

PROTOCOLO ACOSO EN EL TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL

El plan o protocolo de actuación que las entidades solicitantes deben implementar, deberá contener al menos los siguientes aspectos:

1.-Contenido mínimo:

- **Descripción de la empresa/entidad y compromiso.** En el protocolo deberá constar el compromiso de la entidad con la tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso dentro del ámbito laboral y una adecuada información sobre el procedimiento establecido internamente en la Asociación para actuar en casos de denuncias de acoso.
- **Definición de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.** En el Plan o protocolo se deberán definir los conceptos y conductas constitutivas de acoso de acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- **Procedimiento de actuación:** queja, activación y tramitación del protocolo, resolución y seguimiento. **Adjuntar un modelo de queja.** En línea a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, mencionada anteriormente, el protocolo o plan de prevención deberá contar con un procedimiento estandarizado de prevención del acoso, y deberá establecer además un medio o canal a través del cual comunicar estas situaciones, que deberá ser confidencial y fácilmente accesible para cualquier persona, a través del cual poder comunicar a la persona responsable dentro de la organización, una situación de acoso, con el fin de activar el procedimiento establecido para su investigación.
- **Duración, obligatoriedad del cumplimiento y entrada en vigor.** El protocolo deberá establecer el periodo y obligatoriedad de su cumplimiento por todas las personas integrantes de la plantilla y la fecha de entrada en vigor del mismo.
- **Designación de comisión o persona instructora.** Aquellas empresas u organizaciones obligadas a tener Plan de Igualdad deberán nombrar como órgano instructor a una Comisión formada por tres personas (más un suplente) que será acordada por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Sin embargo, en aquellas empresas u organizaciones sin obligación de tener un Plan de Igualdad, deberán designar a una persona instructora que realizará las mismas funciones de recepción de la denuncia, investigación y esclarecimiento de los hechos que la Comisión Instructora.
- **Comunicación a la plantilla.** En el protocolo de actuación se deberá reflejar la forma en la que se pondrá en conocimiento de toda la plantilla, incluyendo la referencia del medio o canal para interponer una denuncia o comunicación en materia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

2. Registro del protocolo:

Cuando la empresa tenga Plan de Igualdad, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte del mismo. La empresa deberá registrar el plan de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 11 del RD 901/2020, de 13 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Junto a la solicitud de inscripción en el registro, se deberán cumplimentar datos relativos al protocolo en el modelo oficial del plan de igualdad, en los términos establecidos por el citado Real Decreto.

Si la empresa no cuenta con Plan de Igualdad, podrá solicitar el depósito del acuerdo relativo al protocolo de prevención y actuación ante situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del RD 901/2020, de 13 de octubre y en la disposición adicional segunda del RD 713/2010, de 28 de mayo.

