

Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio,
Industria y Servicios de Castilla y León

Presentado por Angus Arratia Blancas

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

30 de junio de 2026



Cámaras
Consejo de Castilla y León


Pacto de Estado
contra la violencia de género

NOS
IMPULSA


**Junta de
Castilla y León**

Introducción

¿Por qué es importante prevenir y actuar?

Marco normativo

Responsabilidad de las empresas

¿Qué entendemos por acoso?

Tipos de acoso

Papel de la Dirección y los mandos

Beneficios para la empresa

¿Por qué es importante actuar?

- Proteger la dignidad y los derechos fundamentales de la víctima



¿Por qué es importante actuar?

- Evitar que el daño se agrave



¿Por qué es importante actuar?

- Cumplir con las obligaciones legales



¿Por qué es importante actuar?

- Mantener un buen clima laboral



¿Por qué es importante actuar?

- Reducir el impacto económico



Marco normativo

Estatuto de los Trabajadores

Art. 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Ley Orgánica 3/2007

Art. 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Real Decreto 901/2020

Art. 8 y Anexo (apartado 5.7) desarrollan el contenido y la integración de esos procedimientos en los planes de igualdad

Ley Orgánica 10/2022

Art. 8 y Anexo (apartado 5.7) desarrollan el contenido y la integración de esos procedimientos en los planes de igualdad

Responsabilidad de las empresas

Art. 48 ley 3/2007

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital



Responsabilidad de las empresas

1. Prevenir activamente estas conductas



Responsabilidad de las empresas

2. Disponer de un procedimiento de denuncia e investigación



Responsabilidad de las empresas

3. Formar a toda la plantilla



Responsabilidad de las empresas

4. Informar y sensibilizar a la plantilla



Responsabilidad de las empresas

5. Incluir la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales



Responsabilidad de las empresas

6. Negociar las medidas con la representación legal de las personas trabajadoras



Responsabilidad de las empresas

7. Actuar cuando exista una denuncia



Riesgos de incumplimiento

1. Sanciones de la Inspección de Trabajo



Riesgos de incumplimiento

2. Responsabilidad por daños y perjuicios



Riesgos de incumplimiento

3. Incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales



Riesgos de incumplimiento

4. Extinción indemnizada del contrato



Riesgos de incumplimiento

5. Consecuencias en contratación pública



Riesgos de incumplimiento

6. Daño reputacional y organizativo



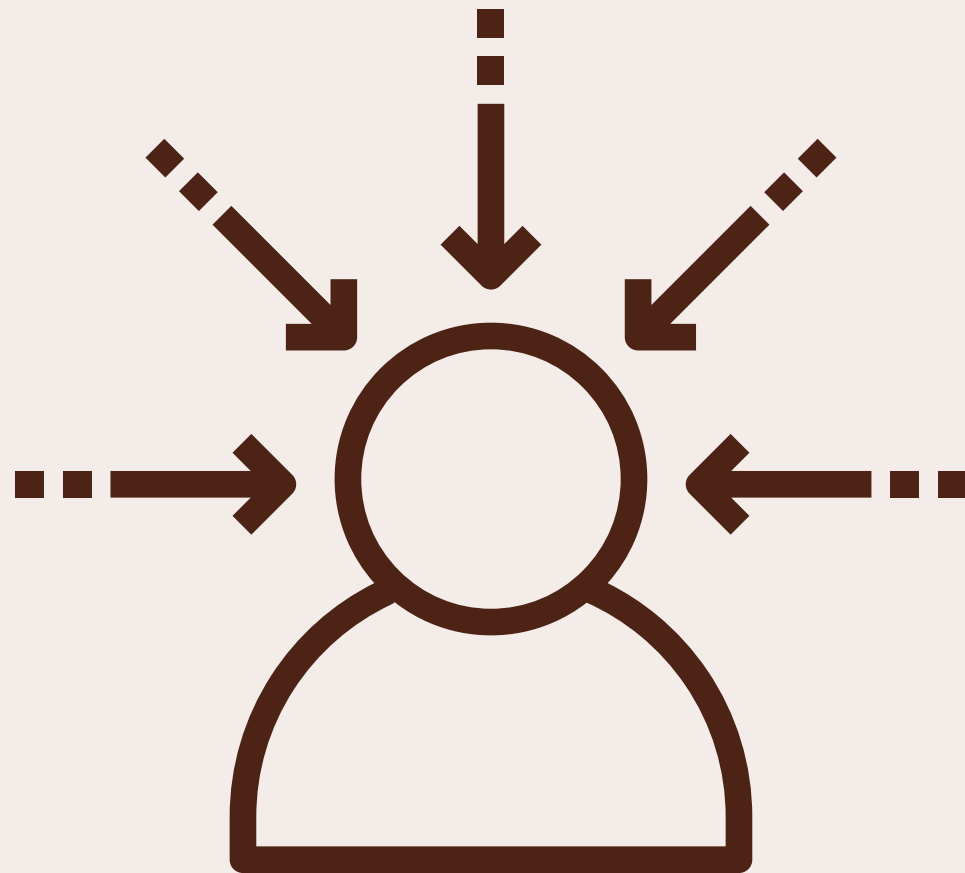
TIPOS DE ACOSO

Acoso laboral (mobbing)

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso hacia el colectivo LGTBI



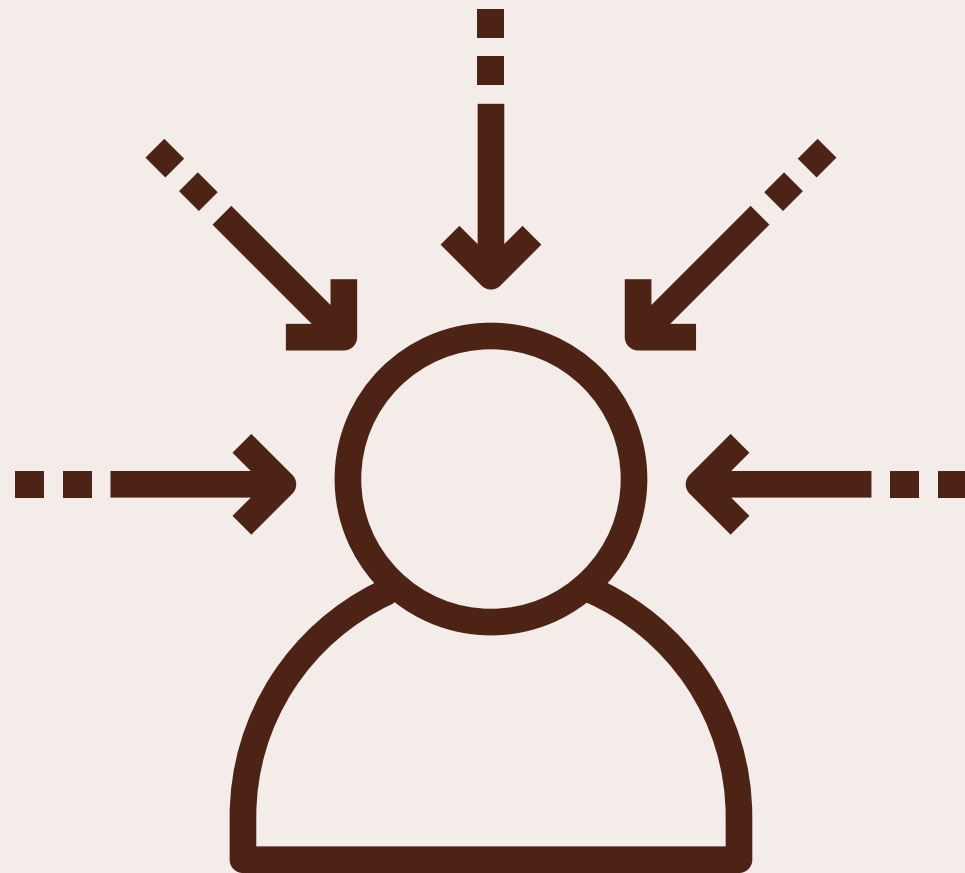
TIPOS DE ACOSO

Acoso laboral (mobbing)

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso hacia el colectivo LGTBI



¿Qué es acoso sexual?

Código penal 10/1995 Art.184

El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual

Ley Orgánica 3/2007. Art.7

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

Cuando se produce Acoso sexual:

No hay deseo

(o puede haberlo habido con anterioridad)

No hay consentimiento

¿Qué es acoso por razón de sexo?

Ley Orgánica 3/2007. Art.7

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

Dirección y mandos intermedios

Pueden existir responsabilidades cuando:

- Ignoran denuncias
- Ocultan información
- Obstaculizan la investigación
- Toman represalias
- Desincentivan la denuncia
- Participan en el acoso

01.

- Sanciones disciplinarias internas.

02.

- Responsabilidad laboral.
- Responsabilidad civil por daños

03.

- En determinados supuestos, responsabilidad penal

Implantación del Protocolo de acoso

- Realidad de la empresa
- Estructura del protocolo
- Personas implicadas
- Proceso del protocolo



Beneficios de la empresa

1. Cumplimiento normativo



Beneficios de la empresa

2. Reducción de responsabilidad



Beneficios de la empresa

3. Menor riesgo de sanciones



Beneficios de la empresa

4. Detección temprana de conflictos



Beneficios de la empresa

5. Mayor sensación de seguridad



Beneficios de la empresa

6. Mejora el clima laboral



Beneficios de la empresa

7. Menor absentismo y rotación



Beneficios de la empresa

8. Ahorro económico



¡Muchas gracias por la atención!

Organiza:



Imparte:

