

Marco legal sobre acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

Definiciones legales clave.

Según el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

El acoso sexual se define como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso por razón de sexo se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Obligaciones para las empresas.

El artículo 48 de la LO 3/2007 establece que las empresas deben “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 la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Ley 4/2023), se amplía la protección laboral frente a discriminación —incluyendo acoso— por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual también hay obligaciones explícitas para las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el entorno laboral —incluyendo el acoso sexual y por razón de sexo— y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Normativa complementaria, sanciones y protocolos.

El código penal también tipifica el delito de acoso sexual en el ámbito laboral: el artículo 184 del Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal castiga con pena de prisión o multa al que solicite favores sexuales en el ámbito laboral provocando una situación grave de intimidación, hostilidad o humillación.

En cuanto a sanciones para las empresas, existe jurisprudencia que considera que la empresa puede ser responsable si no ha adoptado las medidas necesarias cuando tenía conocimiento del acoso.

Aspectos prácticos para la empresa.

Todas las empresas, **independientemente de su tamaño**, tienen la obligación de implementar protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

En las empresas de **50 o más personas trabajadoras**, estas medidas deben integrarse en el Plan de Igualdad.

Las medidas deben contemplar formación, sensibilización, canales de denuncia, seguimiento, confidencialidad, etc.