



**OBSERVATORIO EMPRESARIAL  
IGUALDAD MADRID**

∨ **BUENAS PRÁCTICAS  
ORGANIZACIONALES  
EN LA PREVENCIÓN Y  
LA GESTIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO.**

Marzo 2023



**Cámara**  
MADRID



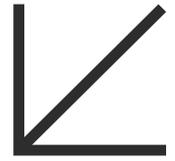
Actividad cofinanciada por el  
Programa FSE+ 2021-2027  
de la Comunidad de Madrid

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>IDENTIFICACIÓN Y DENUNCIA</b>	<b>02</b>
<b>DIFICULTADES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL</b>	<b>03</b>
<b>MEDIDAS EFECTIVAS EN LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN</b>	<b>04</b>
<b>PARTICIPACIÓN DE LA RLPT</b>	<b>05</b>
<b>PROTOCOLOS Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA</b>	<b>06</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>07</b>

# 01

# INTRODUCCIÓN

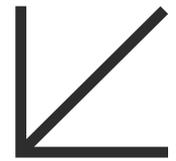


El acoso sexual y por razón de sexo es un problema grave en los entornos empresariales que requiere atención y medidas efectivas para prevenirlo y abordarlo.

En este informe se presentan las conclusiones derivadas de la Jornada Técnica "Buenas prácticas organizacionales en la prevención y la gestión del acoso sexual y por razón de sexo", celebrada el 20 de marzo de 2023, organizada por Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid y cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid. que contó con la participación de Bárbara Santiago, Responsable de igualdad de ACCEM, Marcia Arizaga, Directora de comunicación de ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U y Juan Carlos Rivas, Director de relaciones laborales de SAINT GOBAIN



# 02



## IDENTIFICACIÓN Y DENUNCIA

La correcta identificación de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo es clave para abordar y erradicar este tipo de comportamientos. De ahí la importancia de contar con políticas claras y una capacitación adecuada de las personas trabajadoras, con el objetivo de que puedan reconocer y denunciar hechos constitutivos de ambos tipos de acoso. Hoy en día, sin embargo, este reconocimiento sigue siendo un desafío, tanto en el seno de las organizaciones como en la propia percepción de las y los trabajadores, debido a la naturaleza subjetiva de algunas situaciones y a la falta de conciencia sobre qué comportamientos constituyen acoso.

Asimismo, la denuncia de casos de acoso sexual y por razón de sexo, a pesar de ser crucial a la hora de tomar medidas para su erradicación, no se da en todos los casos, debido, entre otros factores, al temor a represalias, la falta de confianza en el sistema de denuncia y el estigma asociado a ser víctima de acoso. Es importante, por ello, fomentar un entorno seguro y de confianza que anime a las personas trabajadoras a denunciar estos casos, garantizando su protección y derecho a la intimidad, así como la salvaguarda de otras consecuencias negativas.



# 03



## DIFICULTADES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

La gestión empresarial del acoso sexual y por razón de sexo puede enfrentar diversas dificultades fruto, no sólo de la naturaleza individual de las personas que conforman la plantilla, sino también de las limitaciones por parte de las empresas en los recursos humanos y/o económicos necesarios. Así, nos encontramos, entre los principales obstáculos a la hora de prevenir y gestionar este tipo de conductas:

a) Falta de conciencia y comprensión: La falta de conciencia sobre el tema dentro de la organización puede dificultar la prevención y gestión adecuada del acoso. Es fundamental realizar actividades de sensibilización y capacitación para aumentar la comprensión de las personas trabajadoras y promover un entorno de respeto y dignidad.

b) Miedo a las represalias: El temor a las represalias es una barrera importante para denunciar el acoso. Las empresas deben establecer mecanismos seguros y confidenciales de denuncia que protejan a las personas denunciantes de cualquier forma de represalia.





