

## A NEGOCIACIÓN DOS PROTOCOLOS CONTRA O ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

### Coñece os teus dereitos: o dereito á non sufrir ningún tipo de violencia no traballo

#### A lexislación vixente: violencia no traballo, acoso sexual e acoso por razón de sexo

---

⇒ *Convenio 190 da OIT* (Organización Mundial do Traballo), vixente en España

##### Artigo 1: Definicións

1. A efectos do presente Convenio:

a) A expresión «violencia e acoso» no mundo do traballo designa un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero, e

b) a expresión «violencia e acoso por razón de xénero» designa a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual.

2. Sen prexuízo do disposto nos apartados a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, a violencia e o acoso poden definirse na lexislación nacional como un concepto único ou como conceptos separados.

##### Artigo 2: Ámbito de aplicación

1. O presente Convenio protexe ás persoas traballadoras e a outras persoas no mundo do traballo, con inclusión das persoas traballadoras asalariadas segundo se definen na lexislación e a práctica nacionais, así como ás persoas que traballan, calquera que sexa a súa situación contractual, ás persoas en formación, incluídas pasantes e aprendices, ás e ós traballadores despedidos, persoas voluntarias, persoas en busca de emprego e postulantes a un emprego, e individuos que exercen a autoridade, as funcións ou as responsabilidades dunha persoa empregadora.

2. Este Convenio se aplica a todos os sectores, público ou privado, da economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurais.

Artigo 3: O presente Convenio aplícase á violencia e ó acoso no mundo do traballo que ocorre durante o traballo, en relación có traballo e como resultado do mesmo.

⇒ *Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.*

##### Artigo 7: Acoso sexual e acoso por razón de sexo.

1. Sen prexuízo do establecido no Código Penal, aos efectos desta lei constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.
3. Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
4. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

Artigo 48: Medidas específicas para previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

As empresas deben promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital.

### **Os imprescindibles no protocolo de actuación fronte ó acoso sexual e por razón de sexo na empresa**

---

Dado que a obriga das empresas de ter implantadas medidas para loitar contra o acoso sexual e por razón de sexo que se traducen en protocolos de actuación fronte ó acoso sexual e por razón de sexo, aquí están os básicos que debe conter calquera deses protocolos:

1. A comisión instrutora debe sempre\*compoñerse por:
  - Responsable da empresa, mellor alguén do departamento de RRHH
  - Servizo de prevención, mellor alguén con formación en saúde laboral con perspectiva de xénero
  - RLPT (parte social da comisión instrutora ou de investigación): idealmente, unha persoa delegada da Comisión de Igualdade e unha persoa delegada de prevención de riscos.

\*Nas Micropemes, esta composición non será posible, así que recomendamos á empresa que se poña en contacto cos sindicatos cando ten que abrir un proceso de instrución, ou que externalice o servizo.

2. Os termos do acoso sexual e máis do acoso por razón de sexo débense incluír no inicio do documento, e serán definidos segundo consta na normativa estatal de referencia (artigo 7 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes).
3. A introdución do documento debe incluír unha declaración de intencións e compromiso empresarial coa igualdade e a loita fronte ó acoso sexual e por razón de sexo, ao tempo que fai alusión ó Convenio 190 da OIT.
  - Mención específica ó feito de que o acoso sexual é violencia de xénero no eido laboral.
4. Os prazos desde a apertura de expediente, ata a decisión de sanción por parte da empresa, non deben exceder os 20 días en total.

Observatorio do acoso das CCOO:	<a href="https://observatorioacoso.ccoo.es/">https://observatorioacoso.ccoo.es/</a>
Comisión Obreiras (sede nacional):	981 551 800
Gabinete de igualdade de CCOO:	<a href="mailto:gabineteigualdade@galicia.ccoo.es">gabineteigualdade@galicia.ccoo.es</a>
Teléfono da muller:	900400273
Servizo 016:	Teléfono: 016 Whatsapp: 600 000 016 <a href="mailto:016-online@igualdad.gob.es">016-online@igualdad.gob.es</a>

**Co financiamento de:**



**XUNTA  
DE GALICIA**