



Curso básico de formación en Igualdad laboral

Juntos hacia la excelencia



Módulos

01

Normativa Reguladora

02

Conceptos Básicos de Igualdad

03

Los Planes de Igualdad

04

Objetivos por áreas. Medidas a implantar.

05

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: Conoce tus derechos y responsabilidades.

Módulo 01





NORMATIVA REGULADORA

PRINCIPIO DE IGUALDAD:

En el ámbito laboral, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.



Art 3 LOI: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: “supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta y, especialmente, las derivadas De la maternidad, de la asunción de responsabilidades familiares y el estado civil”.

Art 4 LOI: Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y se observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.”



NORMATIVA REGULADORA

Nacional:

- **Constitución Española**, Art 14,9.2, e 35
- **Ley Orgánica 3/2007**, del 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art 45 a 49
- **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto dos Trabajadores (Art 17.5 e art85)
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de outubro, texto refundido de la Ley Básica del Empleado Publico - DA Séptima; Planes de igualdad.
- **Real Decreto Ley 6/2019** de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y deposito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; regula las auditorías salariales que forman parte del diagnóstico de situación.



NORMATIVA REGULADORA

Galicia:

- **Decreto Lexislativo 2/2015**, do 12 de febreiro polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- **Ley 11/2007 de 27 de xullo**, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- **Ley 12/2016, de 22 de xullo**, pola que se modifica a Lei 11 /2007 de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- **VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades** entre mulleres e homes 2017-2020

Módulo 02





CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD

Sexo vs. Género



SEXO

- Diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas):
 - Mujeres: XX
 - Hombres: XY



GÉNERO

- Cultural/Transmisión por aprendizaje / variante según culturas



CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD

Estereotipo y estereotipo de género

Los estereotipos son ideas generalizadas de como es o debe ser una persona, esto es, creencias ilógicas que solamente se pueden cambiar mediante la educación.

Son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen con respecto a una persona o grupo en función de su edad, sexo, etnia o otra característica.

Los estereotipos de género son estereotipos pero con respecto a una persona o grupo en función de su sexo. Son **clichés adjudicados** a cada sexo que componen los prejuicios sobre lo que es ser hombre y ser mujer.

Nos indican, según las normas imperantes, como pensar, sentir o actuar para responder al modelo binario de masculinidad o feminidad.



CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD

Roles de género

Proceso de socialización a través del cual ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como masculinos y femeninos que se consideran apropiados o no según seamos mujeres o hombres.

Están directamente relacionados con el reparto tradicional de tareas entre hombres y mujeres y con el sistema sexo-género en el cual se sustenta la sociedad actual.

Roles femeninos

Tradicionalmente, el desarrollo de las tareas de cuidado y reproducción se le asignan a las mujeres, así que se entiende que son ellas las encargadas de desarrollar todas las tareas del hogar.

Roles masculinos

Tradicionalmente, el liderazgo, la toma de decisiones y el peso de las finanzas recaen sobre los hombres. Los roles masculinos giran entorno al trabajo productivo y su función como principal proveedor de los recursos materiales.



CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD

Principio de igualdad de trato

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

Situación en la que se encuentra una persona que sea, fuera o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.





CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD

Principio de igualdad de trato

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

Aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo.





CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD

Sexismo y Machismo



SEXISMO

Es el conjunto de actitudes y comportamientos que niegan los derechos a la libertad y a la igualdad de las personas del diferente sexo.



MACHISMO

Engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres.

El término equivalente en femenino es "hembrismo"



CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD

Feminismo



En general, los feminismos realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres, en la búsqueda de una sociedad igualitaria y justa sustentada en el cumplimiento de los derechos humanos.

