

## **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.