

Protocolo
de acoso
en la
empresa



Protocolo de acoso laboral

El protocolo de acoso laboral contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa, sea este acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.

Su objetivo es, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores/as que los sufren como a la propia empresa, que es **responsable del bienestar físico y psicológico** de sus empleados.

Este protocolo contra la violencia laboral, sea **física** o **psicológica**, debe incluir los mecanismos de denuncia y sanción de los acosadores, informando a toda la plantilla de cómo deben actuar ante este escenario (*tanto si son testigos como si son víctimas*) y cómo deben denunciar.

El protocolo de acoso laboral es tan importante, que aparece tanto en el Estatuto de los Trabajadores (*artículo 4*) como en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (*artículos 45 y 48*). Además, es una de las materias que obligatoriamente debe incluir el Plan de Igualdad y tratarse en el diagnóstico de situación.





¿Es **obligatorio**?

El empleador tiene una serie de obligaciones preventivas como son la obligación de elaborar un código de buenas prácticas y un protocolo de actuación frente al acoso, por lo en caso de no tener implantado un protocolo, la empresa será considerada cómplice al ser no garante.

Por la tanto la respuesta es Sí, tener un protocolo de acoso laboral es una obligación para todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla.

Es decir, el 100% de las empresas, independientemente de su plantilla, están obligadas a tener un protocolo contra el acoso laboral que articule no solo medidas para prevenirlo, sino también el procedimiento en caso de acoso laboral a seguir por trabajadores y empresa.

Aunque la empresa no tenga obligación de tener un Plan de Igualdad, **sí** está obligada a tener de acuerdo a la normativa un protocolo de acoso laboral.

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

¿Me pueden **sancionar**?

El acoso laboral no solo es un problema para las empresas, que afecta al **clima laboral** y el **rendimiento** de los trabajadores afectados, sino que puede convertirse en algunos casos en un **delito perseguido por la justicia**, que contempla penas de prisión.

Una empresa no cumpla con la obligación de tener un protocolo para el acoso laboral puede ser sancionada, además de ser denunciada ante los tribunales.

Las sanciones que pueden imponerse a las empresas por **no tener un protocolo en contra de la violencia laboral y el acoso sexual o por razón de sexo** quedarían así:

- Multas de **7.501 a 30.000** euros para infracciones leves
- Multas de **30.001 a 120.005** euros para infracciones graves
- Multas de **120.006 a 225.018** euros para infracciones muy graves

Si el caso llega a los tribunales, habría que sumar las multas impuestas por el tribunal a la empresa.



Si se demuestra que la empresa no tenía implantado el debido protocolo de acoso laboral **obligatorio** o el que tenía implantado era **insuficiente** o **ineficiente**. Así como la posible indemnización por daños que podría reclamar la víctima.

Aparte de esto, la empresa también podría perder automáticamente cualquier ayuda o bonificación que estuviese recibiendo y no poder volver a solicitarlas en un período de entre 2 a 6 años.

Finalmente, recordamos que un trabajador o trabajadora víctima de acoso en la empresa, puede poner fin a su contrato voluntariamente y percibiendo además el derecho de paro que haya generado y una indemnización equivalente a la del despido improcedente.

Información y **formación**

Información

De nada sirve tener un protocolo contra el acoso laboral, si de este no se **informa** a toda la plantilla. Por ello todas las medidas, canales y procedimientos para prevenir y perseguir el acoso laboral **deben ser comunicados a toda la plantilla, todos los departamentos y puestos de trabajo.**

Para ello se puede recurrir a diferentes vías, como publicarlo en la página web de la empresa, en su propia intranet, en los tablones de anuncios, a través de correos electrónicos, entregando copias del protocolo a todos los trabajadores/as, que tendrán que firmarlos una vez leídos, etc.

Formación

Todo protocolo deberá tener designada una comisión instructora para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento.

Debe **asegurarse la imparcialidad** necesaria en el proceso, con la **formación** en sensibilización de acoso a un porcentaje recomendado de la plantilla, para la comisión instructora y el resto del personal.

Registro protocolo acoso laboral

Registro protocolo

Indicanos tu nombre, apellidos, junto a tu NIF y tu firma digital para descargar el protocolo de acoso laboral.

Nombre Apellidos

NIF/CIF

Firma (Obligatoria)

Enviar

Descarga el protocolo de acoso de tu empresa

El protocolo de acoso laboral contempla aquellas medidas necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral, sea este acoso por razón de sexo o moral.

Su objetivo es, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores/as que los sufren como a la propia empresa.

Este protocolo de acoso, sea físico o psicológico, incluye los mecanismos de denuncia y sanción de los acosadores, informando (tanto si son testigos como si son víctimas) y cómo deben denunciar.

El protocolo de acoso laboral aparece tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 4) como en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículos 45 y 48).

Gestionar consentimiento

Procedimiento **el Siete**

Desde el Siete queremos ayudar a efectuar la correcta implantación de este protocolo, la formación y la correcta información a todo el personal, registrando la lectura y firma del correspondiente documento por parte de todos los empleados.

1

Implantación del protocolo de acoso

Profesionales especializados en acoso laboral efectuarán tu plan de implantación.

En sólo una llamada de nuestros especialistas

2

Documentación informativa y registro

Realización de documento informativo sobre la implantación.

Todo el personal deberá ingresar en una web y descargar el documento previo registro y firma.

3

Formación en materia de acoso laboral

Formación presencial y/o online al personal integrador de la comisión garante de la imparcialidad en la investigación de la denuncia.

Coste total de **implantación**

A modo de poder garantizar la imparcialidad dentro de la comisión investigadora de denuncia informal de acoso, se efectúa el siguiente escalado según tamaño de empresa

	Personas Formación presencial /zoom	Personas formativas online	Importe
De 801 a 1000 personas	85	34	2520€
De 501 a 800 personas	75	31	2,300€
De 300 a 500 personas	65	29	2,100€
De 151 a 300 personas	55	26	1,950€
De 101 a 150 personas	45	23	1,750€
De 51 a 100 personas	30	16	1,150€
De 31 a 50 personas	25	12	900€
De 16 a 30 personas	8	8	600€
Menos de 15 personas	2	2	420€

La formación se efectúa mediante un curso online

Formación en materia de acoso laboral

3



Preguntas frecuentes

¿Por qué las empresas deben implantar un Protocolo de Acoso Laboral?

La Ley Orgánica de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIMH), establece en el artículo 48 la obligación a todas las empresas de promover las condiciones de trabajo que eviten estas conductas y establecer procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo se fundamenta también en la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL) y en sus normas de desarrollo; sobre todo teniendo en cuenta el Criterio técnico 69/2009 de inspección de trabajo y seguridad en material de acoso y violencia en el trabajo por incumplimiento de la LOIMH y por carácter extensivo de la LPRL por considerarse una situación de acoso un riesgo laboral de carácter psicosocial.

¿Por qué las empresas deben garantizar la formación sobre de acoso laboral, sexual y por razón de sexo?

La LPRL exige en un artículo 19 garantizar a las personas trabajadoras la formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación cuando se produzcan cambios.

¿Por qué las empresas deben garantizar la información y formación del protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo?

La LOIMH exige en su artículo 48.2 contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante sensibilización u concienciación a las personas trabajadoras.

Y la LPRL exige en un artículo 18 proporcionar al personal información necesaria, entre otra, la relativa a los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo (recordad que el acoso laboral se considera un riesgo laboral).



+34 647564932



info@elsieteformacion.com



www.elsieteformacion.com



el siete
formación

¿Avanzamos juntos?