

CIRCULAR ACOSO SEXUAL AMBITO LABORAL

El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo supone la adopción de medidas para evitar el acoso y arbitrar procedimientos para su prevención y tratamiento. En este sentido, 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, así como de cumplir con la legalidad vigente.

¿Dónde se establece la obligación? El artículo 2 del Real Decreto 901/2020 establece que todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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.

En consecuencia, toda empresa, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

¿Qué contenido mínimo debería contener este protocolo?

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- Una declaración de principios frente al acoso en tu organización.
- Un listado de buenas prácticas para tu plantilla. Dejando constancia de las conductas no permitidas y aquellas que servirán para fomentar la igualdad en la empresa.
- Información sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo y los diferentes términos relacionados, así como la identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Cuál es el procedimiento para denunciar en la empresa en caso de acoso. Y cómo será el tratamiento posterior para dar respuesta a una denuncia.
- Cuáles serían las sanciones de tipo laboral ante este tipo de conductas.

Los **procedimientos de actuación** responderán a los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

En cualquier caso, y para cualquier duda que podáis tener al respecto para la realización de la formación e implementación correspondiente a la aplicación práctica del protocolo de actuación frente al acoso en la empresa, colaboramos con GRUPO FUTURO.

Para cualquier duda, aclaración o complementar pueden consultar con nuestro despacho

LA DIRECCIÓN.

