



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



Protocolos de acoso en el ámbito laboral: ¿cumpló... y miento?

El incumplimiento de la obligación de elaborar e implantar un plan de acoso es estratosférico en las compañías españolas, pero es que incluso en las empresas e instituciones que tienen plan de acoso falta, en muchos casos, el siguiente paso que es, por un lado, asegurarse de que dicho protocolo cumple con la última normativa aplicable y, por otro, la efectividad real de las medidas contenidas en dicho protocolo.

De nada sirve tener un plan de acoso si cuando se produce alguna vulneración o infracción de las medidas contenidas en dicho plan **no se actúa o solo se actúa cuando no queda más remedio**.

En primer lugar, estas cuestiones clave sobre los protocolos de acoso en el ámbito laboral (al margen de que, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, hay que tener también en cuenta **la adecuada gestión de los riesgos psicosociales**):

1. Todas las compañías están obligadas a tener un Plan de Acoso

Todas las empresas, sea cual sea su número de personas trabajadoras en plantilla, **están obligadas** a elaborar e implantar un plan frente al acoso.

En concreto, las empresas deben articular medidas 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 haya ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |