

Por la presente queremos informar y recordar la obligación y responsabilidad que tienen las empresas, sus administradores y directivos de establecer mecanismos y procedimientos para la prevención del acoso en el entorno laboral.

Marco Normativo

La obligación de establecer mecanismos de prevención, detección y gestión de actos o acciones de acoso en el ámbito laboral está definida fundamentalmente en tres ámbitos normativos que detallamos a continuación:

- 1 Estatuto de los Trabajadores**, donde se establece el derecho de todo trabajador a la no discriminación, al respeto a la intimidad y a la debida consideración de la dignidad.
- 2 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**, donde se impone y obliga a las empresas el deber de vigilancia y mejora de las condiciones de trabajo de los empleados, contemplando para ello la identificación y prevención de riesgos no sólo de carácter físico, sino también aquellos de carácter psicológico (como pueden ser el acoso sexual y/o laboral en el trabajo) que puedan causar un deterioro en la salud de estos.
- 3 Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad de hombres y mujeres**, donde **específicamente**, en su artículo 48, se **requiere a las empresas que promuevan condiciones para evitar el acoso**, establecer procedimientos para su prevención e implementar un procedimiento/canal de denuncias en este ámbito. Todo ello con los deberes de confidencialidad, registro y protección del denunciante que el marco normativo vigente establece para este tipo de canales.

Adicionalmente, la referida Ley de Igualdad establece que las empresas de más de 50 empleados (o todas aquellas empresas que su convenio colectivo lo determine) deben realizar un plan de igualdad (contemplando en uno de sus apartados la prevención del acoso) que sea formalmente aprobado por la Entidad y comunicado a las autoridades (registro de igualdad).

Riesgos y Responsabilidades

El no cumplimiento del deber de prevención del acoso está sujeto a importantes sanciones por parte de las autoridades a la Entidad. Cabe destacar la responsabilidad directa que asumen los Administradores y Directivos a nivel personal (económicas y penales) por acciones de acoso realizadas por empleados o terceros, al no cumplir ni acreditar su responsabilidad personal en la implantación de las medidas de prevención y, en particular, el canal de denuncias como ejes fundamentales para evitar dicho riesgo y poder prestar soporte a las potenciales víctimas de acoso.

Plan de Acción

Atendiendo a la situación actual y social en este ámbito sobre los nuevos riesgos derivados de nuevos mecanismos y riesgos de acoso, entendemos que es necesario, tanto a nivel reputacional como a las altas responsabilidades que se pueden generar a la Empresa y sus responsables, asegurar y acreditar debidamente los deberes de prevención del acoso en el ámbito laboral. Por todo ello, **desde BONET** hemos desarrollado un plan de soporte que contempla la realización de un Protocolo de Prevención del Acoso, la activación del canal de denuncias en este ámbito, la formación y las comunicaciones y deberes formales que deben realizar los administradores y directivos.

Quedamos a su disposición para analizar la situación e implicaciones de la Entidad en este ámbito, así como para definir los elementos o actualizaciones necesarias para garantizar y acreditar debidamente los requisitos que el marco normativo establece en materia de prevención del acoso para, de esta forma, evitar riesgos potenciales de acoso y las responsabilidades y sanciones que se generan a la Entidad y sus Administradores / Directivos por la no implantación de dichas medidas.