

---

# VIOLENCIA LABORAL

## PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

EDURNE ELORZA GARCIA  
Técnica de PRL del Centro Territorial de Osalan en Gipuzkoa

# Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo



**Toda empresa ha de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que puedan formular quienes hayan sido objeto de esta **tipología de violencia de género** en el trabajo a través de instrumentos negociados.

¿Y el **Personal Técnico de los SP**?

Tenemos que **tratar el acoso sexual y por razón de sexo como un RIESGO**, tanto para **prevenirlo como para abordar los casos** que ocurran, bien porque provocan daños (accidentes) o bien porque podrían provocarlos (incidentes), **coordinándonos con las estructuras de Igualdad u otras de la empresa.**

Nos interesa **conocer los protocolos de actuación e identificar nuestro papel en ellos**, que va a ser el de **investigar el accidente/incidente** (porque la Ley de PRL nos obliga a ello) con una **metodología apropiada** para **identificar las causas** del suceso y **dar medidas preventivas**, que tendrán que planificarse e implantarse, sin perjuicio de que se solapen o complementen con medidas que se sugieran desde las estructuras de Igualdad.

# 1.- Principios y garantías:

(EMAKUNDE):

PLAZOS

- Principio de **celeridad**.
- Principio de **confidencialidad y protección de datos**.
- Principio de **protección de la intimidad y de la dignidad** de las personas.
- Principios de **seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa** de todas las personas implicadas.
- **Prohibición de represalias** (garantía de indemnidad).
- Principio de **colaboración**.
- Principio de **apoyo de personas formadas**.
- Principio de **no re-victimización**.
- Principio de **reparación de la víctima y del entorno laboral**.

