

# Protocolo contra el acoso laboral



# ¿QUÉ ES UN PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL?

El acoso laboral, acoso psicológico en el trabajo o mobbing, es un **riesgo laboral de carácter psicosocial** cuyos efectos en la salud han de considerarse como daños derivados del trabajo. Es una obligación empresarial el prevenirlo mediante la implantación de procedimientos de actuación, la impartición de formación a los trabajadores a todos los niveles, evaluarlo mediante evaluaciones específicas de carácter psicosocial y minimizarlo.

El fin del protocolo es el de establecer las pautas necesarias para garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso, presión o cualesquiera acciones que puedan influenciar negativamente en el desempeño profesional de una persona.

Consiste en establecer un **procedimiento de actuación a seguir** cuando se presenten conductas que puedan suponer un riesgo psicosocial para los trabajadores/as, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización. Mediante este Protocolo se establecerán los mecanismos para **prevenir o minimizar los riesgos** derivados de este tipo de situaciones.

Es necesario que las empresas tomen la iniciativa y elaboren protocolos de acoso laboral y sexual. Adaptados a medida, a cada tipo de empresas, para evitar todas aquellas conductas que influyen en la salud de los trabajadores.

La Dirección de la empresa es responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

## ¿DÓNDE LO ENCONTRAMOS REGULADO?

### Ley de Prevención de Riesgos Laborales

#### Artículo 14

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en cuanto a la seguridad y salud del trabajo. Esto significa que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

#### Artículo 15 y 16

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto con el objetivo de evitar los riesgos y adaptar el trabajo a la persona.

### Estatuto de los Trabajadores

#### Artículo 4.2

Dentro del Estado español, no se puede discriminar directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, lengua, etc.

#### Artículo 19

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en su trabajo.

La **ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que "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".

Rd 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

## ¡IMPORTANTE!

No contar con un protocolo de prevención de **acoso laboral o por razón de sexo** constituye una infracción que puede dar lugar a sanciones que pueden verse incrementadas si se dan en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

C/ Zuatzu nº 4, Edif. Easo, 2º  
Planta, Oficina 10  
20018 San Sebastián (Gipuzkoa)

T 943 444 274  
E donostia@cfp-in.com  
cfp-in.com

