



# PROTOCOLO DE ACOSO

**modus consulting**  
Recursos Humanos y Formación

Somos profesionales de la psicología organizacional, con más de 20 años de experiencia en consultoría y formación empresarial.



Consultoría de  
Recursos Humanos



Proyectos  
Formativos

# PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

## ¿Qué es el acoso laboral?

El acoso laboral es definido por la ley como cualquier comportamiento no deseado, manifestado de manera reiterada, que tenga como objetivo o resultado atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o abusivo para la víctima.

## ¿Qué es el Protocolo de Acoso Laboral?

El protocolo de prevención y actuación por acoso laboral es un plan de acción que establece las pautas que permiten a la empresa prevenir e identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, y establecer los procedimientos de actuación frente las denuncias y las sanciones

## ¿Por qué implantarlo?

- Ayuda a prevenir situaciones de acoso al establecer claramente qué comportamientos son inaceptables y cuáles son sus consecuencias.
- Facilita la resolución de conflictos relacionados con el acoso de manera justa y equitativa
- Brinda a su plantilla herramientas para saber cómo actuar en caso de experimentar o presenciar acoso laboral, lo que les proporciona una sensación de seguridad y apoyo.
- Promueve una cultura de respeto y equidad en el lugar de trabajo.
- Ayuda a la empresa a cumplir con las leyes y regulaciones laborales relacionadas con el acoso en el lugar de trabajo, lo que reduce el riesgo de enfrentar demandas legales y sanciones.

Además, disponer de un protocolo de acoso en su empresa no solo es necesario como medida de prevención, **es una obligación legal.**

Dentro de las responsabilidades empresariales para la prevención del acoso, la ley obliga la elaboración de un Protocolo de Prevención de Acoso Laboral a todas las empresas, sin importar el número de empleados.



**Tener un Protocolo de Acoso Laboral es una obligación para todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla.**

# PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

## Fundamentos legales vinculantes:



Constitución Española. Art. 14:

*"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".*



Estatuto de los Trabajadores. Art. 4:

*"Los trabajadores tienen como derechos básicos:...*

*c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, ...*

*e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".*



Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Art. 12 referido a la Prevención y Sensibilización en el ámbito laboral:

*"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

*Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital...*

*Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.*



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres. Art. 48:

*"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

# NUESTRA OFERTA DE SERVICIO

## Elaboración del Protocolo de Acoso

- » Iniciamos el proceso con una **Formación para la Persona/Comisión Instructora**, con el fin de asegurar una respuesta adecuada ante denuncias de acoso. Este proceso formativo garantiza que los miembros estén familiarizados con los procedimientos legales, psicológicos y éticos involucrados en la gestión de estas situaciones sensibles. Además, la capacitación ayuda a desarrollar habilidades para llevar a cabo investigaciones imparciales, recopilar pruebas de manera adecuada y brindar apoyo tanto a las víctimas como a los presuntos acosadores. Una comisión bien capacitada contribuye a la creación de un ambiente laboral más seguro y respetuoso para todos los empleados.
- » Desarrollamos junto con la Persona/Comisión Instructora la **elaboración y adaptación del Protocolo de Acoso Laboral** a sus requerimientos.
- » **Impartimos formación en sensibilización para toda su plantilla**, con el fin de promover un entorno de trabajo respetuoso y seguro. El proceso formativo garantizará el cumplimiento de su empresa del deber de protección del empleador y de su obligación de prevenir el acoso laboral mediante la formación de las personas trabajadoras; cumpliendo así con la legislación vigente. Además, una plantilla sensibilizada fomenta la solidaridad entre colegas y contribuye a la creación de un ambiente laboral más saludable y productivo.

**Al educar a todos en identificar, prevenir y denunciar el acoso, se fortalece la cultura organizacional de respeto y se reduce el riesgo de incidentes.**



<https://modusconsulting.es/>