CONFIDENCIALIDAD

NO REPRESALIAS

PARTICIPATIVO

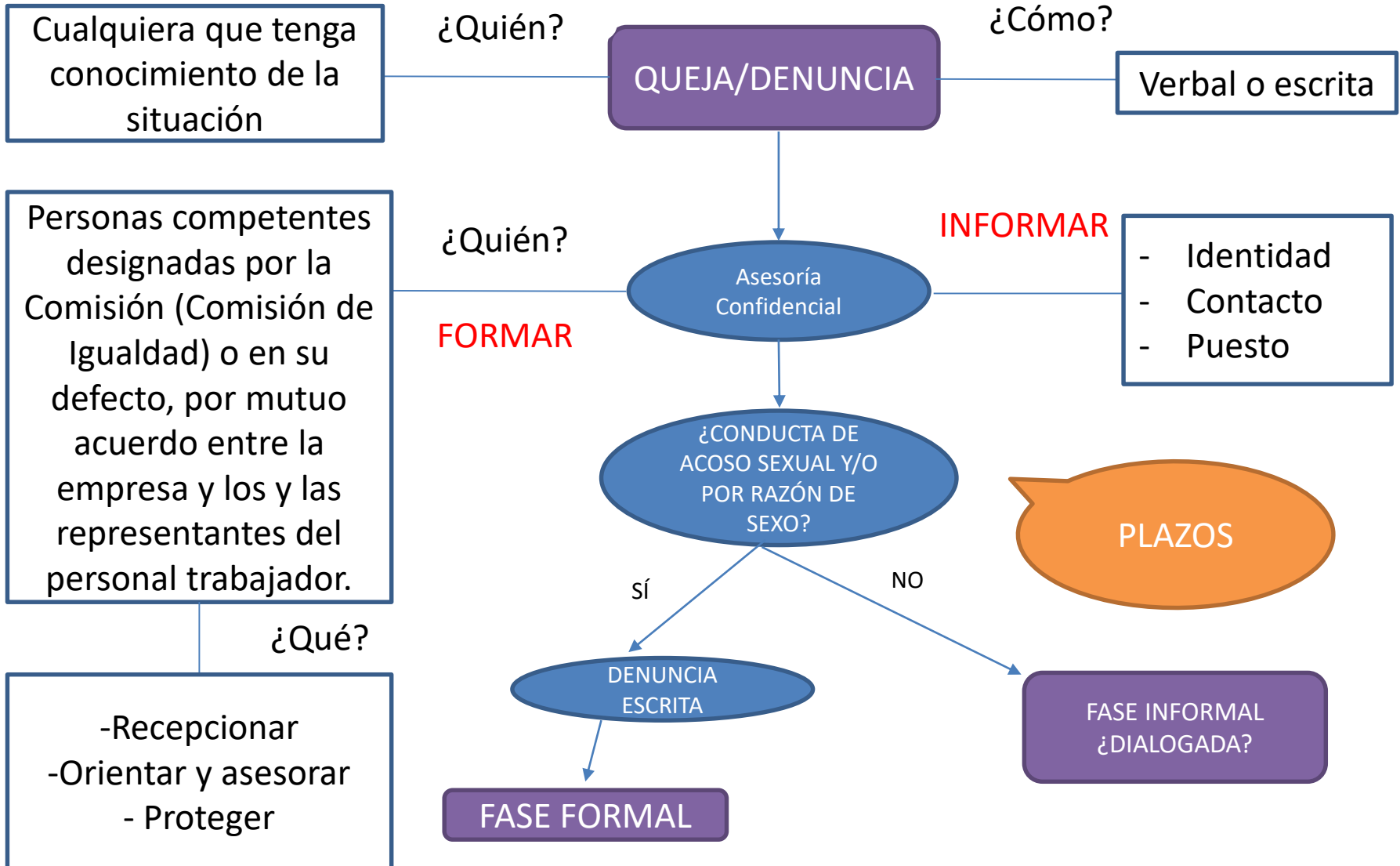
FORMACIÓN

(GOBIERNO VASCO)

- **Credibilidad**.
- **Acompañamiento**.
- **Accesibilidad**.
- **Información**.
- **Falso testimonio**.

MEDIDAS VINCULANTES

## 2.- Comunicación y acogida



## 2.- Comunicación y acogida

- La Asesoría Confidencial **podrá establecer o proponer a los órganos competentes, las medidas que considere oportunas** para proteger la salud de las personas afectadas.

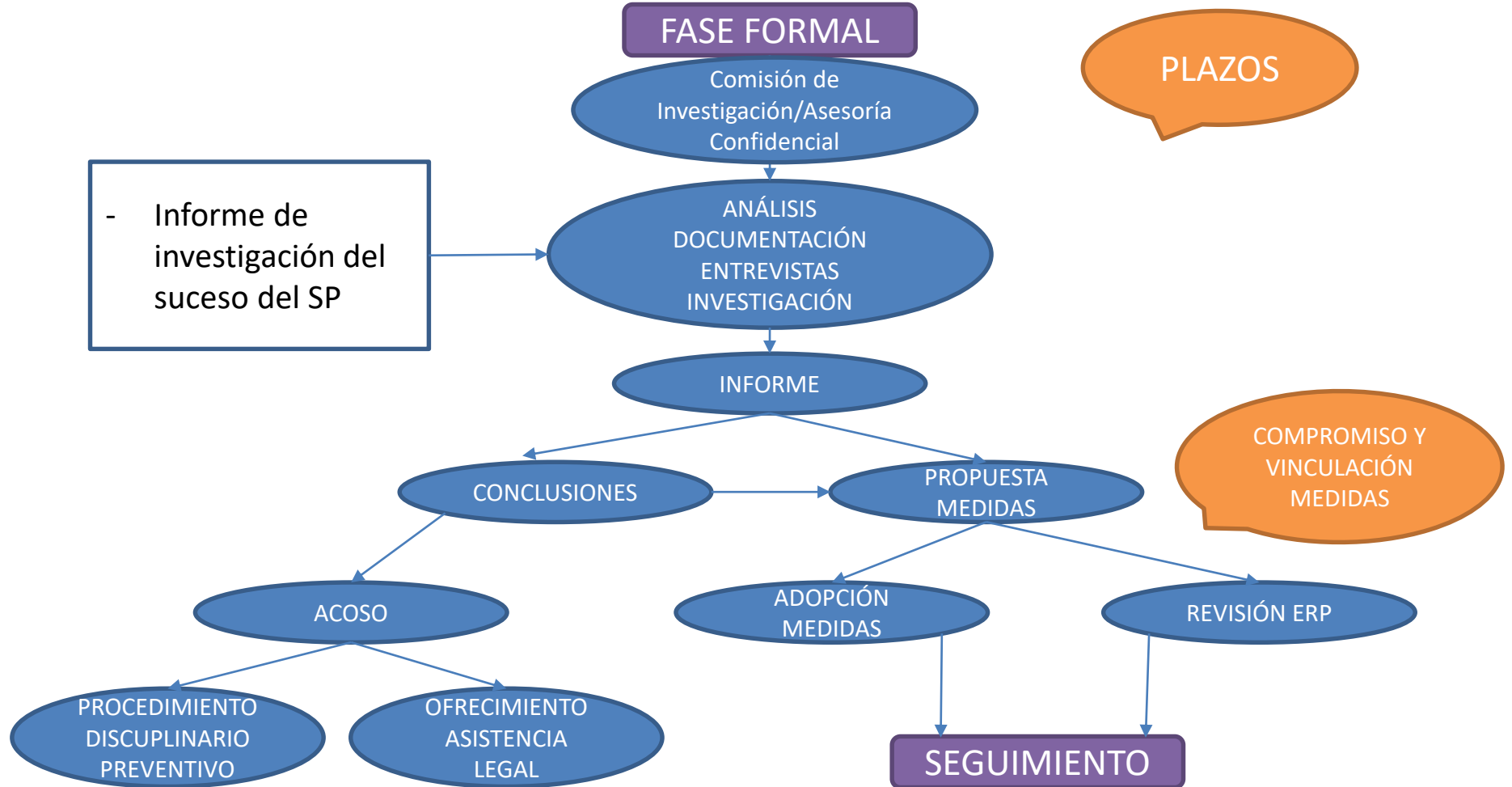
1. Voluntad de no presentar denuncia ➡ Fin del procedimiento y archivo.

