conductas, sino también a las empresas y organizaciones en cuyo seno se producen.

La mayoría de las empresas que cuentan con políticas de prevención, simplemente se adhieren en sus convenios colectivos o en sus códigos éticos a estas normas, pero no cuentan con los medios necesarios para evitar que estas situaciones se produzcan que deben abarcar desde la formación en prevención hasta la concreción de medidas disciplinarias, pasando por el establecimiento de canales de denuncia seguros etc...



Por ello desde nuestra empresa, propiciamos la implantación de un sistema de prevención del acoso sexual en el centro de trabajo y del acoso laboral o mobbing que va más allá de la adhesión simbólica a la normativa establecida, proporcionando a su empresa la seguridad y eficacia necesarias ante un problema de tal magnitud.

Nuestro sistema se basa en seguir los siguientes pasos, que van desde la formación en prevención hasta la creación de un canal de denuncias efectivo que garantice la confidencialidad de todas las personas afectadas en el proceso y el establecimiento de protocolos y regímenes disciplinarios adaptados a las especiales circunstancias de estos hechos.

**Análisis de riesgo + Formación a trabajadores y directivos +  
Implantación del canal de denuncias + Creación de un  
régimen sancionador específico + Auditorías regulares**

La implantación de nuestros planes de igualdad y de nuestro sistema de prevención del acoso sexual en los centros de trabajo y del acoso laboral, proporciona como principal ventaja el compromiso de su empresa con la integridad y la dignidad de todos y cada uno de sus miembros pero le aportan además otros atributos que le pondrán en una posición de prelación respecto a sus competidores:

- Mejora de la imagen interna y externa.
- Aumento de su RSC (Responsabilidad Social Corporativa)
- Prevención de posibles responsabilidades penales como persona jurídica por responsabilidad "in vigilando"
- Disminución de costes económicos por bajas laborales relacionadas, rotación de personal etc...
- Aumento de la motivación y la seguridad laboral de sus empleados que desembocará en mayor eficacia a la hora de desempeñar sus funciones.