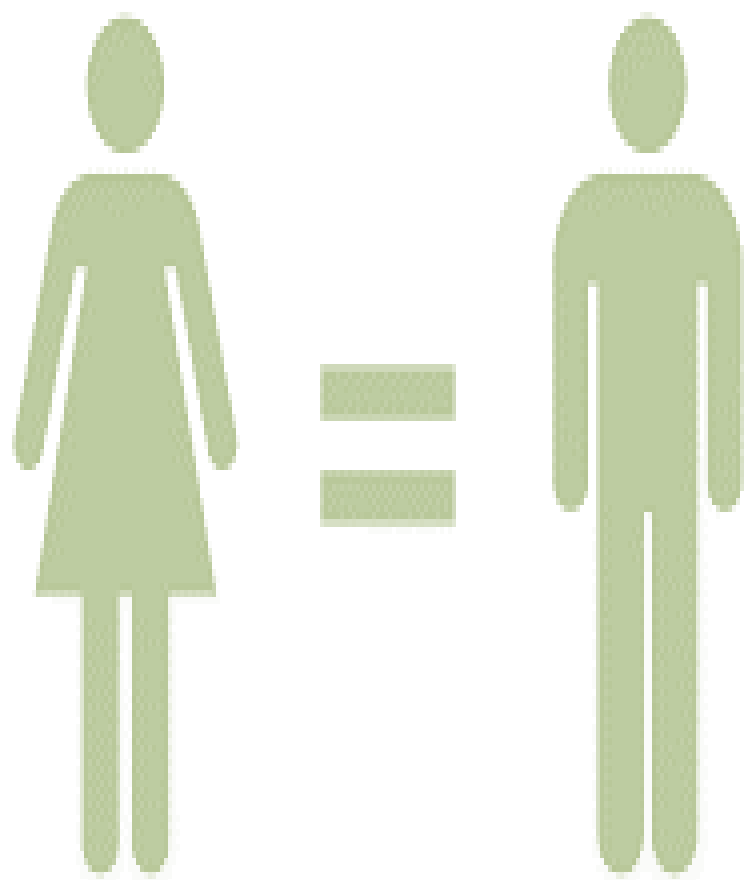
Propugnan la consideración de las mujeres como seres humanos completos (con derechos y deberes), y se oponen a la discriminación por razón de sexo (por nacer mujer) o de género (por las atribuciones culturales como mujer).

Módulo 03



PLAN DE IGUALDAD

Las políticas de igualdad en la empresa tienen su máximo exponente en los **PLANES DE IGUALDAD** como instrumento que permite integrar la igualdad en la relaciones laborales y avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



RDL6/2019

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

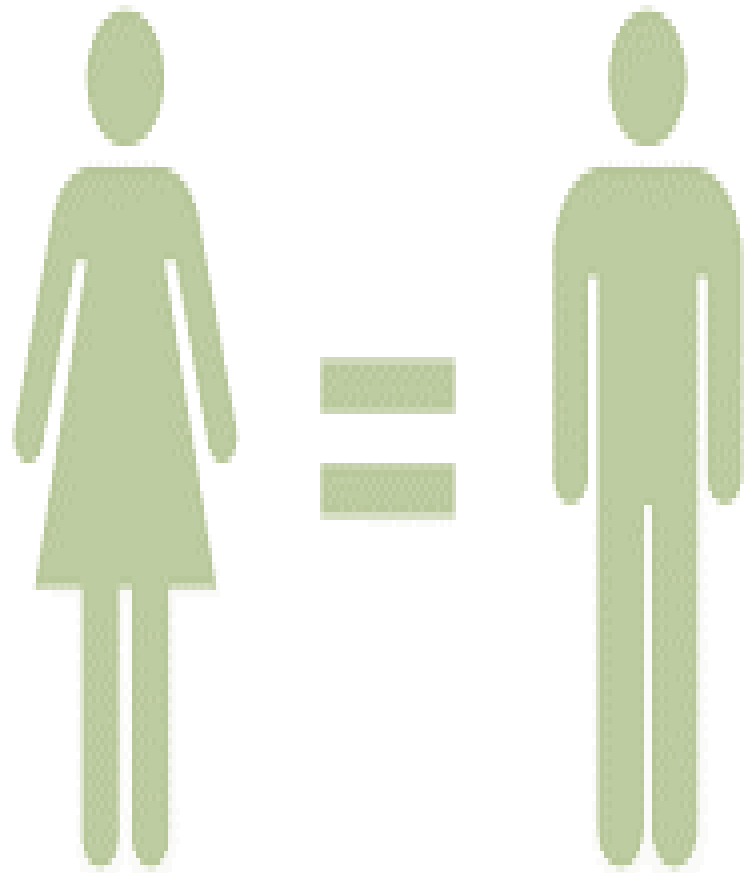
Con carácter previo se elaborará una diagnosis negociada, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá por lo menos las siguientes materias (...).

