

27 de diciembre de 2023

CIRCULAR: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO. PROTOCOLO DE IGUALDAD (LAB.-F- 15/23)



El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de las personas trabajadoras 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, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”*.

En dicho texto se garantiza también el derecho de los empleados a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como 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.

Por otra parte, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”*.

Asimismo, se establece la obligación de disponer de un plan de igualdad por parte de las siguientes empresas:

- Las empresas de cincuenta o más trabajadores.

- Cualquier empresa, cuando así se establezca en el convenio colectivo que le sea aplicable.
- Cualquier empresa, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

En esta Ley Orgánica también se especifica que 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”*. Para ello, se podrán establecer medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Como conclusión de lo anterior, FETEIA-OLTRA considera lo siguiente:

- Toda empresa debe contar con medidas o protocolos contra el acoso, en el ámbito laboral, tanto con carácter general y, más en concreto, contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (en su caso, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras).
- Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Todas las empresas deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Ciertas empresas (especificadas anteriormente) deberán contar con un plan de igualdad.

Se adjunta un [documento informativo del Ministerio de Igualdad](#), por si resultara de interés.

Atentamente,