

PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

¿Qué deben contemplar?

Casos mediáticos como el “Beso de Rubiales” o el caso del responsable de la UCI pediátrica del Hospital La Paz, hacen preguntarnos **¿qué derechos y responsabilidades tenemos como personas trabajadoras y cuáles son las responsabilidades que tienen las organizaciones en materia de violencia y acoso laboral?**



Las denuncias por acoso sexual, por orientación sexual o por acoso psicológico están muy presentes en la calle, en las redes sociales y en los medios de comunicación, pese a que la mayor parte de denuncias no son conocidas. Y ante estas denuncias es frecuente que las personas y las empresas no sepan cómo actuar.

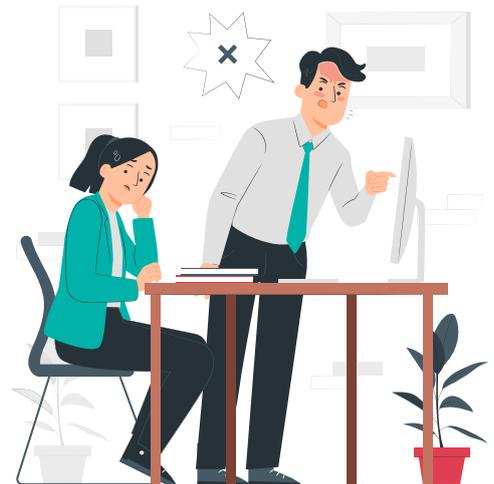
Y esa es precisamente una de las funciones de los protocolos para la prevención del acoso laboral: **establecer las pautas a seguir por la empresa y por las personas trabajadoras** para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

UN OBJETIVO PREVENTIVO

Sin embargo, el principal objetivo de los protocolos es el de **prevenir las situaciones de violencia y acoso laboral en todas sus manifestaciones.**

Así, para materializar el carácter preventivo y disuasorio del protocolo, éste ha de anticiparse estableciendo de manera clara y determinante la voluntad expresa de la empresa de no permitir ninguna conducta que pueda llegar a vulnerar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y de aquellas con las que estén en contacto en el lugar o por motivo del trabajo.

Por tanto, el documento deberá recoger el **compromiso de la empresa a efectuar las acciones necesarias para evitar y en su caso investigar todas aquellas conductas inapropiadas.**



¿A qué conductas nos estamos refiriendo?

Este es un aspecto importante: establecer el objeto del Protocolo para saber cuándo corresponde activarlo; para ello, hay que determinar qué tipo de violencias se contemplan y definir en qué consisten.

Y para que no quede ninguna duda el protocolo **debe contener ejemplos** que permitan detectar y diferenciar cuando nos hallamos ante un conflicto interpersonal y cuando nos encontramos ante unas conductas o comportamientos indiciarios de constituir acoso psicológico, discriminación (por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, entre otros) o acoso sexual o por razón de sexo, poniendo el foco en aquellos colectivos más vulnerables como son los menores, las mujeres o las personas LGTBI+. Y especialmente para estos casos, es necesario contar con la participación de la representación social.



De cara a poner en práctica el principal objetivo del Protocolo, el preventivo, será necesario sensibilizar y formar a las personas trabajadoras sobre estos riesgos, especialmente a aquellas personas con mayor capacidad para evitarlos: mandos y responsables en la organización.

CUANDO EL ACOSO YA HA OCURRIDO



¿Y si parece que ya ha ocurrido?

Aquí es donde el Protocolo debe marcar de forma clara las pautas de actuación: **cómo y a quién dirigir la denuncia o reclamación**; quién la recibirá y quién y cómo determinará si la denuncia es susceptible de ser un caso de acoso.

Es importante establecer una primera fase conciliadora a través de mecanismos como la mediación, para intentar reconducir aquellas situaciones o conflictos que se puedan gestionar o solucionar sin necesidad de continuar con el procedimiento. Sin embargo, cuando ello no sea posible o cuando haya indicios significativos de una situación de acoso o violencia se deberá investigar para conseguir la información necesaria que permita a la dirección de la empresa tomar medidas preventivas, correctoras y/o sancionadoras. Los protocolos deben contemplar, también, la **posibilidad de establecer medidas cautelares desde el inicio de la investigación**.

El procedimiento debe estar adaptado al tipo de organización, y en aquellas empresas en las que el número suficiente de personal permita constituir una Comisión Interna para la investigación de las denuncias pueden crearla o bien, contar con el asesoramiento de una entidad externa especializada. En cualquier caso, **debe quedar constancia de todo el proceso de investigación mantenido y realizar un seguimiento posterior de la efectividad de las medidas implantadas.**