PLAN DE IGUALDAD

Diseñar los planes de Igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en la diagnosis de la situación.

Los planes de Igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como **objetivo general** alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

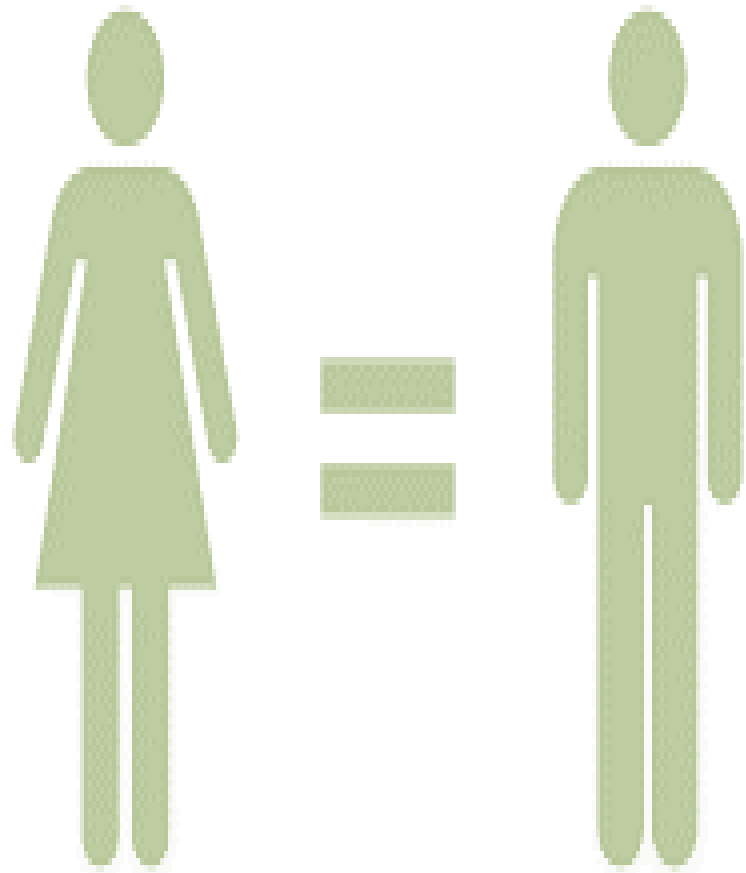
Con esta finalidad se definirán **objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos**, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en la diagnosis.



PLAN DE IGUALDAD

Partiendo de la definición del art 46 de la LOI, los planes de Igualdad pretenden **establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres** y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir en una empresa, para lo cual se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

El art.46.3 LOI concreta "Los planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo".



PLAN DE IGUALDAD

CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Determinación de las **partes que lo conciertan**

Ámbito personal, territorial y temporal

Informe del **diagnóstico** de situación de la empresa (conclusiones)

Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad

Descripción de las **medidas** concretas, **plazo** de ejecución y priorización de las mismas, así como el diseño de **indicadores** que permitan determinar la evolución de cada medida.

Identificación de los **medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.



