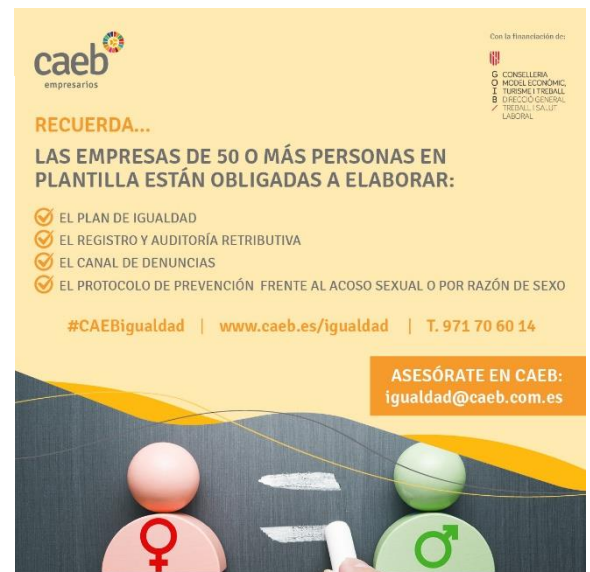



C03/IGU/2023 – Implicaciones para las empresas de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual en el ámbito laboral

La LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual tiene por objetivo la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas para garantizar la sensibilización, prevención y detección, así como la sanción y protección integral de la violencia sexual.

Respecto de su impacto en el ámbito laboral, se imponen importantes obligaciones para las empresas, así como también ofrece la oportunidad de revisar y actualizar otras medidas ya existentes.



Con la financiación de:


G CONSELLERIA
O MODEL ECONÒMIC,
I TURISME I TREBALL
B DIRECCIÓ GENERAL
TREBALL, SALUT
I ACCIÓ

RECUERDA...

LAS EMPRESAS DE 50 O MÁS PERSONAS EN PLANTILLA ESTÁN OBLIGADAS A ELABORAR:

- ✓ EL PLAN DE IGUALDAD
- ✓ EL REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
- ✓ EL CANAL DE DENUNCIAS
- ✓ EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

#CAEBigualdad | www.caeb.es/igualdad | T. 971 70 60 14

ASESÓRATE EN CAEB:
igualdad@caeb.com.es

Aspectos importantes a tener en cuenta:

- Se refuerza la importancia de **revisar** los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se obliga a contemplar la violencia sexual en el marco del diseño y elaboración de los canales de denuncias internos.
- El deber de **negociación** con los representantes de las personas trabajadoras de códigos de buenas prácticas, protocolos de actuación y acciones de formación y sensibilización, así como posibles mejoras en los derechos legalmente reconocidos a las víctimas, incorporándose en el actual plan y/o negociación del plan de igualdad pertinente.

¿Qué implican para la empresa estas directrices?

- Fomentar condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Reunir procedimientos específicos para la prevención de la violencia sexual.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas, protocolos de actuación y acciones de formación y sensibilización, negociándolas con la RLT.
- Incluir la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales.

Además, de vital importancia, es la ampliación de derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual (reducción o adaptación de la jornada, movilidad geográfica, etc.).

Información y contacto:

Las empresas pueden solicitar información y asesoramiento a través de este [FORMULARIO DE CONSULTA](#)
Maria Sastre Plomer igualdad@caeb.com.es Tel. 971 70 60 14 www.caeb.es/igualdad