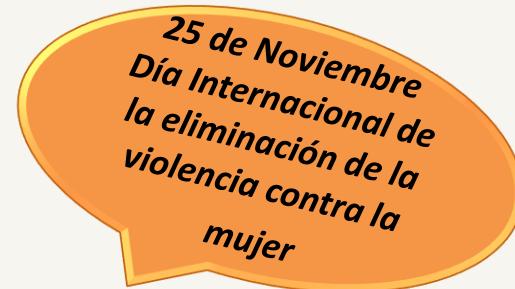


# Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

*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



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.



**LPRL**  
**31/1995**



**LOI**  
**3/2007**



**RD-Ley 6/2019**  
(ampliación  
empresas obligadas  
a PI)



**Reglamento PI**  
**RD 901/2020**



# **“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

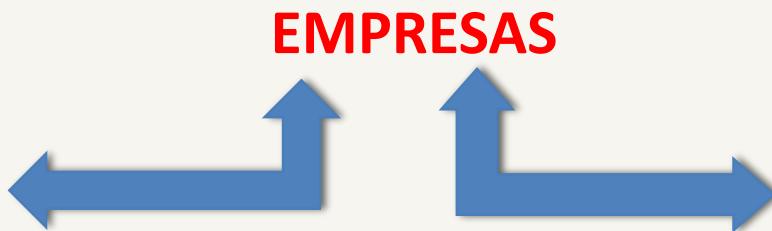
Ergo 2 posibilidades:

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



**Osalan**



**Reacción  
(LOI/PI).**

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

**Emakunde**

A diagram showing a double-headed arrow between 'Reacción (LOI/PI)' and 'Emakunde'. The text 'No del todo (en PI también cabe diagnóstico preventivo)' is in red capital letters, with 'No del todo (en' on the first line, 'PI también cabe' on the second line, 'diagnóstico preventivo)' on the third line. The word 'Emakunde' is in black capital letters.



# 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](https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf)
- **1<sup>a</sup> adaptación: revisión 2016**
- **[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/protocolo\\_acoso\\_sexual\\_y\\_por\\_razon\\_sexo\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexo_es.pdf)** (revisión octubre 2016)
- **2<sup>a</sup> 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



# Mila esker zuen arretagatik.

# Galderak?