(art.8.2 RD 901/2020)

PLAN DE IGUALDAD

CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Composición y funcionamiento de la comisión y órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para liquidar las posibles discrepancias que pudieran aparecer en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

SEGUIMIENTO:ANUAL

EVALUACIÓN :INTERMEDIA Y FINAL



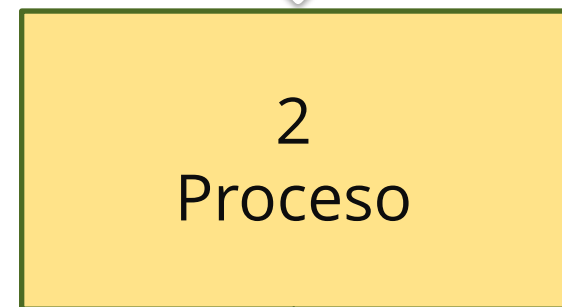
(art.8.2 RD 901/2020)

PLAN DE IGUALDAD

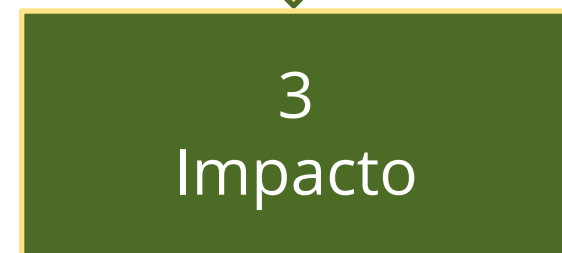
INDICADORES



- Grado de cumplimiento de los objetivos expuestos en el Plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas.
- Grado de consecución de los resultados



- Nivel de desenvolvimiento de las actividades realizadas.
- Grado de dificultad en el desenvolvimiento de las acciones/tipología/soluciones afrontadas.
- Cambios producidos en las acciones y desenvolvimiento del Plan.



- Cultura de la organización, actitudes del personal y de la organización.
- Grado de consecución objetivos establecidos.
- Reducción de desequilibrios por razón de género en todas las áreas.

Módulo 04



OBJETIVOS POR ÁREAS

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar el **principio de igualdad en el acceso al empleo**, no pudiendo establecer discriminación alguna basándose en cualquiera de las causas a que se refiere el precepto legal, “siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”

“Todos los españoles tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a libre elección de profesión o oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art 35 CE)



OBJETIVOS POR ÁREAS

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ❑ Análisis del personal-Segregación ocupacional.
- ❑ **Descripción de los puestos de trabajo.**
- ❑ Identificación de los **mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional**, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.
- ❑ Analizar el **sistema de clasificación profesional** y la relación con los salarios y complementos salariales asignados a los diferentes grupos profesionales.

FINALIDAD

- ❑ Revisar cualquier posible discriminación que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento y selección en la clasificación profesional, teniendo en cuenta la capacitación, funciones y requisitos de acceso objetivos.



OBJETIVOS POR ÁREAS

C.FORMACIÓN

- ❑ Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, favoreciendo la promoción y flexibilizando horarios que **permitan facilitar la asistencia a todo el personal** y la participación en cursos independientemente del grupo profesional al que pertenezcan si reúnen los perfiles requeridos para recibir la formación.
- ❑ Potenciar la **sensibilización en igualdad de oportunidades** al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa, y que pueda verse implicado en la negociación del plan de igualdad.



OBJETIVOS POR ÁREAS

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- ❑ Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de **detectar barreras** que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- ❑ Facilitar los medios para la **igualdad en los itinerarios profesionales** de hombres y mujeres.

FINALIDAD:

- ❑ Identificando todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.



OBJETIVOS POR ÁREAS

E. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUÍDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Analizar las **condiciones de trabajo** en la organización: horarios, turnos, jornadas, evaluaciones de riesgos en la salud física y psicosocial y su distribución, evaluación de puestos, protocolos para las personas en situación de especial vulnerabilidad, desconexión digital, movilidad y brecha salarial.

