



Respuesta a su consulta formulada al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

Nº Consulta: 0779.2023

Fecha respuesta: 12/06/2023

En relación con su solicitud de información de fecha 9 de junio de 2023 en la que consulta sobre “evaluación del riesgo de violencia sexual”, se informa lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) (en adelante, LPRL), el INSST es un órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado y, como tal, su función de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo debe limitarse al ámbito exclusivamente **técnico**.

Dicho lo anterior, a continuación se expone a título informativo el criterio de este Instituto con relación a la cuestión planteada:

En la actualidad **no existe ningún método específico que oriente la valoración del riesgo de violencia sexual en el trabajo**, por lo tanto, el método del INSST FPSICO no es una herramienta válida para este fin. No obstante, como bien se indica en la consulta, el factor *Relaciones y Apoyo Social* contiene información que puede ser relevante. Es importante tener en cuenta que la pregunta 19 no carga contra ningún factor, pero ofrece información descriptiva notable de cómo se posicionan las respuestas:

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

Aun así, en referencia a lo establecido en el artículo 12 de la [Ley Orgánica 10/2022](#), de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuando indica que las empresas deberán “incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes”, efectivamente se establece la obligación de introducir en la evaluación de riesgos laborales la violencia sexual como un riesgo más. Para cumplir con este deber empresarial, se podría introducir la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales como un ítem específico y al que se aplicará un método general de estimación del riesgo al no existir uno específico. Según las [Directrices básicas para la evaluación de riesgos laborales](#), la evaluación del riesgo no implica necesariamente que se deba obtener un valor explícito (numérico o escalado) de la probabilidad y gravedad del riesgo (salvo que la normativa o el método aplicado así lo requieran). En la práctica, se deberá tener en cuenta que, si el proceso de evaluación se ha realizado correctamente, **se contará con información cualitativa suficiente para determinar la probabilidad de que se materialice el daño del riesgo de violencia sexual**.

Es importante recordar que, según establece el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 3.1, la evaluación de riesgos laborales es el proceso de estimar la magnitud de riesgos que no se han podido evitar, para obtener información que permita adoptar medidas preventivas adecuadas. Dado que la evaluación de riesgos es un medio, no un fin, la introducción del ítem de violencia sexual en la evaluación de



riesgos laborales **no puede eximir de la obligatoriedad en las empresas de establecer procedimientos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

Por tanto, la evaluación del riesgo de violencia sexual servirá para determinar el nivel de prioridad a la hora de implantar estas medidas. Siempre se deben establecer mecanismos de prevención y actuación frente a la violencia sexual, teniendo en cuenta que la violencia sexual en los lugares de trabajo contempla, no únicamente el acoso sexual, sino cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital según indica la [Ley Orgánica 10/2022](#).

Para la elaboración de procedimientos y protocolos se recomienda consultar los siguientes documentos:

- Protocolo para la prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia. Disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf
- Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Disponible en: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201905/es_def/orientaciones_preven_acososexual.pdf

Además, hay algunas herramientas que facilitan la gestión de riesgos laborales con perspectiva de género que contemplan algunos ítems o preguntas sobre cuestiones relacionadas con el acoso y la violencia sexual. Estas herramientas abordan cómo evaluar la exposición a conductas inadecuadas y dan pautas para establecer medidas de prevención y actuación. Se recomienda la consulta de los siguientes documentos:

- Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. actualización con herramientas para su implantación. Disponible en: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf
- Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales. Disponible en: <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>

Para una mayor información, se recomienda acceda a la página web del INSST- <https://www.insst.es/> -, en la que podrá consultar toda la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, así como la documentación técnica elaborada por el propio INSST o por otras instituciones, organismos europeos y de otros países que, sin duda, podrá resultarle de gran interés.

Se recuerda que el criterio expuesto se emite a título meramente informativo, careciendo, en consecuencia, de carácter vinculante.