



Desarrollo del Protocolo de Prevención contra acoso sexual o por razones de sexo en ámbito laboral

Elaboramos el Protocolo de Prevención del
acoso laboral para tu empresa según la
normativa vigente, de obligado cumplimiento
para todas las empresas

DOSSIER





Desarrollo Protocolo de Prevención de acoso sexual o por razones de sexo en ámbito laboral

¿Es OBLIGATORIO en todas las Empresas?

Sí, lo es. Constituir un protocolo contra el **acoso laboral** es una obligación para **toda empresa** o autónomo que tenga empleados a su cargo, independientemente del número de personas que sean o su volumen de facturación.

Además, las empresas de 50 o más trabajadores,

Haciendo un repaso rápido a la normativa, nos encontramos con:

1. El **Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo 4 sobre derechos laborales, especifica que los trabajadores tienen derecho “al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.
2. La **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece en su artículo 48 que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.
3. Ya desde la base de la **Constitución Española** se apela al derecho a la dignidad (art.10) e integridad física y moral de las personas (art.16).

La prevención es la clave en el plan de acoso laboral.

Todas las empresas, independientemente del número de personas que tengan en la plantilla, tienen obligación legal de tomar medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Se pretende con la prevención disuadir de cualquier posible intención ilícita y aumentar la sensibilización del personal. La empresa, para ello, deberá tomar medidas y poner a disposición instrumentos para garantizar la implantación dentro de la cultura empresarial:

- Códigos éticos y política activa frente a la violencia de género, donde se promuevan condiciones que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Facilitar los canales de denuncia para recibir las reclamaciones de los afectados, con total confidencialidad.
- Elaborar códigos de buenas prácticas.
- Realizar campañas informativas: charlas, folletos, jornadas, etc.
- Formación específica al personal y de Recursos Humanos para la detección preventiva.
- Sanciones frente al acoso sexual
- El acoso sexual está calificado como muy grave dentro de la Ley de Infracciones y Sanciones. Y aunque estas sanciones se tipifican por el Comité en el Protocolo o por el Convenio, si la denuncia llega a los tribunales, las sanciones ya dependen de la jurisprudencia. Las sanciones pueden ir de:

1. **Grado mínimo: de 6.251 a 25.000 €**
2. **Grado medio: de 25.001 a 100.005 €**
3. **Grado máximo: de 100.006 a 187.515 €**

Además de las sanciones económicas directas, va ligada también la pérdida de bonificaciones y ayudas, con períodos de exclusión de 6 meses a 2 años, así como una serie de posibles sanciones disciplinarias al acusado:

- Despido disciplinario
- Suspensión de empleo y sueldo
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización
- Movilidad funcional o cambio de turno de trabajo
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.
- Además, si la denuncia se lleva a los tribunales, puede que el acusado tenga una pena de prisión de 3 meses hasta 2 años.

¿Qué debe llevar un protocolo para prevenir el acoso sexual o de género?

Puede que muchas empresas que ya tienen un Plan de Igualdad, debido a su obligatoriedad, ya tengan contemplados estos protocolos de prevención del acoso sexual laboral. Si no es así, es importante ponerlo en marcha porque se han intensificado las inspecciones de acoso laboral. Este protocolo deberá llevar como base los siguientes apartados que tendrán diferencias según la empresa sea de menos o más de 50 empleados:

A la hora de implantar un protocolo contra el acoso laboral, debemos diferenciar entre empresas que tienen Plan de Igualdad y empresas que no, puesto que hay algunas diferencias entre ambas, en concreto, en lo que se refiere a su negociación, entrada en vigor, implantación, seguimiento, revisión y evaluación, así como respecto a que la investigación de la denuncia o queja de acoso la haga una comisión o una persona.

En cuanto a la negociación del protocolo contra el acoso laboral, en concreto de sus medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, las empresas con planes de igualdad la llevarán a cabo dentro de la negociación del propio Plan de Igualdad, es decir, lo hará la Comisión Negociadora.

Mientras, las empresas sin Plan de Igualdad deberán negociar el protocolo contra el acoso laboral con la representación legal de las personas trabajadoras o la representación sindical (lo que corresponda).

En ambos casos, el protocolo contra el acoso laboral también debe seguir las pautas acordadas en el convenio colectivo de aplicación sobre este tema.

Designación de la comisión instructora o de la persona instructora

Todo protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo deberá tener designada (más de 50 empleados) una **comisión instructora** o (menos de 50 empleados) **una persona instructora** para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento.

