

Programa de formación de la persona de referencia de los protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo



Consejo de Relaciones
Laborales de Cataluña
Comisión de Igualdad
y del Tiempo de Trabajo

 Generalitat
de Catalunya


comissió obrera
nacional de Catalunya


www.ugt.cat


Foment
del Treball Nacional


pimec
Iniciativa empresarial de Catalunya


Fepime
catalunya

Programa de formación de la persona de referencia de los protocolos para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo



Consejo de Relaciones
Laborales de Cataluña
Comisión de Igualdad
y del Tiempo de Trabajo



Tolerància zero
AMB L'ASSETJAMENT

Edición:

© 2018 Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña crl.gencat.cat

Elaboración y redacción:

Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Coordinación:

Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Maquetación:

Motive Disseny i Comunicació

ISBN:

978-84-393-9848-6

Barcelona, diciembre de 2018

**Aviso legal:**

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de Reconocimiento -No comercial- Sin obras derivadas 3.0 de Creative commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite el autor y no se haga un uso comercial. La licencia completa se puede consultar en:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Elaboración

Miembros de la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Preside:

Mireia Mata i Solsona, directora general de Igualdad

Secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:

M. Àngels Pujols Muntada

En representación de las organizaciones sindicales más representativas:

• **Por CCOO:**

Alba Garcia Sánchez / Mercè Haro García

• **Por la UGT:**

Eva Gajardo Rodríguez / Pilar Castellà Orradre

En representación de las organizaciones empresariales más representativas:

• **Por FOMENT:**

Mireia Recio Ortega / Ma Ángeles Tejada Barrio

• **Por PIMEC:**

Itziar Ruedas Retuerto

• **Por FEPIME:**

Beatriz Fernández-Tubau

En representación de la Generalidad de Cataluña:

M. Àngels Cuadrada Basquens / Esteve Llitra Virgili / Raquel Saco Coya

Apoyo técnico de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:

Laura Moreno Ortís / Núria Gonzalez Manzano

Elaboración

Miembros del Grupo Técnico de Acoso

Secretaría general del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:

M. Àngels Pujols Muntada

En representación de las organizaciones sindicales más representativas:

- **Por CCOO:**

Alba García Sánchez / Neus Moreno Saenz

- **Por la UGT:**

Pilar Castellà Orradre / Eva Gajardo Rodríguez

En representación de las organizaciones empresariales más representativas:

- **Por FOMENT:**

Mireia Recio Ortega

- **Por PIMEC:**

Itziar Ruedas Retuerto

- **Por FEPIPE:**

Beatriz Fernández-Tubau

En representación de la Generalidad de Cataluña:

M. Àngels Gensana Riera / Alicia Dalmau Contreras /

Carmen Mañas Rodríguez / Raquel Saco Coya / Telma Vega Felgueroso /

Elisabet Puigjaner Lluch

Apoyo técnico de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:

Laura Moreno Ortís / Núria Gonzalez Manzano

Índice

Programa de formación de la persona de referencia	7
1. Presentación	8
2. Contextualización	9
3. Ficha de la formación	12
4. Objetivos de aprendizaje	13
5. Competencias	13
6. Contenidos	14
7. Metodología y actividades formativas	17
8. Recursos y materiales didácticos	17
9. Personas destinatarias	18
10. Profesorado	18
I. Marco estructural de desigualdades. Marco normativo	19
II. Herramientas para la prevención del acoso	25
III. Comunicación efectiva y acompañamiento. Red de recursos existentes y sistemas de derivación	29
IV. El contenido del protocolo	35



PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA PERSONA DE REFERENCIA

DE LOS PROTOCOLOS PARA
LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE
DEL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO

QR

1. Presentación

El Consejo de Relaciones Laborales, mediante la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo y su Grupo Técnico de Acoso, ha elaborado diversas herramientas para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, entre las cuales destacan una propuesta de Protocolo para las empresas y una Guía para facilitar la elaboración.

