**COMPROMISO DEL ILTRE COLEGIO (\*) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, (NOMBRE) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, (NOMBRE) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, y a los profesionales de la Abogacía en ella integrados, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, (NOMBRE) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (NOMBRE). Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

1. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
2. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
3. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
4. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
5. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
6. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Por su parte el artículo 62 de la LOIEMH estableció la obligación de crear un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que comprenderá, al menos, los siguientes principios: El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En tanto que, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos, el artículo 48 de la LOIEMH establece que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo 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 hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, definiendo el acoso en su artículo 28.

Finalmente, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al comprender los riesgos psicosociales.

En efecto, (NOMBRE) al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Ciudad y fecha