Se designará a una comisión instructora formada por tres personas (más un suplente) en empresas con más de 50 trabajadores, es decir, en aquellas empresas que deben tener un plan de igualdad. Esta comisión instructora será designada por la Comisión encargada del Plan de Igualdad dentro del proceso de negociación del plan de igualdad.

En las empresas con menos de 50 trabajadores que carezcan de plan de igualdad, se deberá designar una persona instructora (más un suplente), que será designada durante el proceso de negociación del protocolo contra el acoso laboral.

De acuerdo al manual publicado por el Ministerio de Igualdad, tanto la comisión instructora como la persona instructora serán fijas durante todo el período para el que hayan sido designadas. En el caso de la comisión instructora, ese período son 4 años. Para la persona instructora no se especifica duración mínima o máxima.

En cuanto quiénes pueden formar parte de la comisión instructora o ser la persona instructora, se recomienda que sean miembros de recursos humanos (si la empresa cuenta con este departamento).

Es importante señalar que, para asegurar la imparcialidad necesaria en el proceso, en el caso de que algún miembro de la comisión instructora o la persona instructora tengan algún tipo de relación con víctima o denunciado (consanguinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta, etc.), deberá abstenerse de actuar y comunicárselo a la empresa para ser sustituido. Si no lo hiciera, las personas afectadas por el procedimiento podrán pedir su recusación.

Personas o conjunto de personas que se encargarán de gestionar todo lo relativo al acoso laboral. Siempre es más recomendable que sean personas pertenecientes a los departamentos de recursos humanos o prevención de riesgos laborales.

Desarrollo de la normativa interna y las medidas preventivas

Quedarán reflejadas las medidas, con los tiempos de aplicación de éstas y las comunicaciones pertinentes a los equipos de trabajo. De aquí saldrá también la formación que debe darse a los empleados. Dentro de esta política de empresa, debe quedar reflejado el compromiso con la erradicación de la violencia sexista, y procedimiento para actuar en caso de denuncias de los empleados víctimas de acoso que ofrezcan garantía y tutela de los derechos de las personas afectadas y medidas de prevención.

Procedimiento y canales para realizar denuncias

Hay que establecer el canal adecuado para facilitar a las víctimas la tarea de comunicar el acoso laboral. La víctima debe ser asesorada por el propio comité y /o instructor según proceda. Deben ayudar a la víctima y darle soporte en todo momento, así como recabar todas las pruebas posibles. La reclamación o denuncia se puede hacer a través de un procedimiento formal o informal, siempre bajo la total confidencialidad y privacidad de la información personal que se relatará en la posible denuncia.

El canal ofrecido para las denuncias confidencial, rápido y accesible para las víctimas, mediante el cual puedan poner en conocimiento de la situación de acoso que esté sufriendo a la comisión instructora o de la persona instructora, para que esta pueda **activar el protocolo de acoso laboral**. Este canal o buzón de denuncias podrá ser una dirección de correo electrónico habilitada a tal fin.

El canal de denuncia interna del acoso laboral no es muy distinto a cualquier otro canal de denuncia interna de la empresa y su función es la misma, facilitar un medio para que las víctimas puedan denunciar con todas las garantías la situación que están sufriendo.

Una vez recibida la denuncia, la comisión o persona instructora tendrán un **plazo de 3 o 2 días laborales** respectivamente para activar el protocolo de acoso. Una vez activado, valorarán la denuncia y entrevistarán a las partes, para lo que disponen de un **plazo de 10 días laborales**, que en el caso de la comisión instructora puede prorrogarse por 3 días más.

Cabe señalar que en el caso de empresas con comisión instructora, se dispone de un **plazo de 7 días laborables** para llevar a cabo una fase preliminar que es potestativa, es decir, la comisión puede decidir llevarla a cabo o no, teniendo en cuenta, en cualquier caso, lo expresado por la víctima al respecto. Esta fase tiene como objetivo resolver la situación de forma urgente y de manera satisfactoria para ambas partes.

Si fuese necesario, durante el proceso de investigación para esclarecer los hechos denunciados, se podrán adoptar aquellas medidas cautelares pertinentes para interrumpir la situación de acoso, separando al presunto acosador de la víctima.

