



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

***El papel del protocolo contra el acoso sexual y por razón
de sexo elaborado por Emakunde***

Olga Fotinopoulou Basurko

**Prof. T.U. (Acreditada Catedrática Universidad) de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social.**

UPV/EHU

Violencia en el trabajo: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo



25 de Noviembre
Día Internacional de
la eliminación de la
violencia contra la
mujer

Los datos que se elaboran y se manejan a nivel internacional y nacional no se centran específicamente en esta lacra. Ej. **Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019** (Ministerio de Igualdad 2020).



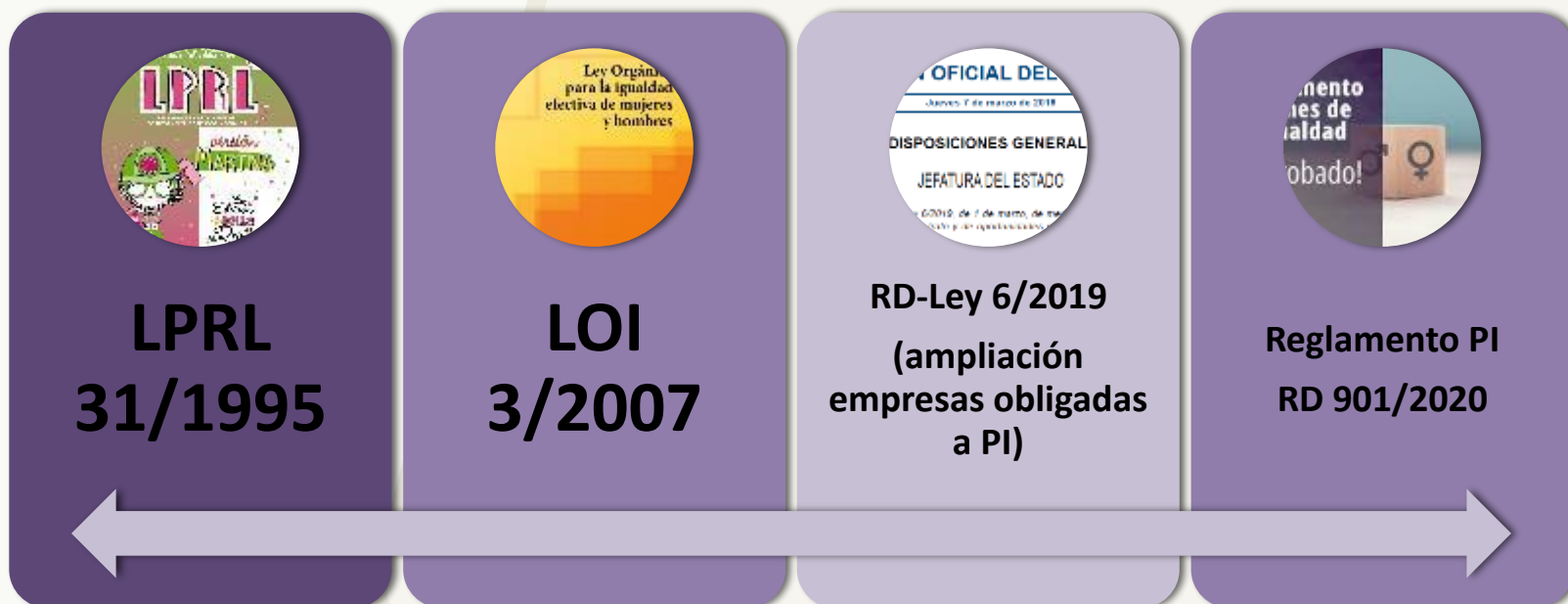
Ningún Gobierno se ha ocupado de investigar sobre el alcance y la casuística de este tipo de violencia en el trabajo.

No tenemos una radiografía

No obstante, según Eurofound (2015) en España se denunciaba un 8% del acoso laboral frente a la media europea que era de un 14,9%. Los datos de la inspección de trabajo no permiten conocer los datos exactos.