En el Protocolo y la Guía, instrumentos que pretenden ayudar a prevenir, detectar y resolver situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, fruto del trabajo conjunto de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y de la Generalidad de Cataluña, se prevé una figura clave: la persona de referencia del protocolo.

De acuerdo con el Protocolo y la Guía citados, esta figura **informa, asesora y acompaña en todo el proceso a la persona afectada durante la fase de comunicación y asesoramiento**. Se propone una definición de sus funciones y se indica que las personas de referencia deben estar suficientemente formadas en el ejercicio de su función, deben conocer el contenido del protocolo y los estándares de atención a las personas que han sufrido violencia de género.

Así pues, y con el objetivo de facilitar la implantación de la figura de la persona de referencia del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, el Grupo Técnico de Acoso ha elaborado una propuesta del programa formativo.



PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA PERSONA DE REFERENCIA

Este programa pretende ser puesto a disposición de empresas, entidades, administraciones públicas, entidades sindicales y empresariales y otras organizaciones como un marco mínimo que las oriente sobre los conocimientos y las competencias necesarias para ejercer de persona de referencia del protocolo, y con el objetivo que pueda ser adaptado a las necesidades y prácticas habituales de cada entorno.

2. Contextualización

El Protocolo y la Guía especifican las funciones y los principios y pautas de actuación de las personas de referencia. En concreto, detallan que son personas formadas en la materia encargadas de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada durante la fase de comunicación y asesoramiento del protocolo.

También indican que la persona de referencia debe poder llevar a cabo sus funciones para la totalidad de los miembros de la organización, por eso debe contar con el respeto y la confianza de estos, debe ser una persona identificada y con la que se pueda contactar fácilmente. Por lo tanto, es necesario que, mediante una buena gestión de la información facilitada en la plantilla, se garantice el conocimiento efectivo de la existencia de la figura, sus funciones y las vías para contactar con ella.

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA PERSONA DE REFERENCIA

Funciones de la persona de referencia del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa:

- **Informar y asesorar a la persona afectada sobre:**
 - Derechos de la persona afectada.
 - Derecho a la libertad, dignidad, integridad y salud.
 - Derecho a vivir libre de toda discriminación.
 - Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
 - Vigilancia de la salud.
 - Obligaciones y responsabilidad de la empresa.
 - Recursos asistenciales, jurídicos, sanitarios y económicos existentes.
 - Circuito del protocolo.
- **Acompañar:**
 - Apoyo en todas las fases del proceso en el que sea requerida.
 - Apoyo en la redacción de la denuncia.
 - Asesoramiento sobre la presentación de la denuncia (si así lo solicita la persona afectada).
- **Proponer, si procede, medidas cautelares o preventivas a la dirección de la empresa.**
- **Gestionar y custodiar la documentación.**

En la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando



PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA PERSONA DE REFERENCIA

la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan.

- **Participar en la investigación.**

Se recomienda que la persona de referencia se incorpore en la Comisión de Investigación.

- **Participar en funciones de prevención (participación en el plan de prevención), sensibilización, difusión y formación.**

- **Participar en el seguimiento y la evaluación del protocolo.**

Principios, garantías y pautas de actuación

La persona de referencia debe seguir los principios de actuación que se hayan establecido en el apartado de principios y garantías del Protocolo. Se recomienda que sean los siguientes:

- **Respeto y protección.**
- **Confidencialidad.**
- **Derecho a la información.**
- **Diligencia y celeridad.**
- **Trato justo.**
- **Protección ante posibles represalias.**
- **Colaboración.**

3. Ficha de la formación

Tipo	Formación presencial
Calendario	Bloque 1: Bloque 2: Bloque 3: Bloque 4:
Número de horas	20 horas (duración recomendada) La distribución de las cargas horarias de los bloques se adaptará al perfil de las personas que participen en la formación.
Horario y lugar	De h a h (Dirección)

4. Objetivos de aprendizaje

Facilitar herramientas a las personas que ejercerán o están ejerciendo las funciones de persona de referencia con el fin de que puedan:

- **Informar, asesorar y acompañar** a las personas afectadas.
- **Evitar la victimización** secundaria de las mujeres y establecer medidas que impidan la reproducción o la perpetuación de los estereotipos sobre las mujeres y la violencia machista.
- **Conocer la dinámica y las particularidades** del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- **Conocer el contenido del protocolo**, sus implicaciones y como facilitar su implementación.