Toda la información, pruebas, testimonios, etc., que se recaben en la investigación, se recogerán en un acta, en la que se concluirá si hay indicios o no de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Si se concluye que sí hay acoso, la comisión o la persona instructora instará a la dirección de la empresa a tomar las medidas sancionadoras oportunas, desde el traslado hasta, en los casos más graves, el despido disciplinario del agresor/a.

Si la sanción no implica el despido, la dirección de la empresa deberá establecer medidas de vigilancia para evitar que la situación vuelva a repetirse. Así mismo, se reforzarán las acciones de sensibilización y de protección y salud de la víctima (aplicando las medidas que sean necesarias, como por ejemplo, apoyo psicológico, modificación de las condiciones laborales, nuevas acciones formativas y de sensibilización para la plantilla, etc.).

El **plazo para la resolución del expediente de acoso por parte de la dirección es de 3 días laborables**, desde la recepción de las conclusiones de la comisión o persona instructora.

Cerrado el expediente, la comisión o persona instructora deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento o resultado de las medidas adoptadas, para lo que tiene un **plazo no superior a 30 días**.

Otras vías disponibles:

- **Jurisdicción social:** Extinción del contrato. Si se prueba el acoso laboral, la víctima tiene derecho a paro e indemnización como si fuera un despido improcedente. Además, también puede solicitar indemnización por daños y perjuicios.
- **Inspección de trabajo:** Se enviará un inspector para que realice una evaluación y redacte un informe, el cual tiene carácter probatorio ante un tribunal.
- **Tribunales:** El acoso laboral es un delito castigado con una pena de prisión de 3 meses a 2 años.
- Hay que probar el acoso sexual laboral
- **Testimonios de testigos, pruebas materiales (fotografías, conversaciones, emails, partes de baja...):** El informe pericial de un psicólogo es muy importante pues es fundamental a la hora de probar hechos ante un juzgado. Aquí se verá reflejado el contexto laboral y personal de la persona, las consecuencias que le han provocado y los efectos en su rendimiento laboral.

El deber de divulgar entre los empleados

Todas las personas de la organización deben estar informadas de todas las medidas, protocolos e instrumentos disponibles y la empresa debe asegurarse la comprensión de éstos para prevenir y probar las acciones acometidas por la propia organización. Algunos de los posibles canales y medidas son:

1. Intranet corporativa, tableros de anuncios o correos electrónicos.
2. Firma de los protocolos una vez leídos, tanto para personal existente como para las nuevas incorporaciones y, si es posible, para empresas proveedoras de servicios.
3. Publicar el protocolo en alguna parte visible de la página web.

La prevención es la clave en el plan de acoso laboral

Aunque el protocolo contra el acoso laboral debe incluir los mecanismos para denunciar y perseguir a los acosadores, **su principal función es la de prevenir el acoso**, es decir, evitar que lleguen a producirse casos de acoso laboral.

A través del protocolo de acoso laboral obligatorio se busca erradicar este tipo de comportamientos en las empresas, para lo que las empresas pueden recurrir a diferentes medidas y herramientas encaminadas a formar y sensibilizar a la plantilla en esta materia y conseguir así que no se produzcan estas situaciones, poniéndoles fin antes de que lleguen a desarrollarse, algo para lo que es necesaria la colaboración de toda la plantilla.

Algunas de esas medidas y herramientas, que deben ayudar a construir una cultura organizacional libre de cualquier tipo de acoso laboral, encontramos:

- Códigos éticos y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
- Códigos de conducta y de buenas prácticas.
- Cursos y formación en esta materia.
- Formación específica para la detección preventiva a los miembros de recursos humanos.
- Campañas de sensibilización para toda la plantilla.

¿Es obligatorio realizar cursos sobre acoso laboral en la empresa?

Realizar cursos sobre el acoso laboral en la empresa no es obligatorio, pero sí muy recomendable, ya que, a través de estos cursos de formación y sensibilización, las personas trabajadoras aprenden a reconocer las conductas que son consideradas como acoso laboral. En este caso, nos estamos refiriendo solo al acoso laboral o mobbing laboral moral.

En el caso del acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo, impartir **cursos de acoso laboral es muy recomendable** para las empresas, ya que la formación y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral forma parte de sus obligaciones en materia de igualdad, así como para cumplir la Ley Orgánica de garantía integral de libertad sexual.

Así, en lo que respecta a estos tipos de acoso laboral, esta formación no es solo una mera propuesta de medida a incluir en el protocolo de prevención del acoso, sino que debe incluirse como un **curso de acoso laboral** para todos los miembros de la empresa, ya que a través de él se informará y formará a la plantilla sobre qué se consideran conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y cómo evitarlas y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctimas o testigos de las mismas.

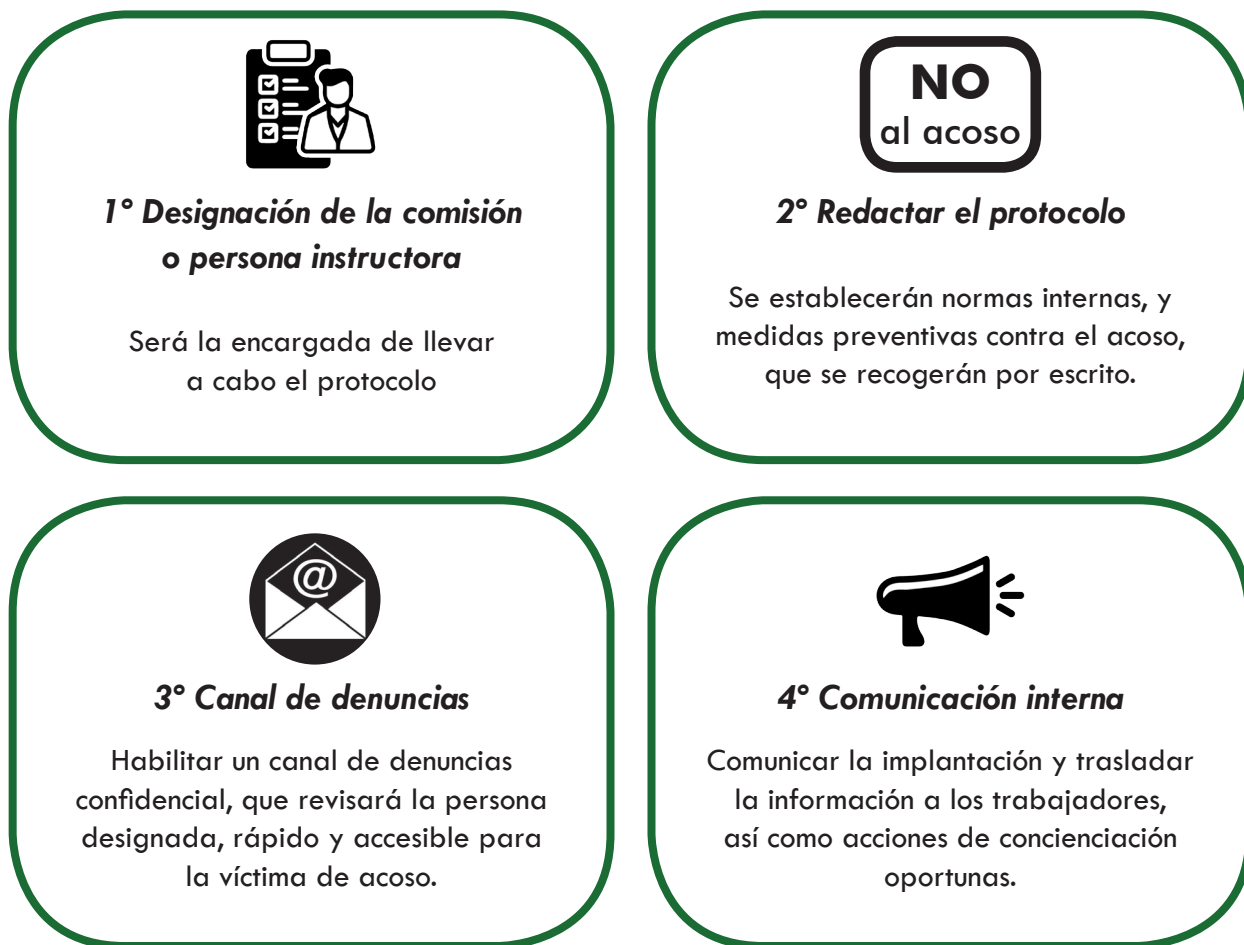
Así mismo, este tipo de cursos sobre acoso laboral también cumplirán con el objetivo de sensibilizar a todos los miembros de la empresa sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, en el que se respete la libertad y dignidad de las personas.

La formación es una medida preventiva dentro del plan y cuya acción ofrecerá un perfil de la empresa como Proactiva, con intención de cumplir la norma.