Violencia en el trabajo: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

La ausencia de datos reales contrasta con la visión de los y las legisladores/as, quienes han previsto la implementación de diversos instrumentos para erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro de las empresas.



“El huevo y la gallina” en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Art. 46.2 LOI sobre PI hace referencia a los contenidos mínimos del PI.

Entre éstos: 46.2.i) LOI - **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

El RD-Ley 6/2019 incorpora apartados 4 a 6 en el art. 46 LOI y establece desarrollo reglamentario (RD 901/2020) ex art. 46.6 LOI

Art. 48 LOI sobre *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

48.1 LOI.-Arbitrar procedimientos específicos para su **prevención Y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.**

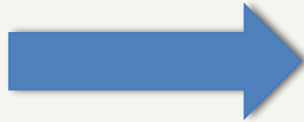
Entre estas medidas, códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación. Obligación de los representantes de los/las trabajadoras=sensibilización frente a este tipo de conductas.

¿EL PI Y EL PROTOCOLO SON INSTRUMENTOS DEPENDIENTES ENTRE SÍ O AUTÓNOMOS?

LA CUESTIÓN ES CÓMO ENTENDER EL TÉRMINO PREVENCIÓN EN LA LOI

“El huevo y la gallina” en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- Vid. RD 901/2020 (Anexo titulado disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, apartado 7)



El contenido del diagnóstico de los PI (art. 46.2.i LOI) es equivalente a Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Luego cuando la LOI (arts. 46 y 48) hacen referencia a Prevención, ésta es limitada... **son instrumentos reactivos** y no propiamente preventivos.

Prevención= LPRL

El RD 901/2020 que tiene por objeto, entre otros, de concretar el Deber de Negociación de los PI (ex novo y ultra vires): Constitución comisión negociadora bipartita y paritaria con “invención” arts. 87 a 89 ET + comisión ad hoc distinta de 41 ET y comisiones negociadoras en consultas

Ergo 2 posibilidades:

- a) Protocolos en PI (art. 46 - modificado RD-Ley 6/2019- y RD 2020) (RLT): supuestos art. 45 LOI.
- b) Protocolos fuera de PI (art. 48 LOI) cuando haya representación trabajadores (Titulo III ET).

* En empresas de menos de 50 trabajadores, no obligadas por CC, ni sancionadas (fuera del art. 45 LOI)

Prevención y reacción frente al acoso sexual y por razón de sexo

**Prevención
(LPRL)**

**Reacción
(LOI/PI).**

EMPRESAS

**No del todo (en
PI también
cabe
diagnóstico
preventivo)**

Osalan

Emakunde



Protocolo modelo Emakunde

- El modelo de Protocolo de Emakunde está pensado para empresas de más de 50 personas en plantilla
- **Original (2011):** https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf
 - **1ª adaptación: revisión 2016**
 - https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexo_es.pdf (revisión octubre 2016)
 - **2ª adaptación 2020.**

Protocolo modelo Emakunde: novedades

OBJETIVOS GENERALES

- El modelo de Protocolo que ha re-elaborado Emakunde **pretende dar respuesta a los problemas detectados en su adaptación a las empresas.**
- Además, aunque la redacción ya se había realizado, la adopción del RD 901/2020 ha supuesto la necesidad de **adaptarlo** a esta norma.



¿Qué cuestiones principales aborda?

1) MODELO DE PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DIFERENCIADO DE OTROS SUPUESTOS DE ACOSO.

≠



2) ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN (Ex RD 901/2020).

Distinción entre empresas obligadas a PI y empresas no obligadas.

3) ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN. C. 190 OIT sobre acoso y violencia en el trabajo (no ratificado por España).



¿Qué cuestiones principales aborda?

4) Atención específica al **PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD** y a la **GARANTÍA DE INDEMNIDAD**.



5) **PROCEDIMIENTO.**

Fase previa + fase formal

6) **INSISTIR: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN o FORMACIÓN E INFORMACIÓN**



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Mila esker zuen arretagatik.

Galderak?



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