5. Competencias

- **Análisis de problemas y toma de decisiones.**
- **Iniciativa, autonomía y proactividad.**
- **Gestión de la información.**
- **Comunicación interpersonal: empatía y escucha activa.**

6. Contenidos

Primer bloque

- **Marco estructural de desigualdades: perspectiva de género y violencias machistas:**
 - Desigualdad estructural de mujeres y hombres a causa de la violencia machista. Conceptualización.
 - Violencia machista (datos).
 - Acoso sexual y por razón de sexo. Especificidades.
 - Dinámicas de abuso y violencia machista.
 - Consecuencias: personales, laborales y sociales.
- **Marco normativo básico que enmarca el contexto laboral:**
 - Derecho laboral, igualdad, negociación colectiva, representación legal de los/las trabajadores/as.
 - Regulación jurídica de las diversas manifestaciones de la violencia contra las mujeres.
 - Salud laboral.
 - Protección de datos.

Segundo bloque

- **Herramientas para la prevención del acoso:**

- El protocolo (breve definición) y la persona de referencia (breve descripción de las funciones).
- Actores implicados (quién se ocupa, de qué y dónde se puede ir a pedir ayuda).
- El plan de igualdad y el protocolo de acoso.
- El acoso y la organización del trabajo.
- Medidas preventivas del acoso:
 - Tolerancia cero.
 - Sensibilización y formación.
 - Planes o medidas de igualdad.
 - Riesgos psicosociales.

Tercer bloque

- **Comunicación efectiva y red de recursos existentes y sistemas de derivación:**

- Escucha activa. Herramientas para la entrevista.
- Asertividad o comunicación para la resolución de conflictos.
- Cómo relacionarse con los actores implicados en el proceso.
- Acompañamiento a las personas afectadas.
- Gestión de la información ante el resto de la plantilla.
- Recursos existentes (prospección y fuentes de información, conocimiento de los recursos, derivación y gestión de las expectativas).
- Herramientas y espacios de autocuidado.

Cuarto bloque

- **El contenido del protocolo:**

- Fases y vías de resolución.
- Principios.
- Pautas de actuación.
- Elementos de una denuncia (para dar apoyo para redactarla).
- El proceso de investigación.
- Realización de un informe (casos prácticos).
- La relación con las partes implicadas.
- Vías externas:
 - Administrativa: actuación de la Inspección de Trabajo.
 - Judicial:
 - Jurisdicción laboral.
 - Jurisdicción penal.
- Casos prácticos:
 - Claves para la elaboración de un protocolo.
 - Claves para el acompañamiento y asesoramiento.

7. Metodología y actividades formativas

Sesiones formativas de carácter presencial que consisten en la exposición de los conceptos teóricos básicos y ejercicios prácticos. Se fomentará el diálogo y la participación de las personas asistentes.

8. Recursos y materiales didácticos

Herramientas para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa:

- [Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa](#)
- [Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa](#)
- [Decálogo de tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa](#)

9. Personas destinatarias

- Personas que ejercerán o están ejerciendo las funciones de persona de referencia.
- Agentes de igualdad.
- Personas de recursos humanos.
- Especialistas en prevención de riesgos.
- Representantes de las personas trabajadoras.

10. Profesorado

Primer bloque	
Segundo bloque	
Tercer bloque	
Cuarto bloque	

MARCO ESTRUCTURAL DE DESIGUALDADES

MARCO NORMATIVO

CRRL

I BLOQUE
DEL PROGRAMA
DE FORMACIÓN DE
LA PERSONA
DE REFERENCIA

> [VOLVER A PÁG. ÍNDICE](#)

1. Ficha del primer bloque formativo

Tipo	Formación presencial
Calendario	
Número de horas	5 horas (duración recomendada) La distribución de las cargas horarias de los bloques se adaptará al perfil de las personas que participen en la formación.
Lugar	

2. Objetivos de aprendizaje

Este bloque formativo tiene como objetivo la consecución de unos conocimientos básicos en materias, procedimientos o herramientas especializadas sobre:

El marco estructural de desigualdades: perspectiva de género y violencias machistas.

