

# PROTOCOLO

## ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo son manifestaciones de la violencia machista en el ámbito laboral. Constituyen una de las formas de discriminación más graves y hacen evidente la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### 1 IDENTIFICACIÓN

Al ser un protocolo de aplicación en la empresa, debe tener  
Título  
Fecha de aprobación  
Período de vigencia



### 2 PRESENTACIÓN Y ÁMBITO DE APROBACIÓN

Aquí se deben recoger las motivaciones que llevan a su realización. Aquí se debe exponer:

- Compromiso por parte de la empresa: declaración de la empresa
- La necesidad de abordar la prevención y la actuación frente a posibles situaciones de acoso
- Implicación y participación del conjunto de la plantilla.
- Participación de la RLT en la negociación y acuerdo en la elaboración del protocolo.



### 3 OBJETIVOS

- Plasmar el objetivo general:  
Definición de un marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de erradicar este tipo de conductas.
- Definir con claridad los objetivos específicos



### 4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa en su entorno laboral. Es importante tener en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico ni por la jornada laboral ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa. Así, la responsabilidad de la empresa abarca tanto la protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso producidas entre personas de la empresa o por personas externas, como de las personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta.



### 5 DEFINICIONES

Definir en el Protocolo las tipologías de acoso para poder visibilizar en cualquier momento una posible situación. Se recomienda poner ejemplos de algunas situaciones. Algunas claves para identificarlos

- Son comportamientos no deseados por parte de quienes los sufren.
- Implican connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista
- Atentan contra la dignidad de una persona o crean un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas



### 6 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Introducir un apartado de principios y garantías del procedimiento al fin de dar confianza a la plantilla. (se garantiza respeto y protección de la intimidad, confidencialidad, derecho a la información para las partes implicadas, apoyo de personas formadas, diligencia y celeridad, trato justo, protección ante posibles represalias, colaboración, medidas cautelares y vigilancia de la salud)

### 7 DERECHOS Y OBLIGACIONES

La ley establece derechos y obligaciones ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Es importante incluir:

- Obligaciones por parte de la empresa
- Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras
- Participación de la RLT ante casos de acoso sexual y por razón de sexo



### 8 PREVENCIÓN

Se recomienda incluir las acciones de prevención negociadas con la RLT que están previstas para la empresa. Estas acciones deben facilitar la intervención en origen y han de ser planificadas, ejecutadas y evaluadas.

### 9 PROCESO DE INTERVENCIÓN

Existen dos vías de intervención: la interna que se desarrolla dentro de la empresa y la externa que se hace a través de la inspección de trabajo, jurisdicción laboral y penal. Utilizar una de las vías no excluye a la otra. Revisa el protocolo de tu empresa!



### DURANTE TODO EL PROCESO

- Cumplimiento de plazos.
- Seguimiento y evaluación
- Dar a conocer el protocolo a toda la plantilla.