

Formación en Acoso sexual y por razón de sexo

Horas

25

Acerca de este curso

Cod: 1170ID

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

1. Introducción
2. Acoso sexual laboral.
3. Acoso por razón de sexo.
4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?
5. Responsabilidades en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Resumen

Ejercicios de repaso y autoevaluación.

2. La violencia sexual en el ámbito laboral

2. Introducción
3. Concepto y conductas constitutivas de violencia sexual
4. Medidas contenidas en la Ley orgánica 10/2022
5. Garantía de los derechos de las víctimas
6. Ayudas económicas a las víctimas de violencia sexual
7. Actividad práctica.
8. Resumen

Ejercicios de repaso y autoevaluación.

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

3. Introducción
4. Marco normativo.
5. Objetivos, principios de actuación y ámbito de aplicación del protocolo.
6. Obligatoriedad de realizar un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
7. Compromiso de la empresa en la elaboración e implantación de un protocolo.
8. Resumen

Ejercicios de repaso y autoevaluación.

Ejercicios de evaluación final.

Bibliografía

Glosario

¿Qué aprenderás?

- 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 por razón de sexo.
- 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.