Protocolo contra el acoso: un elemento fundamental para conseguir la igualdad

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **todas las empresas**, independientemente de su tamaño, deberán disponer de un protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, que establezca las medidas necesarias para prevenir este tipo de conductas y, en caso de producirse, el procedimiento a seguir para su subsanación.

La confección de dicho protocolo deberá llevarse a cabo junto con los representantes legales de las personas trabajadoras (en adelante, RLT), debiendo los mismos contribuir en la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo mediante la sensibilización de la totalidad de la plantilla frente este tipo de situaciones. En este sentido, y en caso de que la RLT tenga constancia de algún comportamiento que pudiera constituir un posible caso de acoso, deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la organización.

Ahora bien, muchas empresas optan por utilizar modelos de protocolo contra el acoso genéricos con tal de dar una apariencia de cumplimiento a la normativa vigente. Sin embargo, esto puede acarrear graves problemas a la organización en el momento en que se presente un verdadero caso de acoso, ya que no se dispone de un procedimiento adaptado a la realidad de la entidad y a lo estipulado en el Convenio Colectivo de aplicación.

En relación con el procedimiento de actuación a seguir, en muchos convenios colectivos figuran los plazos que debe llevar a cabo la organización. Por ejemplo, el Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, se establece un plazo máximo de 15 días para adoptar las medidas correctoras necesarias ante

Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

supuestos de acoso, especificando que la RLT tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que pudieran tramitarse, así como de las medidas adoptadas por la organización.

Aquellas compañías que no dispongan del referido protocolo podrán incurrir en una **infracción grave** según el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), con multas, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, de 1.501 a 3.750 euros en su grado medio y de 3.751 a 7.500 euros en su grado máximo, según lo establecido en el artículo 40 LISOS. Por ello, recomendamos que todas aquellas entidades que no dispongan en la actualidad de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, lo adopten a la mayor brevedad posible.

Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.