



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Procedimiento interno para la protección de la dignidad y la salud en el trabajo

Marco de actuación conforme a la normativa vigente

El presente Protocolo se elabora en cumplimiento de la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, el **Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, y el **Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, integrándose en el sistema preventivo de la empresa como medida específica frente a los riesgos psicosociales.

Su finalidad es **prevenir, detectar y actuar** ante posibles situaciones de acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y saludable.

1. Objeto del protocolo

Este Protocolo tiene por objeto establecer un **marco claro de prevención y actuación** ante conductas de acoso laboral, moral o psicológico en el trabajo, protegiendo la dignidad de las personas trabajadoras y reduciendo los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo.

2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de su modalidad contractual.
- Personal directivo y mandos intermedios.
- Colaboradores externos cuando su actuación tenga impacto en el entorno laboral.

3. Principios de actuación

La empresa establece los siguientes principios como base de este Protocolo:

- **Tolerancia cero** frente a cualquier forma de acoso.
 - **Respeto a la dignidad y a la integridad** de las personas.
 - **Confidencialidad** durante todo el procedimiento.
 - **Imparcialidad y objetividad** en el análisis de los hechos.
 - **Protección frente a represalias.**
 - **Presunción de buena fe** de las partes implicadas.
-

4. Definición de acoso laboral

A efectos de este Protocolo, se entiende por acoso laboral cualquier **conducta reiterada o sistemática**, realizada en el marco de la relación laboral, que tenga por finalidad o efecto **atentar contra la dignidad de una persona**, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Se consideran, entre otras, las siguientes conductas cuando se producen de forma continuada:

- Descalificaciones o humillaciones reiteradas.
- Aislamiento social o profesional.
- Asignación de tareas injustificadas o degradantes.
- Amenazas, intimidaciones o difusión de rumores.

Esta definición se realiza **a efectos preventivos y organizativos**, sin constituir diagnóstico clínico ni calificación jurídica automática.

5. Medidas preventivas

La empresa adopta las siguientes medidas preventivas:

- Difusión del presente Protocolo entre la plantilla.
- Sensibilización y formación básica en prevención del acoso.
- Promoción de un clima laboral basado en el respeto y la comunicación.



- Integración del riesgo de acoso en la evaluación de riesgos psicosociales.
-

6. Procedimiento de actuación

6.1 Inicio del procedimiento

Cualquier persona que considere estar siendo objeto de una situación de acoso podrá **ponerlo en conocimiento de la empresa** a través de los canales habilitados, de forma confidencial.

6.2 Análisis y valoración

Una vez recibida la comunicación:

- Se realizará un análisis objetivo de los hechos.
 - Se escuchará a las partes implicadas.
 - Se valorará la adopción de medidas cautelares si procede.
-

6.3 Resolución

Tras el análisis:

- Se propondrán medidas correctoras o preventivas.
 - En su caso, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la normativa laboral aplicable.
 - Se documentará todo el procedimiento.
-

7. Garantías del procedimiento

Durante todo el proceso se garantizará:

- La **confidencialidad** de la información.
- La **ausencia de represalias** hacia las personas que actúen de buena fe.
- El respeto a los derechos de todas las partes implicadas.



8. Seguimiento y revisión

La empresa realizará un seguimiento de las medidas adoptadas y revisará periódicamente este Protocolo para asegurar su eficacia y adecuación a la normativa vigente.

Aclaración importante

Este Protocolo tiene una finalidad **preventiva y organizativa**, no constituyendo un diagnóstico clínico ni sustituyendo las actuaciones que correspondan por otras vías legales o judiciales.

Integración en el sistema preventivo

El presente Protocolo se integra en el **sistema de prevención de riesgos laborales** de la empresa como medida específica frente a riesgos psicosociales, en cumplimiento de la normativa vigente.

ACCIÓN PREVENTIVA

¿Dispone su empresa de un protocolo de acoso laboral actualizado y realmente operativo?

La inexistencia o inadecuada aplicación de protocolos de acoso puede derivar en **sanciones, conflictos internos y graves consecuencias organizativas**.

PsicoNorm ayuda a las empresas a **evaluar y reforzar** sus sistemas de prevención psicosocial, integrando protocolos claros, evaluación anónima y seguimiento conforme a la normativa vigente.

👉 **Solicite una evaluación psicosocial orientativa o una demo gratuita** y refuerce la protección de su organización.

www.psiconorm.es



Documento elaborado por PsicoNorm

Plataforma especializada en evaluación y prevención de riesgos psicosociales.

Documento elaborado conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos psicosociales a fecha de emisión.