Estos cursos sobre acoso laboral deben ser impartidos por personas formadas en igualdad y con experiencia en la materia, por lo que, si la empresa no cuenta con un agente de igualdad, deberá contratar esta formación a través de una consultoría especializada en igualdad.



Gráfica pasos para el desarrollo del protocolo de prevención del acoso sexual o por razones de sexo en ámbito laboral

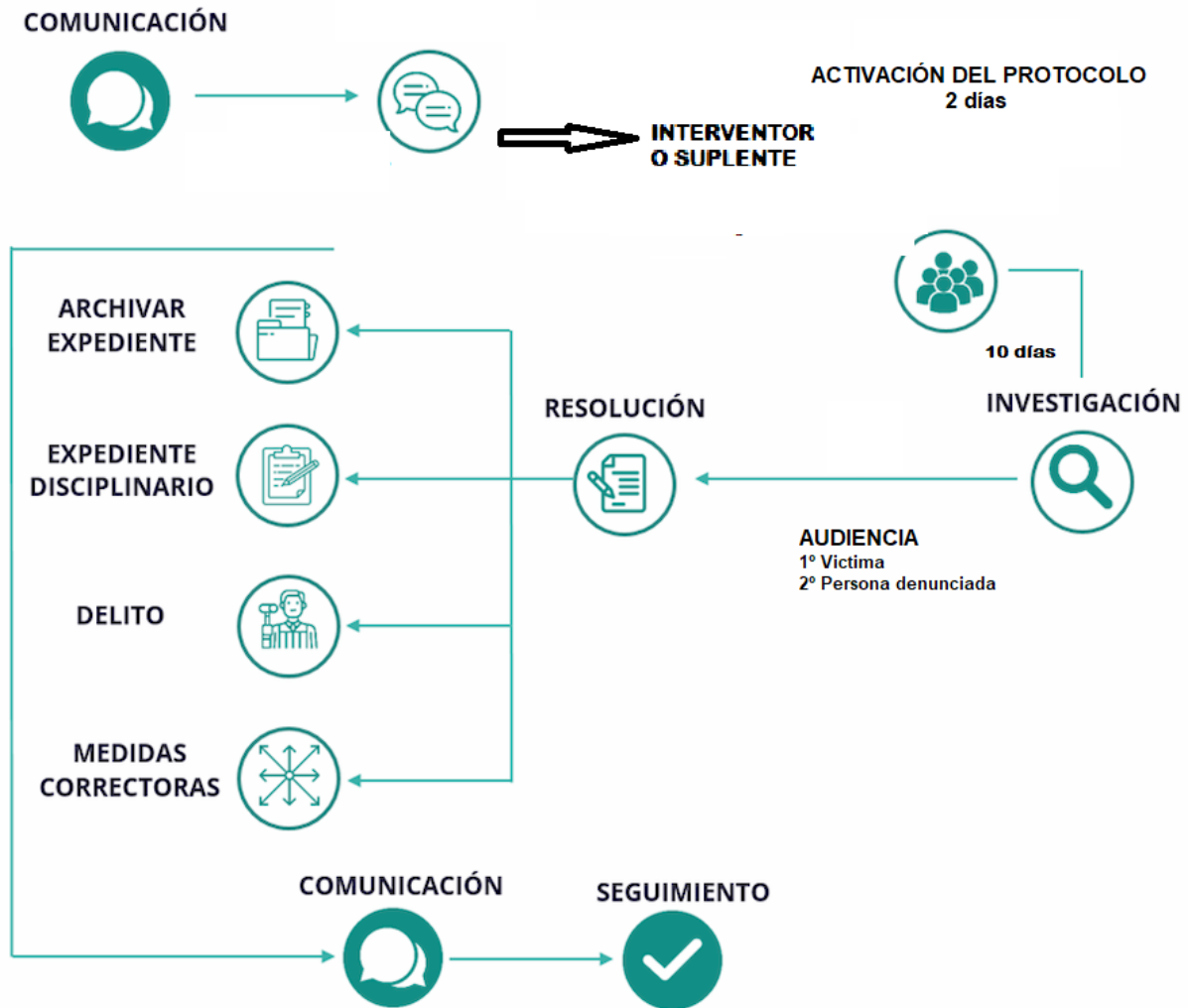


PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

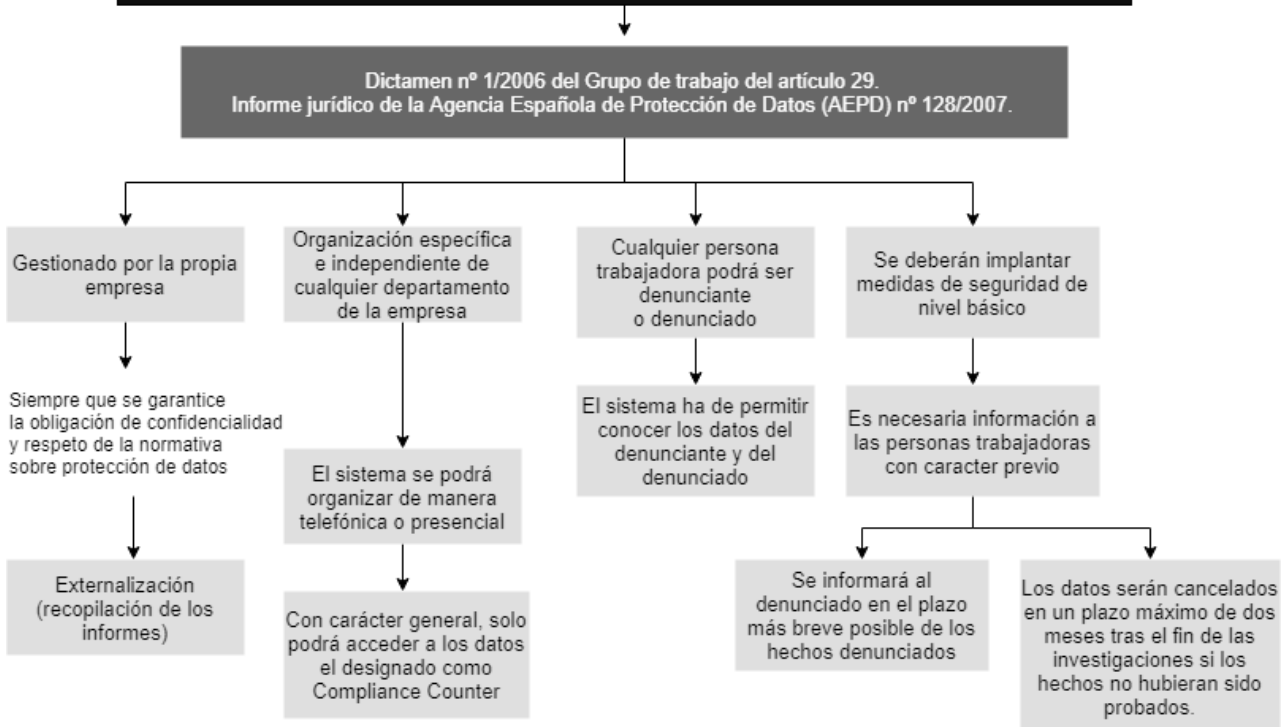
De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes.

	Plazo Máximo
1° Presentación de queja o denuncia	
2° Activación del protocolo de acoso	2 días laborales
3° Expediente informativo	10 días laborales
4° Resolución del expediente de acoso	3 días laborales
5° Seguimiento	10 días laborables

Resumen fases



Requisitos del whistleblowing o canal de denuncia interna



¿Cómo consigo mi plan contra el acoso laboral?

Recomendamos diferenciar las empresas de menos de 50 empleados y las de más de 50 empleados.

Las de menos de 50 empleados, solo han de desarrollar el Plan de prevención del acoso en ámbito laboral.

Las de más de 50 empleados, por tener otras obligaciones, se recomienda integrar su plan contra el acoso laboral en el Plan de Igualdad.

Aunque estrictamente hablando, este protocolo contra el acoso laboral sé centra en el acoso sexual o por razón de sexo, sus medidas y políticas de actuación se puede extender al resto de conductas consideradas como acoso laboral o mobbing. De esta manera, la empresa contará con un protocolo contra el acoso laboral completo, que alcance todo tipo de acoso.

Solicita presupuesto para la implantación del protocolo de acoso laboral y sexual en la empresa

En **PRODASUR SOFTWARE Y SERVICIOS, S.L.L.** te podemos ayudar a elaborar e implantar el protocolo contra el acoso laboral, al mejor precio.

Ponte en contacto con nosotros y **solicita un presupuesto sin compromiso.**

Te acompañaremos durante todo el proceso para que tu empresa cumpla con la normativa y puedas trabajar tranquil@



 www.prodatur.es
 prodatur@prodatur.es