

Acoso sexual y mobbing. Medidas a implantar en la empresa.



SKU: 1138ID

Horas: 60

Objetivos

- Avanzar en el conocimiento de la igualdad de género y las discriminaciones en el ámbito laboral.
- Conocer los conceptos más importantes relacionados con el acoso en todas sus tipologías.
- Cumplir la normativa en materia de prevención de acoso sexual en el ámbito laboral especialmente la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Tener en cuenta las responsabilidades de las organizaciones laborales en las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Saber identificar un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, diferenciándolo de otros conflictos laborales que se originan en el trabajo.
- Tener conocimiento del funcionamiento de los protocolos de actuación frente a este riesgo laboral, y aprender a diseñarlos.
- Profundizar en las consecuencias derivadas de este tipo de situaciones.
- Conocer la obligación de la Empresa para prevenir este tipo de situaciones, qué medios debe implementar, que formación y/o información debe proporcionar a sus trabajadores.
- Formar en el desarrollo del protocolo y registros que debe realizar y poner obligatoriamente en funcionamiento para el cumplimiento de la ley vigente.

Contenido

1. Riesgos psicosociales.

1. ¿Qué son los riesgos psicosociales?
2. Riesgos psicosociales: Definición y Evaluación.
3. Tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.
4. Efectos de los riesgos psicosociales.

2. Acoso laboral o mobbing.

1. Concepto de mobbing.
 2. Marco legal del acoso laboral.
 3. Tipos de mobbing en el trabajo.
 4. Conductas que constituyen acoso laboral.
 5. Qué es mobbing y qué no es mobbing.
 6. Fases del mobbing.
 7. Prevención del acoso laboral.
- Ejercicios de repaso y autoevaluación.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Acoso sexual laboral.
 - 1.1 Conductas constitutivas de acoso sexual laboral.
 - 1.2 Chantaje sexual.
 - 1.3 Acoso sexual ambiental.
2. Acoso por razón de sexo.
 - 2.1 Definición de acoso por razón de sexo.
 - 2.2 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

3. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

4. Responsabilidades en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ejercicios de repaso y autoevaluación.

4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Marco normativo.

2. Objetivos, principios de actuación y ámbito de aplicación del protocolo.

3. Obligatoriedad de realizar un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. Compromiso de la empresa en la elaboración e implantación de un protocolo.

Ejercicios de repaso y autoevaluación.

5. Elaboración del protocolo para la actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Designación de un comité asesor o de un comité de prevención de acoso.

2. Elaboración de la normativa interna y medidas preventivas.

3. Procedimiento para denunciar estos comportamientos.

4. Divulgación.

5. Sanciones para empresas que no cumplan con la obligación de contar con un Protocolo para el acoso laboral.

6. Seguimiento y evaluación del protocolo.

Ejercicios de repaso y autoevaluación.

6. Modelos de protocolo.

1. Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para empresas que elaboren un Plan de Igualdad.

2. Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

para empresas que carezcan de Plan de Igualdad.

7. Preguntas de interés

1. ¿Están todas las empresas obligadas a tener un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo?
2. ¿Desde cuándo existe la obligación de tener un protocolo de acoso laboral y sexual?
3. ¿En qué consiste el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo?
4. ¿Qué contenido debe incluir el Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo?
5. ¿Qué tipo de conductas pueden ser sancionables por acoso sexual o por razón de sexo?
6. ¿Qué medidas preventivas debe aplicar la empresa para evitar los riesgos psicosociales?
7. ¿Qué consecuencias puede tener para una empresa una infracción por acoso sexual o por razón de sexo?
8. ¿Pueden ser sancionadas las empresas que no dispongan de un protocolo de actuación y prevención?

Ejercicios de evaluación.

Bibliografía

Glosario

www.uniongestora.com