Un conocimiento general de la desigualdad estructural de mujeres y hombres a causa de la violencia machista permitirá a la persona de referencia entender que a menudo se trata de una violencia que se produce por el hecho de ser mujeres.

Indicadores de violencia: familiaridad con indicadores que permitan detectar y al mismo tiempo valorar los niveles de riesgo.

Ciclo de la violencia: conocer las dinámicas de abuso y violencia para hacer efectivo el acompañamiento durante el proceso.

Consecuencias de la violencia en las personas que la han sufrido.

El marco normativo básico que enmarca el contexto laboral.

La regulación jurídica de las distintas manifestaciones de la violencia contra las mujeres. Definición, formas, ámbitos, y normativa laboral desde la perspectiva de género.

Conocimientos básicos de salud laboral y de protección de datos.

3. Competencias

- **Razonamiento verbal y analítico.**

Capacidad de comprender conceptos y situaciones complejas y razonarlas. Capacidad para identificar, estudiar y definir los elementos significativos que configuran una situación y resolver problemas.

Capacidad de gestionar los prejuicios de los otros y los propios. Es esencial que la persona de referencia haya hecho un trabajo previo personal, una revisión propia sobre sus prejuicios y de los límites de los prejuicios propios y de otros.

- **Comunicación.**

Capacidad de captar señales emocionales, de comprender el mensaje que transmiten y de buscar comprensión mutua.

- **Empatía.**

Capacidad para escuchar a la persona afectada, captar y comprender sus preocupaciones, intereses y sentimientos. Trato próximo y capacidad de respuesta que genere un clima de tranquilidad y confianza.

Es necesario que la persona de referencia tenga la capacidad de generar confianza y seguridad.

- **Gestión de la información.**

Capacidad para obtener información relevante y ordenarla. La persona de referencia debe saber entender discursos y saber discernir entre la información que es pertinente y la que no lo es.

4. Contenidos

Temario del bloque formativo:

- **Marco estructural de desigualdades: perspectiva de género y violencias machistas:**
 - Desigualdad estructural de hombres y mujeres. Conceptualización.
 - Violencia machista.
 - Acoso sexual y por razón de sexo. Especificidades.
 - Dinámicas de abuso y violencia machista.
 - Consecuencias. Personales, laborales, sociales.
- **Marco normativo básico que enmarca el contexto laboral:**
 - Derecho laboral, igualdad, negociación colectiva, representación legal de los/las trabajadores/as.
 - Regulación jurídica de las distintas manifestaciones de la violencia contra las mujeres.
 - Salud laboral.
 - Protección de datos.

5. Metodología y actividades formativas

En la sesión se combinará una exposición de los conceptos teóricos básicos con la aplicación de estos conceptos en casos prácticos. Se fomentará el diálogo y la participación de las personas asistentes.

6. Recursos y materiales didácticos

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas
- Estudio sobre la aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral
- El consentimiento (material audiovisual)
- Entrevista de treball (material audiovisual)

7. Profesorado

El contenido del bloque se divide en dos grandes áreas, la referente al *Marco estructural de desigualdades* requiere un perfil de experiencia en violencia machista y procesos de victimización en diferentes entornos y el área del *Marco normativo básico que enmarca el contexto laboral* necesita un perfil de jurista laboralista y especialista en igualdad.



HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

II BLOQUE
DEL PROGRAMA
DE FORMACIÓN DE
LA PERSONA
DE REFERENCIA

CR

1. Ficha del segundo bloque formativo

Tipo	Formación presencial
Calendario	
Número de horas	5 horas (duración recomendada) La distribución de las cargas horarias de los bloques se adaptará al perfil de las personas que participen en la formación.
Lugar	

2. Objetivos de aprendizaje

Este bloque formativo tiene como objetivo la consecución de unos conocimientos básicos en materias, procedimientos o herramientas especializadas sobre las herramientas para la prevención del acoso.

