

EXPERTOS EN CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y DIGITALIZACIÓN

FICHA TÉCNICA: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el derecho de personas trabajadoras a su integridad física, al respeto a su intimidad, a la consideración a su dignidad y a la protección frente a las ofensas físicas o verbales.

Por otro lado, **la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su Artículo 48, establece la obligatoriedad de 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.

Por tanto, **para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en materia de acoso laboral en todas sus vertientes** (sexual, por razón de sexo o psicológico), **ES NECESARIO IMPLANTAR EN TODAS LAS EMPRESAS, SIN IMPORTAR EL TAMAÑO DE SU PLANTILLA, procedimientos de actuación que permitan detectar y resolver posibles situaciones en este ámbito.**

El formato más habitual consiste en instituir **protocolos** que **puedan definir unas pautas** que **permitan identificar una situación de acoso**, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el **fin de solventar una situación discriminatoria**, procurando, en todo momento, **garantizar los derechos de las víctimas.**

El **protocolo** de prevención del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo (acoso laboral) es un documento que tiene por objeto establecer **sistemáticas de actuación en estos casos**. A través del protocolo, también se establece por parte de la empresa una **declaración de intenciones de tolerancia cero** ante el acoso y la **adopción de medidas para facilitar la erradicación del mismo.**

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

» PERSONALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Se realiza un **análisis inicial** de la situación de la empresa su propio contexto y necesidades, del Convenio Colectivo y normativa específica que pueda fijar plazos o condiciones específicas dentro del protocolo de prevención acoso laboral.

En base a esta información, **proponemos un protocolo** de prevención de acoso laboral **personalizado** para la empresa, que será **discutido con la Dirección, Recursos Humanos y Representantes de los trabajadores antes de su aprobación** (si los hubiere).

Nuestro Protocolo de prevención frente al acoso en el trabajo **contendrá**, al menos:

- Declaración de principios
- Decálogo de buenas prácticas
- Definiciones y conceptos
- Ejemplos de comportamientos tipificados y no como acoso
- Procedimientos de actuación
- Régimen disciplinario
- Modelos de denuncia

» **SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Una vez aprobado, deberá ser **difundido y conocido por todas las personas de la organización**. Esta difusión no se puede quedar en una mera entrega formal a los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, sino que deberá explicarse en una acción formativa de sensibilización.

Todas las personas deben conocer el código de conducta, los cauces para formalizar una denuncia (canal de denuncias) y las garantías de confidencialidad y plazos de resolución.

» **FORMACIÓN**

A su vez es **importante y recomendable formar periódicamente en esta materia** a las personas designadas para llevar la gestión del protocolo, a personal directivo y/o mandos intermedios, así como a la RLT.

Aprovechamos para recordar que desde nuestro **departamento de Formación** estamos a su disposición para la realización de formación sobre esta u otras materias, y la gestión de su bonificación a través de FUNDAE.

CANAL DE DENUNCIAS Y SERVICIOS JURÍDICOS COMPLEMENTARIOS

En aras a ofrecer un servicio integral a nuestros clientes, desde Grupo Isonor ponemos a su disposición los siguientes servicios complementarios:

» **CANAL DE DENUNCIAS DIGITAL**

Un **Canal de Denuncias** es un **canal de comunicación**, que permite a empleados/as y personas relacionadas con la empresa a informar sobre sospechas de incumplimiento de forma confidencial. Es un elemento esencial en la cultura de cumplimiento normativo.

Desde Grupo Isonor ofrecemos un **Canal de Denuncias Digital**, como medio más **eficiente** y adecuado para garantizar la **seguridad de la información**, la **confidencialidad** del denunciante, la **trazabilidad** de la denuncia y la **automatización** del proceso. Cumple con la **Directiva Europea 19/1937** relativa a la **Protección de las Personas que Informan** sobre Infracciones del Derecho de la Unión y con la normativa de **Protección de Datos**.

» **SERVICIOS JURÍDICOS COMPLEMENTARIOS**

- **Implantación** en la empresa del **Canal de Denuncias y Gestión Externa** del mismo (recepción, atención, análisis y valoración, instrucción, informe y seguimiento de las denuncias).
- **Consultoría Compliance.**