

¿ES OBLIGATORIO QUE MI EMPRESA DISPONGA DE UN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?

Todas las empresas, sin importar el tamaño de la plantilla, deben disponer de un «*protocolo de acoso sexual y por razón de sexo*» además de un «*procedimiento de resolución interna de conflictos*» y un «*protocolo de acoso laboral*» a seguir por sus trabajadores y empresa.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Artículo 48.1. y 48.2 establece la **obligatoriedad** de proteger a los trabajadores y trabajadoras de situaciones de acoso sexual mediante la elaboración de un protocolo de acoso y posterior sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo con medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. (Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación). Estableciendo: «*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*»

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 suma, toda empresa como persona jurídica e 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.

En el caso de las asociaciones, al ser personas jurídicas también tienen esa obligación de implantar este protocolo.

Consecuencias de la inexistencia de un protocolo de acoso:

En el caso de que la empresa sufra una denuncia por un caso de acoso sexual o por razón de sexo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le solicitará las medidas, que, en esta materia, la empresa tiene adoptadas o en su caso el Protocolo Preventivo contra el Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

El incumplimiento de dicha obligación se encuentra tipificado como constitutivo de Infracción Muy Grave en los apartados 12, 13 y 13 bis del art. 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

La sanción administrativa prevista en el art. 40.1.c) de la LISOS para el caso de incumplimientos considerados muy graves en materia de relaciones laborales esta cuantifica en su grado MÍNIMO entre 6.251 y 25.000 euros; en su grado MEDIO entre 25.001 y 100.005 euros; y en su grado MÁXIMO de 100.006 euros a 187.515 euros.

El acoso sexual y las situaciones discriminatorias por razón de sexo están prohibidas expresamente por el Estatuto de Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y el VI Convenio General del Sector de la Construcción.

El sujeto responsable ante este tipo de infracciones laborales sería la empresa, tanto por acción, como por omisión, si a pesar de conocer los hechos, no ha tomado las medidas suficientes.

La víctima de acoso también podría solicitar la resolución de su contrato por causa justa en estas situaciones. Y cualquier represalia contra esta sería asimismo sancionable.

Por último, el acoso sexual podría constituir un **delito con pena de cárcel**. Se entiende que se produce acoso sexual se produce cuando una persona se aprovecha de una relación laboral o de prestación de servicios para solicitar favores sexuales a otra que está en el mismo ámbito, causando en la víctima una situación objetiva y gravemente hostil, humillante e intimidatoria. Está regulado en el art. 184 del Código Penal y tiene previsto una pena de 3 a 7 meses de cárcel y una multa.

NO es sólo una obligación formal. La Inspección de trabajo no te va a exigir únicamente este documento, también revisarán que se haya implantado convenientemente en la empresa y se haya informado a toda la plantilla.

Por eso, la difusión no debe limitarse a la firma de un recibí por parte de tu plantilla, es recomendable explicar dicho plan en una acción formativa de sensibilización.

Igualmente, deberá incluirse información sobre los canales adecuados para formalizar una denuncia, que garanticen su confidencialidad y el plazo para resolver estas reclamaciones.

En todo caso, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

¿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.

En todo caso, es posible descargar unos **modelos de protocolo** frente al acoso sexual y por razón de sexo elaborados por el Ministerio de Igualdad:

- [Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para empresas que elaboren un plan de igualdad \(obligatorio para empresas de 50 trabajadores o más o voluntario para el resto\).](#)
- [Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para PYMES que carezcan de plan de igualdad](#)

Hay compañías que deciden incluir este protocolo dentro de su Plan de Igualdad. Otras empresas prefieren elaborar un protocolo de prevención del acoso laboral y acoso laboral sexual como parte de su normativa interna y de su código de conducta, de manera que complementaria al citado plan. En otros casos, estos protocolos forman parte de la negociación colectiva y figuran en el convenio colectivo de la empresa.