

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ambos son comportamientos no deseados por parte de la persona asediada.

Implican connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista

Atentan contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas. Los protocolos contra el acoso en las empresas deben mostrar vías de resolución interna de este problema.

COMUNICAR Y ASESORAR



Informar, asesorar y acompañar a la persona asediada



Los hechos pueden ser comunicados por un testigo o por la persona afectada



Duración máxima: 3 días.
Sirve para preparar la denuncia interna y la investigación

DENUNCIA E INVESTIGACIÓN



Investigación exhaustiva de los hechos. Se inicia a partir de la presentación de una denuncia



Se crea una comisión de investigación. Puede ser interna, externa o mixta.



Propuesta de medidas de intervención. Emite un informe vinculante

RESOLUCIÓN CON EVIDENCIA



Se emite según el informe vinculante elaborado por la comisión de investigación



Con evidencias probadas de acoso: inicio del expediente sancionador



Adopción de medidas correctoras haciendo constar la falta y el grado de la sanción

RESOLUCIÓN SIN EVIDENCIA



Sin evidencias probadas de acoso: se archiva la denuncia.



La resolución se emite como máximo 20 días laborables desde el inicio.



Utilizar la vía de resolución interna no excluye la posibilidad de utilizar la externa (Inspección de Trabajo)