

# Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Valoración del riesgo de Violencia Sexual (art. 12)

Propuesta inicial actuación SPM

Mayo 2023

**Documento informativo elaborado por SPM**

# Ley 10/2022

## Marco normativo



### Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

## Actuaciones en relación a la valoración del riesgo de violencia sexual (Art. 12 Ley Orgánica 10/2022)

*“Las empresas **deberán incluir en la valoración de riesgos** de los diferentes **puestos de trabajo ocupados por trabajadoras**, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo **formar e informar** de ello a sus trabajadoras”.*

### **“Incluir en la valoración de riesgos”:**

Se incorporará información adicional y específica sobre el riesgo de Violencia Sexual en los informes de Evaluación de Riesgos Laborales, incluyendo las Medidas Preventivas para la Organización y Medidas Preventivas para personas trabajadoras.

### **“Puestos ocupados por trabajadoras”:**

En ENDESA no hay puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados sólo por hombres o mujeres. Se tomarán todos los puestos en cuenta.

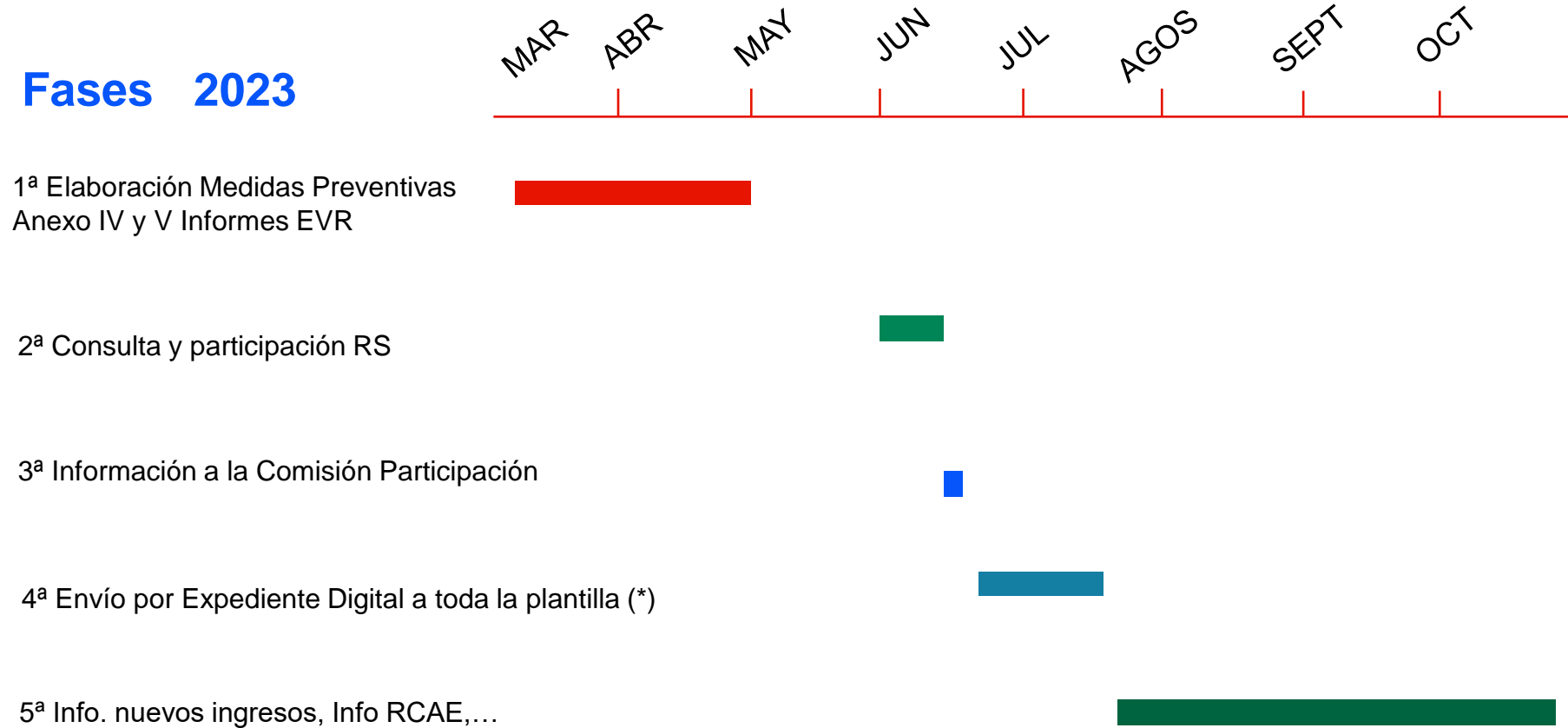
### **“Debiendo formar e informar”:**

Se remitirá la ficha informativa del riesgo de Violencia Sexual individualmente a todas las personas trabajadoras vía Expediente Digital. Esta información enviada se verá complementada con las acciones formativas, informativas y de sensibilización que se lleven a cabo en ENDESA.

# Planificación y calendario previsto



## Fases 2023



(\*) La fecha concreta de envío por Expediente Digital de las Medidas Preventivas se establecerá según la situación de desarrollo del resto de actuaciones.

# Futuras Acciones



## Objetivo 05

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3. Incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

- Se desarrollarán **criterios, guías o herramientas** para **ayudar** a las **empresas** a integrar la perspectiva de género en la gestión de los riesgos, en especial en las evaluaciones y medidas preventivas, incluyendo la violencia sexual de conformidad con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como la incorporación de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad.

Independientemente de las acciones que se planifiquen y desarrollen inicialmente en esta materia, de acuerdo a lo previsto en el Objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, se está a la espera de que exista un futuro desarrollo de criterios, guías o herramientas por parte de la Administración para integrar la Ley 10/2022, momento en el cual se revisarán las medidas ya adoptadas y se adecuarán si fuera preciso.

