

# La importancia de una buena prevención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por normativas internas e internacionales; no obstante, diversas realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que existe todavía en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona como son: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

Autor:

**Sandra Pérez Ruiz**

Licenciada en Derecho  
Inspectora de Trabajo y S.S. y Jefa del Área  
especializada en Materia de Igualdad

Con objeto de dar cumplimiento a todas las obligaciones globales en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres, las niñas y los niños frente a violencias sexuales y, con ello, establecer un marco legislativo, se publica la Ley Orgánica

10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

El objeto de la referenciada Ley Orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

Además, la publicación de la Ley Orgánica 10/2022 refuerza la importancia de revisar los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo de las empresas.

En este sentido, el artículo 12 de la mencionada Ley Orgánica 10/2022 dispone lo siguiente en materia de protección laboral:

“1. Las empresas deberán promover 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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

En este primer apartado del precepto, se establece el doble carácter que deben tener las medidas adoptadas por las empresas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el seno de las mismas. Por un lado, se debe dedicar un gran esfuerzo a adoptar medidas de carácter preventivo que tengan por objeto evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Entre tales medidas de sensibiliza-

ción y formación podemos destacar las siguientes:

- Guías, cursos y talleres de lenguaje no sexista
- Declaraciones y códigos de conducta
- Guías de buenas prácticas sobre no discriminación
- Folletos y carteles informativos
- Formación en materia de canales de comunicación, en particular del personal intermedio y directivo
- Formación sobre la política de prevención del acoso y detección de posibles indicios de situaciones de acoso

Por otro lado, las empresas deben contar con instrumentos eficaces que permitan, una vez materializada la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral, dar cauce a las denuncias presentadas mediante la tramitación de un expediente de investigación basado en los principios de diligencia, celeridad, objetividad y confidencialidad.

El apartado segundo del mismo artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 enfatiza el papel protagonista que juega la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia, ya que obliga a que todas las mencionadas medidas deban negociarse con los representantes de las personas trabajadoras.

En este sentido debe recordarse que los representantes de las personas trabajadoras deben actuar como interlocutores entre la plantilla y la dirección empresarial, trasladando a ésta última todas aquellas conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar la comisión de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa.

Finalmente, no podemos obviar la obligación expresa que se establece en el

apartado segundo del citado artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, cuando se dice que todas las empresas están obligadas a ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Implantar un completo y eficaz sistema de prevención 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, actualmente resulta indispensable en las empresas para evitar incumplimientos tanto administrativos como penales.

Anteriormente, ya conocíamos la responsabilidad administrativa exigida a las empresas por la materialización de un supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo a través de la tipificación del artículo 8 apartados 13 y 13 bis, respectivamente, del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La novedad es que la Ley Orgánica 10/2022 amplía los supuestos de responsabilidad penal de las personas jurídicas,

esto es, las empresas, mediante la modificación de los siguientes artículos:

- Respecto el acoso moral en el ámbito laboral: Se introduce en el artículo 173 del Código Penal la posible responsabilidad de la persona jurídica, estableciendo una pena de seis meses a dos años de multa.
- Respecto el acoso sexual en el ámbito empresarial: Se modifica el artículo 184 del Código Penal y, al igual que en el caso del artículo 173, el legislador se limita a incorporar la responsabilidad penal de la persona jurídica imponiendo una pena de multa de seis meses a dos años.

Por tanto, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022 supone la necesidad de analizar la estructura interna de la empresa para evitar la comisión de este tipo de conductas delictivas.