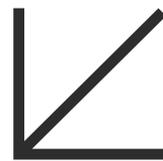
c) Resistencia de la alta dirección: La falta de compromiso y apoyo por parte de la alta dirección puede obstaculizar la implementación de políticas efectivas y la creación de una cultura organizacional inclusiva. Es esencial que las personas con liderazgo dentro de la empresa demuestren un compromiso claro y actúen como modelos a seguir en la prevención del acoso.

d) Recursos limitados: La falta de recursos adecuados, tanto financieros como humanos, puede dificultar la implementación y ejecución de medidas efectivas. Las empresas deben asignar recursos suficientes para capacitar al personal, investigar las denuncias de manera imparcial y proporcionar apoyo a las víctimas.

La colaboración con otros agentes sociales, como organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y sindicatos, en este caso, resulta fundamental para salvar estas dificultades. La creación de alianzas y la participación en iniciativas conjuntas pueden fortalecer la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, permite compartir conocimientos, recursos y buenas prácticas.



# 04



## MEDIDAS EFECTIVAS EN LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN

Adoptar medidas efectivas en la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo, no sólo es un imperativo legal y social, también favorece:

a) Protección de las personas empleadas: Estas medidas garantizan un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores y trabajadoras. El acoso sexual y por razón de sexo puede tener consecuencias devastadoras en la salud física y emocional de las víctimas, afectando su bienestar general y su rendimiento laboral. Al establecer políticas y procedimientos efectivos, se protege la integridad y dignidad de las personas trabajadoras.

b) Promoción de la igualdad de género: El acoso sexual y por razón de sexo está estrechamente relacionado con la desigualdad de género y la discriminación. Al implementar medidas efectivas, las empresas contribuyen a promover la igualdad de género y a crear un entorno laboral inclusivo donde todas las personas sean tratadas con respeto y equidad, independientemente de su género.



# 04

c) Mejora del clima laboral: La existencia de un clima laboral positivo y respetuoso tiene un impacto directo en la productividad, la satisfacción y el compromiso de la plantilla. Al prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, se fomenta un ambiente de trabajo saludable donde los y las trabajadoras se sienten valoradas y seguras, lo que a su vez mejora la moral y el rendimiento general.

d) Construcción de una cultura organizacional sólida: Al adoptar medidas efectivas, las empresas envían un mensaje claro de que no tolerarán ninguna forma de acoso. Esto ayuda a establecer una cultura organizacional sólida basada en el respeto mutuo, la diversidad y la inclusión, lo cual puede atraer y retener talento, así como fortalecer la reputación de la empresa tanto interna como externamente.



# 04

Algunas medidas efectivas en la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo que han resultado eficaces son:

a) Establecer una política de tolerancia cero: Es fundamental establecer una política clara que prohíba el acoso sexual y por razón de sexo en todas sus formas, dejando en claro que no será tolerado y que se tomarán acciones disciplinarias.

b) Proporcionar capacitación regular: La capacitación periódica sobre acoso sexual y por razón de sexo es esencial para aumentar la conciencia, promover una cultura de respeto y brindar la plantilla las herramientas necesarias para identificar y abordar estas situaciones.

c) Implementar procedimientos claros de denuncia: Es necesario establecer mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales que permitan a las y los empleados informar sobre casos de acoso sin temor a represalias.



# 04

d) Realizar investigaciones imparciales: Ante una denuncia de acoso, es fundamental llevar a cabo investigaciones imparciales y exhaustivas para determinar los hechos y tomar las medidas apropiadas.

e) Aplicar sanciones disciplinarias: Si se determina que se ha producido acoso, es necesario aplicar sanciones disciplinarias adecuadas, que pueden incluir desde advertencias y suspensiones hasta la terminación del contrato laboral, dependiendo de la gravedad de la situación.