FINALIDAD:

Detectar **barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.**



OBJETIVOS POR ÁREAS

F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- ❑ **Reforzar la conciliación** entre vida profesional, privada y familiar y la corresponsabilidad.
- ❑ **Potenciar la corresponsabilidad** de todo el personal para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, eliminando estereotipos de género.

Conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones que supone un desenvolvimiento de una nueva cultura de la organización: aplicándose tanto a las trabajadoras como a los trabajadores ya que **su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**



OBJETIVOS POR ÁREAS

G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- ❑ **Incremento de mujeres en puestos directivos**, comités de dirección y consejos de administración.
- ❑ **Presencia** de mujeres y hombres de forma que, en conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.



OBJETIVOS POR ÁREAS

H. RETRIBUCIONES

“El empresario esta obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y **cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.**

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Art.28.1 ET



OBJETIVOS POR ÁREAS

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PROHIBICIÓN DE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS. SE CONSIDERAN COMO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO TODO TRATO DESFAVORABLE LAS MUJERES REALCIONADO CON EL EMBARAZO O LA MATERNIDAD. INDEMNIDADE FRENTE A REPRESALIAS. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se define como **acoso discriminatorio**: "el acoso por razón de origen racial o étnica , religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito que se alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no adopta medidas necesarias para impedirlo", (Art 8.13 LISOS)



OBJETIVOS POR ÁREAS

CULTURA-CLIMA LABORAL COMUNICACIÓN-LENGUAJE

Informar, difundir y sensibilizar al personal y otros grupos de interés sobre la puesta en marcha de un plan de igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, su objetivo y los resultados obtenidos de la evaluación del plan, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a todo el personal y otros grupos de interés, sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.



OBJETIVOS POR ÁREAS

INCLUSIÓN SOCIAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La precariedad laboral afecta a la población más vulnerable y en especial a las mujeres. Entre las personas con mayor riesgo de exclusión social se encuentran las mujeres que tienen una dificultad mucho mayor si pertenecen a determinados colectivos: emigrantes, desempleadas de larga duración, mozas, mayores de 45 años, discapacitadas o víctimas de violencia de género.

Las mujeres que se incluyen en estos colectivos tienen más difícil el acceso a la permanencia en el mercado laboral estable, sufriendo una doble o triple discriminación.

Las empresas deberían incluir en su plan de igualdad acciones encaminadas a facilitar el acceso al empleo a mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.

OBJETIVOS POR ÁREAS

MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA MOBILIDAD

Las medidas de gestión de la movilidad deben permitir un **acceso igualitario a las mujeres y a los hombres al puesto de trabajo.**

Se refiere a los desplazamientos diarios del lugar de residencia al lugar de trabajo y los desplazamientos por traslado de lugar de trabajo que requieran el traslado de la vivienda.

Módulo 05





**El acoso sexual y el acoso por razón de sexo:
Conoce tus derechos y responsabilidades**



¿QUÉ ES?

ACOSO SEXUAL es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga un propósito o produzca un efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea una contorna intimidatoria, degradante u ofensiva.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito u efecto de atentar contra su dignidad y de crear una contorna intimidatoria, degradante u ofensiva. O condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo considerando también el acto de discriminación por razón de sexo.

Estas modalidades de acoso se pueden dar entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.



¿ESTÁ SANCIONADO?

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, maternidad, paternidad o al ejercicio de los derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se considera discriminatorio y esta expresamente prohibido por la ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y el resto del ordenamiento jurídico.

Tanto el Estatuto de los trabajadores, como el Estatuto básico del empleo público y la ley de infracciones y sanciones de la orden social considera el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, y puede ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo y la reparación de los daños y perdidas causadas.

El acoso sexual puede además ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en el Código penal con pena de prisión o multa.

¿QUÉ OBLIGACIONES TIENE LA EMPRESA?

La empresa debe respetar su derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia, y también debe velar porque todas las personas relacionadas con la empresa (sean personas trabajadoras o terceros), sin ninguna excepción, o respeten igualmente.

