

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/65669

15/10/2021

162631

AUTOR/A: ÁLVAREZ FANJUL, Beatriz (GP); GARCÍA RODRÍGUEZ, Alicia (GP); GARCÍA-PELAYO JURADO, María José (GP); GONZÁLEZ GUINDA, María del Carmen (GP); JIMÉNEZ-BECERRIL BARRIO, María Teresa (GP); MORO ALMARAZ, María Jesús (GP); PÉREZ DÍAZ, María Auxiliadora (GP); PROHENS RIGO, Margarita (GP); ROMERO SÁNCHEZ, Rosa María (GP); URIARTE BENGOCHEA, Edurne (GP); ZURITA EXPÓSITO, Ana María (GP)

RESPUESTA:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral son actos pluriofensivos y discriminatorios, que lesionan derechos fundamentales y provocan consecuencias muy negativas en quienes lo sufren en primera persona, en el resto del personal y en la propia empresa, pudiendo afectar también al normal funcionamiento de la misma, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados o a la imagen externa de la organización, entre otros.

El Instituto de las Mujeres ha elaborado un manual de referencia en materia de acoso sexual y por razón de sexo, “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia”, con dos modelos de protocolo, con el fin de que puedan orientar y servir de referencia a las empresas y otras entidades para dar cumplimiento al mandato del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) y también de lo dispuesto en el 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, así como en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

El protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.



En el documento se identifican conductas, a título de ejemplo, que podrían ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo para que, si se comprueba que lo son, puedan ser erradicadas de forma rápida, confidencial y con garantías.

Para que las conductas puedan calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo deberán darse los requisitos establecidos en el artículo 7 de la LOI, que establece que constituye acoso sexual 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. Por su parte, constituye acoso por razón de sexo 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.

El protocolo contempla, entre otras medidas, la creación de una comisión instructora que investigue la queja o denuncia y, a partir de los hechos, los testimonios y las pruebas practicadas/y o recabadas, concluya si hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

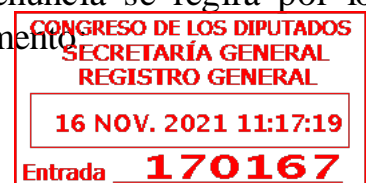
La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas.

Por su parte, la víctima, en cualquier momento, podrá acudir a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o a la jurisdicción civil, laboral o penal, con independencia de que active o no el procedimiento interno establecido en su empresa.

El Manual de referencia del protocolo recoge expresamente que cualquier persona trabajadora podrá interponer reclamación o queja para que la gestione y compruebe la empresa internamente. Hace mención a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos.

En este sentido, la normativa laboral es muy clara: las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores).

El procedimiento de investigación de la queja o denuncia se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento





- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas. g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- g) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- h) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

Por último, cabe señalar que en el Manual de referencia del protocolo se ha tomado en consideración la normativa internacional, la europea y la estatal.

Madrid, 16 de noviembre de 2021