

Circular 9.2022 Abril

Protocolo de Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo

Durante el mes de marzo de 2022 ha entrado en vigor la obligatoriedad, para aquellas empresas de más de 50 trabajadores, de registrar el plan de igualdad recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dicho Plan debe incluir un Protocolo de Prevención ante el Acoso, el cual se estableció por el art. 2 del Real Decreto 901/2020 como **de obligatorio cumplimiento por parte de todas las empresas, independientemente del número de empleados que tengan** (a pesar de que el Plan de igualdad sólo sea obligatorio solo para empresas de más de 50 trabajadores).

Aun en el caso de no contar la empresa con un Plan de Igualdad por no estar obligada, puede solicitar el Registro de dicho Protocolo ante la Autoridad laboral competente.

El mismo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Por tanto, es conveniente que, por parte de la empresa, se desarrolle un protocolo para tenerlo a disposición de la Inspección de Trabajo, así como fomentar las buenas conductas entre tu plantilla a través de formación sobre sensibilización ante el acoso.

Dicho protocolo debe contener un código de buenas prácticas y recogerá las campañas de información y las acciones formativas que se lleven a cabo en orden a prevenir el acoso en la empresa, así como los canales adecuados para formalizar una denuncia.

No obstante, la Inspección de Trabajo podrá exigir que, además de contar con el protocolo, se haya informado del mismo a toda la plantilla y se haya implantado correctamente.

Actualmente no existe un modelo de Protocolo oficial. No obstante, el Ministerio de Igualdad ha elaborado un Manual de referencia, el cual se adjunta acompañando a la presente circular donde se recogen unos modelos orientativos.

En cualquier caso, deberá elaborarse por cada empresa atendiendo al convenio colectivo (los cuales se prevé que vayan incorporando el contenido mínimo del Protocolo para las empresas de su ámbito funcional), al sector y a las características específicas de la empresa.

No obstante, partiendo del referido Real Decreto 901/2020 podemos señalar que debe contemplarse en todo caso:

- Una declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Listado de buenas prácticas, haciendo constar las no permitidas y aquellas que sirven para fomentar la igualdad, e información sobre dichas conductas a los trabajadores.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables. Dicho procedimiento de actuación debe ajustarse a los siguientes principios:
 - a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Identificación de las medidas frente al acoso y en su caso, las sanciones que correspondiesen (en este caso, dada la reserva de ley para el procedimiento sancionador es imprescindible ajustarse a lo dispuesto por la Ley o el convenio colectivo de referencia).

En caso de que en la empresa exista Representación de los trabajadores, el contenido de dicho Protocolo debe negociarse con la misma, siendo recomendable que se negocie con los trabajadores incluso en ausencia de órgano representativo de los mismos.

Cádiz, 1 de abril de 2022.