# 05



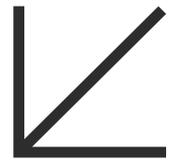
## PARTICIPACIÓN DE RLPT

La participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLPT) en el proceso de negociación y adopción de medidas para prevenir y gestionar el acoso sexual y por razón de sexo ha de ser en todo momento garantizado y promovido por parte de las organizaciones. Han de establecerse y mantenerse un diálogo abierto y transparente que involucre a las personas representantes de los y las trabajadoras en la elaboración de políticas y procedimientos, considerando no sólo sus aportes, si no también, sus preocupaciones. De esta manera se favorece el compromiso de la plantilla con las medidas adoptadas a través de la adherencia en la conciencia colectiva de la idea de “tolerancia cero” de estas conductas discriminatorias en el entorno de trabajo.

Durante el proceso de negociación, pueden surgir discrepancias en varios puntos, especialmente en temas donde es común que se generen diferencias, como la definición precisa de las conductas prohibidas, los mecanismos de denuncia, las sanciones disciplinarias y la protección de la privacidad de las partes involucradas. Es esencial abordar estas discrepancias de manera constructiva y encontrar soluciones que sean equitativas y efectivas para todas las partes



# 06



## PROTOSCOLOS Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA:

Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo establecidos en la normativa actual pueden ser herramientas útiles para prevenir y abordar estas problemáticas. Sin embargo, se destaca la importancia de su implementación correcta y de actualizarlos regularmente para asegurar que estén alineados con las mejores prácticas y las necesidades cambiantes de la organización y su entorno.

El cumplimiento de la normativa en materia de acoso sexual y por razón de sexo es fundamental para garantizar la protección de los y las empleadas. Las empresas deben asegurarse de que sus políticas y procedimientos cumplan con los requisitos legales y estar dispuestas a revisar y actualizar sus prácticas en función de los cambios en la normativa y las mejores prácticas.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo está enmarcado en el plan de igualdad y está sujeto a procesos de seguimiento y evaluación. Estos procesos son fundamentales para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y realizar ajustes cuando sea necesario.



# 06

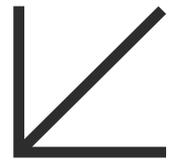
Además, es necesario actuar en consecuencia a partir de los resultados obtenidos en el seguimiento y evaluación. Esto implica implementar medidas correctivas cuando se detecten deficiencias, proporcionar apoyo a las víctimas, brindar capacitación adicional y reforzar la cultura organizacional de respeto y equidad.

Para abordar adecuadamente estos procesos, es importante establecer indicadores claros que permitan medir el cumplimiento de las políticas y los resultados obtenidos. La recopilación y análisis de datos relevantes, como el número de denuncias recibidas, las acciones tomadas y los resultados de las investigaciones, son fundamentales para obtener información precisa sobre la situación y tomar decisiones informadas.



# 07

## CONCLUSIONES



La prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral requiere el compromiso y la participación de todos los actores involucrados, incluidas las personas trabajadoras, la dirección, la RLPT y las autoridades competentes. La implementación de buenas prácticas organizacionales, como políticas claras, capacitación regular, mecanismos de denuncia confidenciales y procesos de seguimiento y evaluación, son fundamentales para crear entornos de trabajo seguros, inclusivos y libres de acoso.

Además, es necesario abordar las dificultades existentes, como la falta de conciencia, el miedo a las represalias y la resistencia de la alta dirección, a través de la sensibilización, el compromiso de liderazgo y la asignación de recursos adecuados. Asimismo, se requiere un marco legal sólido, el apoyo de las administraciones públicas y la colaboración con otros agentes sociales para lograr una prevención y gestión efectivas del acoso sexual y por razón de sexo.

En resumen, promover y aplicar buenas prácticas organizacionales en la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo es esencial para garantizar la igualdad de género, la dignidad y el respeto en los entornos laborales.



# IGUALDAD MADRID

[www.igualdadmadrid.es](http://www.igualdadmadrid.es)

Marzo 2023



Actividad cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid