



PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INTEGRAL FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL AMBITO LABORAL



Empresas con menos de 50 personas trabajadoras.

¿Para qué empresas es obligatorio tenerlo?



Es obligatorio para todas las empresas independientemente de su tamaño.

LEY DE IGUALDAD 3/2007 y de su **REAL DECRETO 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad.

REAL DECRETO 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

¿Qué formación debe ofrecer la empresa?

Actualmente, la ley no establece un contenido de la misma.

Las empresas deben ofrecer formación a toda su plantilla en materia de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.



LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES establece la obligación de las empresas de garantizar la salud y seguridad de sus personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluido el acoso laboral.



Art. 12 de la LEY ORGÁNICA 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Mención especial a formar a las personas trabajadoras en violencia de género y violencia sexual.



LEY 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se hace referencia a la responsabilidad de la empresa de formar e informar a las personas trabajadoras en relación al acoso laboral.



LEY DE IGUALDAD 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Toda la plantilla debe recibir la formación derivada del procedimiento de prevención integral de violencia laboral.

¿Cómo debe actuar la empresa?

Como mínimo, elaborando un procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo y frente a aquellos riesgos psicosociales que derivan de la evaluación de riesgos.

A partir del procedimiento, se formará e informará a las personas trabajadoras sobre el mismo.

¿Qué ocurre con los derechos de las personas LGTBI?

La empresa deberá de tener en cuenta en dicho procedimiento al colectivo LGTBI e integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.



REAL DECRETO 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

MUTUALIA TE AYUDA

La Asesoría de Prevención de Mutualia ha realizado un **PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INTEGRAL FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL AMBITO LABORAL** dirigido a empresas con menos de 50 personas trabajadoras que ayude y guíe a la empresa, facilitándole su implantación. De esta manera, se cumplirán los requisitos legales hasta la fecha.

En este procedimiento están integrados todos los tipos de violencia laboral, definidas en el anexo III de dicho procedimiento. De esta manera, hemos creado un único protocolo que engloba la actuación para todo tipo de violencia laboral.



En el **CAMPUS VIRTUAL**, dispone de varias actividades divulgativas, como pueden ser:

Acoso Sexual. Ley Orgánica 10/2022

Acoso Laboral, Psicológico, Sexual y Violencia Física

Gestión de conflictos y prevención de la violencia laboral

Igualdad, diversidad e inclusión