3. Competencias

- **Razonamiento verbal y analítico.**

Capacidad de comprender conceptos y situaciones complejas y razonarlas. Capacidad para identificar, estudiar y definir los elementos significativos que configuran una situación y resolver problemas.

- **Gestión de la información.**

Capacidad para obtener información relevante y ordenarla. La persona de referencia debe saber entender discursos y saber discernir entre la información que es pertinente y la que no lo es.

4. Contenidos

Temario del bloque formativo:

- **Herramientas para la prevención del acoso:**

- El protocolo (breve definición) y la persona de referencia (breve descripción de las funciones).
- Actores implicados (quién se ocupa de qué y dónde puedes ir a pedir ayuda).
- El plan de igualdad y el protocolo de acoso.
- El acoso y la organización del trabajo.
- Medidas preventivas del acoso:
 - Tolerancia cero.
 - Sensibilización y formación.
 - Planes/medidas de igualdad.
 - Riesgos psicosociales.

5. Metodología y actividades formativas

A la sesión se combinará una exposición de los conceptos teóricos básicos con la aplicación de estos conceptos en casos prácticos. Se fomentará el diálogo y la participación de las personas asistentes.

6. Recursos y materiales didácticos

- [Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la.](#) Generalidad de Cataluña. Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.
- [Acoso sexual en el trabajo](#) (material audiovisual).
- TED. [How we can end sexual harassment at work](#) (material audiovisual).
- [Muchos hombres son espectadores silenciosos del acoso sexual.](#) Harvard Business Review.
- [Recursos humanos](#) (material audiovisual).

7. Professorat

Persona especialista en igualdad y diversidad en las organizaciones.



COMUNICACIÓN EFECTIVA Y ACOMPañAMIENTO. RED DE RECURSOS EXISTENTES Y SISTEMAS DE DERIVACIÓN

III BLOQUE
DEL PROGRAMA
DE FORMACIÓN DE
LA PERSONA
DE REFERENCIA

QRL



1. Ficha del tercer bloque formativo

Tipo	Formación presencial
Calendario	
Número de horas	5 horas (duración recomendada) La distribución de las cargas horarias de los bloques se adaptará al perfil de las personas que participen en la formación.
Lugar	



2. Objetivos de aprendizaje

Este bloque formativo tiene por objetivo la consecución de unos conocimientos básicos en materias, procedimientos o herramientas especializadas sobre:

- **Comunicación efectiva y acompañamiento a personas afectadas por la violencia.**

Es necesario que la persona de referencia tenga la capacidad de generar confianza y seguridad.

La persona de referencia debe transmitir las necesidades de la persona afectada. La persona de referencia deberá comunicar claramente informaciones complejas a diferentes públicos. También deberá tener la capacidad de no generar falsas expectativas y saber discernir entre la información que es pertinente y la que no lo es.

- **Red de recursos existentes y sistemas de derivación.**

Recursos económicos, asistenciales, jurídicos y sanitarios para mujeres en situación de violencia machista. Es preciso saber cuáles son los recursos que tenemos al alcance, cuáles son especializados y cuáles son generalistas, qué funciones tienen. Es preciso saber qué procedimientos son los adecuados para derivar a la persona afectada de manera efectiva, y hay que saber no generar falsas expectativas en relación con los recursos a los cuales se hace la derivación. Hay que ser conscientes de las limitaciones de los recursos existentes.



3. Competencias

- **Razonamiento verbal y analítico.**

Capacidad de comprender conceptos y situaciones complejas y de razonarlas. Capacidad para identificar, estudiar y definir los elementos significativos que configuran una situación y resolver problemas.

- **Comunicación interpersonal:**

Empatía y escucha activa.