Para esto, toda la empresa debe disponer de procedimientos específicos para prevenir y evitar estas conductas para darles canal a las denuncias que puedan presentarse.

ES EL EMPRESARIO/A PARTE DEL EQUIPO DIRECTIVO¿QUÉ DEBO HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO?

- **CONOCE TUS RESPONSABILIDADES:**

Ante todo, tienes la responsabilidad legal de abordar la situación.

Tienes el deber de asegurar que todas las personas de la organización y en especial las de la cadena de mando puedan afrontar estas situaciones. Para eso, se le proporciona una formación adecuada.

Tienes el deber de dar ejemplo: Está demostrado que si las personas al cargo toleran el acoso, no lo enfrentan o miran cara otro lado y es mucho más difícil erradicar esas conductas. Para eso, se debe visibilizar la importancia de la tolerancia cero ante el acoso.

ES EL EMPRESARIO/A PARTE DEL EQUIPO DIRECTIVO¿QUÉ DEBO HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO?

- **SOLICITA ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO:**

Si fuera necesario, solicita el asesoramiento del servicio de prevención o de un experto externo.

- **ADOPTA LAS MEDIDAS NECESARIAS:**

Si se puso en marcha el procedimiento de actuaciones se ha de velar por su correcto funcionamiento. Acuérdate que es el responsable de su correcta ejecución, de la confidencialidad de la información y de que la toma de decisiones sea efectiva y tenga lugar dentro de los plazos establecidos.

Si tuvieses conocimiento de este tipo de conductas y no se inicio el procedimiento por la persona afectada, ponlo en marcha.

Adopta y ejecuta las medidas propuestas por la comisión asesora /instructora. Si no pudiste poner en práctica alguna de ellas, justifica adecuadamente el motivo y sustitúyelas por otras equivalentes.

Si las medidas les afecta a otras empresas, deben ponerlo en su conocimiento y coordinar con ellas su ejecución.

SOY UNA PERSONA TRABAJADORA: ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

- **SOLICITA INFORMACIÓN:**

La empresa sobre los procedimientos de actuaciones específicos que obligatoriamente deben tener.

La representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas designadas por la empresa para asesorar e investigar las situaciones de acoso.

Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de las Mujeres.

- **ACUMULA PRUEBAS:**

Deja por escrito cuanto antes todos los datos que describan el incidente o comportamientos (fecha, lugar, quién lleva a cabo la acción, personas que fueron testigos, otras personas afectadas, conductas concretas...).

Si las conductas consisten en mensajes, correos , comentarios en redes sociales..., no respondas. Archívalo y guárdalos, para mostrarlos como prueba cuando decidas comunicar la situación.

SOY UNA PERSONA TRABAJADORA: ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

- **COMUNICA LO QUE TE ESTA SUCEDIENDO**

Cuéntale lo que te ocurre a una persona de tu confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desagradable, busca apoyo y consejo.

Si la empresa dispone de mecanismos de apoyo o ayuda ante estas situaciones, haz uso de ellas. Contacta con las personas designadas como asesores/as en el protocolo para que te asesoren sobre si las conductas que sufrieron pueden ser o no acoso y sobre los pasos para seguir.

SOY UNA PERSONA TRABAJADORA: ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

- **PON UNA QUEJA O DENUNCIA**

Si eres capaz, intenta aclarar el asunto con la persona o personas autoras de la conducta ofensiva. Manifiesta claramente que su comportamiento te ofendió y que debe cesar.

Si eso no fuese posible o no diese resultado, dirígete a los responsables de la empresa que tengan autoridad sobre la persona o personas que te ofendieron, o presenta una queja o denuncia a través de los canales establecidos en el protocolo.

También puedes presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

NO TENGAS MIEDO: NI LA EMPRESA NI LA PERSONA QUE TE ACOSO PUEDE TOMAR REPRESALIAS CONTRA TI POR DENUNCIAR LOS HECHOS.