

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

El **protocolo** para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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.

OBLIGATORIEDAD DE IMPLANTAR UN PROTOCOLO

Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007 y del Real Decreto 901/2020, todas las **empresas o personas autónomas** que tengan **personas empleadas a su cargo**, independientemente del número de personas empleadas, tienen la obligación de adoptar, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o **protocolo para la prevención y actuación** frente al acoso sexual y acoso por razón de género en el ámbito laboral.

IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO

El **desarrollo e implantación** del protocolo presentará **diferencias** entre las empresas que cuenten con un Plan de Igualdad y las que no cuenten con este:

- En el caso de las **empresas con Plan de Igualdad**, el protocolo de acoso laboral formará parte del proceso del Plan. El protocolo será realizado por una comisión de igualdad y pasará por una revisión por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, junto al resto del Plan de igualdad.
- En el caso de las **empresas sin Plan de Igualdad**, este protocolo podrá realizarlo una persona sin necesidad de comisiones, y deberá ser revisado y negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Para cumplir con la normativa vigente e implantar el protocolo se puede recurrir a la contratación del servicio a través de una **empresa externa**, o puede ser la **propia empresa o persona empresaria** la que lo lleve a cabo.

En el caso de las personas empresarias que deciden realizarlo por cuenta propia, pueden recurrir al [manual](#) desarrollado por el Instituto de la Mujer. Además, este manual incluye un [modelo de protocolo aplicable para las empresas que elaboren un plan de igualdad](#) (obligatorio o voluntario) y un [modelo aplicable para las empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igual](#).

Contenido obligatorio del protocolo:

En todo caso el protocolo debe contar, como mínimo, con el siguiente contenido:

- **Medidas preventivas:** declaración de principios, definición de acoso sexual y/o por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- **Medidas proactivas:** procedimientos de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- **Identificación de las medidas reactivas** frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

Proceso para la implantación del protocolo:

En general, el proceso para implantar el protocolo sigue las siguientes fases:

1. Designación de la comisión o de la persona responsable.

- En las empresas con Plan de Igualdad, se designará a una comisión instructora formada por tres personas (más una suplente), que será la encargada de realizar y gestionar el protocolo.
- En el caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras, sin Plan de Igualdad, este papel será ejercido por una persona instructora más una sustituta.

2. Redacción del protocolo.

- La comisión instructora o persona responsable deberá diseñar y desarrollar la normativa interna para prevenir, perseguir y combatir el acoso laboral, y una batería de medidas preventivas para evitar situaciones de acoso.

3. Canal y procedimiento interno para realizar las denuncias.

- Habilitar un canal de denuncias confidencial, rápido y fácilmente accesible para las víctimas, para poner en conocimiento la situación de acoso. La comisión o persona instructora deberá contar con un procedimiento para saber qué pasos seguir al recibir una denuncia.

4. Comunicación interna.

- Una vez implantado, el protocolo se deberá divulgar a toda la plantilla compartiéndole todas las normas, medidas y canales de denuncia para combatir el acoso laboral. Se entregarán copias a todas las personas trabajadoras.

Registro del protocolo:

Cuando la empresa cuente con un Plan de Igualdad, este protocolo formará parte del mismo. La empresa **deberá registrar el Plan** de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 11 del RD 901/2020, de 13 de octubre y en el Real Decreto 713/2010.

Si la empresa no cuenta con Plan de Igualdad, si así lo desea, podrá solicitar **voluntariamente** el depósito del acuerdo relativo al **protocolo** ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del RD 901/2020, de 13 de octubre y en la disposición adicional segunda del RD 713/2010, de 28 de mayo.

Normativa:

[Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

[Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#)