Capacidad de captar señales emocionales, de comprender el mensaje que transmiten y de buscar comprensión mutua. Capacidad para escuchar a la persona afectada, captar y comprender sus preocupaciones, intereses y sentimientos. Trato próximo y capacidad de respuesta que genere un clima de tranquilidad y confianza.

Comunicación efectiva.

Capacidad para expresar información de manera clara y concisa, asegurando la comprensión e identificando reacciones.

- **Gestión de la información.**

Capacidad para obtener información relevante y ordenarla.





4. Contenidos

Temario del bloque formativo:

- **Comunicación efectiva y red de recursos existentes y sistemas de derivación:**
 - Escucha activa. Herramientas para la entrevista.
 - Asertividad/comunicación para la resolución de conflictos.
 - Cómo relacionarse con los actores implicados en el proceso.
 - Acompañamiento a personas afectadas.
 - Gestión de la información ante el resto de la plantilla.
 - Recursos existentes (prospección y fuentes de información, conocimiento de los recursos, derivación y gestión de las expectativas).
 - Herramientas y espacios de autocuidado.

5. Metodología y actividades formativas

La sesión se combina con una exposición de los conceptos teóricos básicos en la aplicación de estos conceptos en casos prácticos. Se fomenta el diálogo y la participación de las personas asistentes.



6. Recursos y materiales didácticos

- Línea de atención contra la violencia machista 900 900 120.
- Los Servicios de Información y Atención a las Mujeres (SIADs) y, en Barcelona, los Puntos de Información y Atención a las Mujeres (PIADs).
- Servicio de Información y Atención a las Mujeres en el Ámbito Laboral (SIAD-CCOO).
- Servicio de información, asesoramiento y mediación para las mujeres (SIAM-UGT).

7. Profesorado

Persona experta en violencia y atención a personas afectadas.

IV

EL CONTENIDO DEL PROTOCOLO

IV BLOQUE
DEL PROGRAMA
DE FORMACIÓN DE
LA PERSONA
DE REFERENCIA

CRRL

IV. EL CONTENIDO DEL PROTOCOLO

1. Ficha del cuarto bloque formativo

Tipo	Formación presencial
Calendario	
Número de horas	5 horas (duración recomendada) La distribución de las cargas horarias de los bloques se adaptará al perfil de las personas que participen en la formación.
Lugar	

IV. EL CONTENIDO DEL PROTOCOLO

2. Objetivos de aprendizaje

Este bloque formativo tiene como objetivo la consecución de unos conocimientos básicos en materias, procedimientos o herramientas especializadas sobre el *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa* y las funciones de la persona de referencia.

3. Competencias

- **Razonamiento verbal y analítico.**

Capacidad de comprender conceptos y situaciones complejas y razonarlas. Capacidad para identificar, estudiar y definir los elementos significativos que configuran una situación y resolver problemas.

- **Gestión de la información.**

Capacidad para obtener información relevante y ordenarla. La persona de referencia debe saber entender discursos para poder discernir entre la información que es pertinente y la que no lo es.

4. Contenidos

Temario del bloque formativo:

- **El contenido del protocolo:**
 - Fases y vías de resolución.
 - Principios.
 - Pautas de actuación.
 - Elementos de una denuncia (por dar apoyo para redactarla).
 - El proceso de investigación.
 - Realización de un informe (casos prácticos).
 - La relación con las partes implicadas.
 - Vías externas:
 - Administrativa: actuación Inspección de Trabajo.
 - Judicial:
 - Jurisdicción laboral.
 - Jurisdicción penal.
 - Casos prácticos:
 - Claves para la elaboración de un protocolo.
 - Claves para el acompañamiento y asesoramiento.

IV. EL CONTENIDO DEL PROTOCOLO

5. Metodología y actividades formativas

A la sesión se combinará una exposición de los conceptos teóricos básicos con la aplicación de estos conceptos en casos prácticos. Se fomentará el diálogo y la participación de las personas asistentes.

6. Recursos y materiales didácticos

- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Decálogo de tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo al entorno laboral.

7. Profesorado

Personas expertas en el Protocolo y su implementación.

