



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/31523, 184/31524

07/07/2020

43990 y 43991

**AUTOR/A: PROHENS RIGO, Margarita (GP)**

### RESPUESTA:

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y considera que ambos son discriminatorios. Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora conforme al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El acoso sexual puede, además, ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en el Código Penal con pena de prisión o multa.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dispone en su artículo 48 que todas las empresas, con independencia de su tamaño, tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones. Asimismo, en su artículo 46, define el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (estableciendo su obligatoriedad para las empresas de 50 o más personas en la plantilla en el artículo 45), e incluye, entre las materias que han de recogerse necesariamente en todos los diagnósticos de los planes de igualdad, el acoso sexual y por razón de sexo.

Por su parte, el artículo 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, reitera que: “todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en



plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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”. A su vez, en su artículo 12, se regula el depósito de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual y por razón de sexo son manifestaciones discriminatorias absolutamente inadmisibles en una sociedad democrática. Además de las prohibiciones expresas recogidas en la legislación anteriormente mencionada, el acoso sexual y por razón de sexo suponen una vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española (CE) como la dignidad profesional y personal (artículo 10 CE); la garantía de igualdad y prohibición de discriminación (artículo 14 CE); y otros muchos bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: a la vida y a la integridad física y moral (artículo 15 CE), la intimidad, honor y propia imagen (artículo 18 CE).

Para el fomento de la implantación de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como la promoción de las 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, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, pone a disposición de todas las empresas, entidades y organismos, los siguientes recursos:

- Díptico sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo ¡Conoce tus derechos! Para facilitar a las trabajadoras la identificación de estos comportamientos, dar a conocer las obligaciones de la empresa a este respecto, los derechos que asisten, así como la forma de actuar ante estos comportamientos.
- Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Para sensibilizar y facilitar a las empresas la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad.

Próximamente, el Instituto de las Mujeres va a publicar un modelo de protocolo para facilitar la elaboración de Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.





Por otra parte, el Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2020, aprobó en primera lectura el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, que se está tramitando de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que regula el procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos. El objetivo del mismo es la protección integral del derecho a la libertad sexual de todas las personas mediante la prevención y la erradicación de todas las violencias sexuales, que afectan a las mujeres de manera desproporcionada, en cumplimiento, entre otras, de las obligaciones asumidas por España tras la ratificación en 2014 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. El texto incluye asimismo medidas para fomentar que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con base en lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a la hora de regular en el artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considera a ambos una manifestación de violencia por razón de sexo que puede producirse en el ámbito laboral, tal y como se deduce de la propia definición que da de ambos supuestos; de su consideración como discriminatorias por razón de sexo, teniendo en cuenta también el artículo 6; así como de la obligación legal que contiene su artículo 48 de que todas las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Finalmente, cabe destacar que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aprobado en 2019, reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas. En este contexto, dispone que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Madrid, 02 de febrero de 2021