La Asesoría Confidencial, si lo considera necesario, **adoptará de oficio las medidas o actuaciones que considere adecuadas** para abordar los hechos, con respeto a la voluntad de la persona afectada y al principio de confidencialidad.

2. Decisión de continuar ➡ Denuncia formal por escrito. Fase de investigación.

La Asesoría confidencial elaborará un **INFORME** donde las partes implicadas serán identificadas a través de códigos. Se registrarán las **actuaciones realizadas y fecha, y las medidas de protección y preventivas adoptadas y/o propuestas.**

# 3. – Investigación



INFORMACION A LOS IMPLICADOS Y AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

## 3. Fase Formal

### Investigación

- La Asesoría Confidencial **utilizará los procedimientos de investigación** que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia.
- Deberá dar **notificación** de la presentación de la denuncia a la persona denunciada, y **audiencia** en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante.
- **Podrán solicitar la presencia de otra u otras personas** integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- Se intentará recabar toda la información con **una única explicación de los hechos por parte de la víctima** (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso).
- Se realizará por parte del SP **la investigación del suceso psicosocial** a nivel preventivo, analizando si el **riesgo estaba identificado y evaluado**, y proponiendo las **medidas preventivas oportunas**, las cuales deberían ser validadas en el Comité de seguridad y salud de haberlo, o a través de cualquier otro órgano de representación de las personas trabajadoras con competencias sobre la materia.

## 3. Fase Formal

### Conclusión

- La Asesoría Confidencial (o el órgano competente), **elaborará y aprobará un informe** sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas.
  - **Se trasladará a la dirección** de la empresa de forma inmediata **y a la Comisión de Igualdad**, u órgano equivalente, si existiera, para que:
    - Adopte las medidas preventivas correspondientes.
    - En su caso, el órgano competente inicie expediente disciplinario.
  - Este procedimiento no impedirá que **la víctima pueda recurrir a la inspección de trabajo o a la vía judicial** a través del procedimiento de tutela correspondiente. Asimismo, en el caso de que existan **indicios de delito**, **la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.**
- Modelo de protocolo sugerido por Emakunde (en proceso de revisión)
- Gobierno Vasco: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2021/09/2104613a.pdf>



- **Nos movemos en el plano teórico** porque afloran muy pocos casos. Los protocolos **hace falta aplicarlos** para saber dónde fallan.
- Ha habido **cambios recientes en la normativa** de igualdad, que afectan a la legislación de PRL, aunque **son riesgos que existían antes** y que deberían estar abordados en las empresas, pero todo el mundo sabemos que **los riesgos psicosociales a menudo no están tratados en profundidad, y estos todavía menos.**
- **Requieren de una reflexión** sobre cómo tratarlos de manera coherente **desde la PRL y la igualdad**, sin volver locas a las empresas y revictimizar a las personas, sometiéndoles a procesos farragosos y reiterativos.
- **No hay una receta mágica**, cada empresa tiene que asumir el reto, generar conocimiento y buenas prácticas; crear sus instrumentos teniendo en cuenta su realidad.

Eskerrik asko!

¡Muchas gracias!

