

# Prevención y actuación temprana frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluido en el ámbito digital

Plan de formación 2025

Subdirección General de RRHH e Inspección de Servicios  
Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Xandra Campo

CIEMAT

Abril de 2025

# Prevención y actuación temprana frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluido en el ámbito digital

- 1 Sobre el curso
- 2 Normativa
- 3 Definiciones
- 4 AS y ARS como riesgo psicosocial en el ámbito laboral
- 5 Protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 6 Acoso y violencia de género en el ámbito digital

## 1 Sobre el curso

- Información general
- Antecedentes y motivación
- Objetivos y destinatarios

# Información general

## Organización:

**Organizador** Subdirección General de RRHH e Inspección de Servicios del MICIU

**Destinatarios** Personal del MICIU y organismos dependientes

**Plan de formación** 2025

**Área formativa** Igualdad de Género

**Duración** 9 horas

## Profesorado:

**Mar Liñán** Responsable del Servicio de PRL del MICIU

**Ignacio Cudeiro** Inspector General de Servicios del MICIU

**Paz Lloria** Catedrática de Derecho penal, Universitat de València

# Antecedentes y motivación

## Leyes relevantes:

- *Ley Orgánica 3/2007*: Igualdad efectiva de hombres y mujeres
- *Ley Orgánica 10/2022*: Garantía integral de la libertad sexual
- *Ley 17/2022*: Modificación de la Ley 14/2011 de Ciencia, Tecnología e Innovación

## Requerimientos:

- Informar, sensibilizar y formar al personal sobre acoso y violencia de género, incluyendo el ámbito digital y la I+D+I
- Planes de Igualdad de Género y Protocolos contra el acoso con seguimiento anual para agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI)

# Antecedentes y motivación

## **Compromiso del ministerio:**

- Erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en instituciones, universidades y centros de investigación
- Promover entornos laborales diversos, inclusivos, seguros e igualitarios
- Garantizar formación adecuada para la prevención, detección temprana y abordaje de situaciones de acoso

## **Contexto actual:**

- Persistencia del acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales jerarquizados
- Revolución de las TIC, que ha exacerbado las desigualdades de género y la violencia contra las mujeres, incluyendo el ámbito de la I+D+I

# Objetivos y destinatarios

## Objetivos:

- Proporcionar formación adecuada para la prevención, detección y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, incluyendo entornos digitales
- Destacar los desequilibrios de poder en espacios digitales y presentar la normativa existente y recomendaciones prácticas para prevenir y erradicar estas situaciones

## Destinatarios:

- Todo el personal del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICIU) y sus organismos dependientes
- Especialmente dirigido a personal de RRHH, comités de igualdad, comités de selección, programas de evaluación, investigadores/as principales, y personal pre-directivo y directivo

## 2 Normativa

- Normativa internacional y europea
- Normativa española



# Normativa internacional y europea

## Normativa internacional

- *Convenio 190 y Recomendación 206* (OIT, 2019): Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

## Normativa europea

- *Directiva 2006/54/CE*: Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación
- *Directiva 2019/1158*: Conciliación de la vida familiar y profesional
- *Directiva 2024/1385*: Lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica
- *Convenio de Estambul* (2011): Prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica
- *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE* (2009): Art. 21 y 23

# Normativa española

## Ámbito general

- *Constitución Española*: Art. 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1
- *Ley 31/1995*: Prevención de Riesgos Laborales

## Ámbito disciplinario

- *RD 33/1986*: Régimen disciplinario de los funcionarios de la AGE
- *RD 799/2005*: Inspecciones generales de servicios de los departamentos ministeriales
- *RDL 2/2015*: Estatuto de los Trabajadores
- *RDL 5/2015*: Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

## Ámbito penal

- *RD de 14 de septiembre de 1882*: Ley de enjuiciamiento criminal
- *LO 10/1995*: Código Penal, art. 184
- *Ley 4/2016*: Estatuto de la víctima del delito

# Normativa española

## Ámbito igualdad de género

- *LO 1/2004*: Protección integral contra la violencia de género
- *LO 3/2007*: Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- *Res. SE FP julio 2011*: Protocolo de actuación frente al AS y ARS en la AGE
- *RD 901/2020*: Regulación de los planes de igualdad y su registro
- *RD 902/2020*: Igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- *Res. SE FP diciembre 2020*: III Plan de igualdad de género en la AGE
- *LO 8/2021*: Protección integral de la infancia frente a la violencia
- *LO 10/2022*: Garantía integral de la libertad sexual
- *Ley 15/2022*: Igualdad de trato y la no discriminación
- *RD 247/2024*: Protocolo de actuación frente al AS y ARS en la AGE

### 3 Definiciones

- Necesidad de definir
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Delitos relacionados

# Definiciones: Necesidad

## Necesidad de definir

- Definir conceptos, conductas, causas y efectos del acoso sexual y por razón de sexo es esencial para su comprensión y prevención, y para asegurar la seguridad jurídica y la presunción de inocencia

El acoso sexual y por razón de sexo está:

- **Prohibido** por Ley 3/2007, Igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Considerado **infracción muy grave** por el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de infracciones y sanciones del orden social
- Tipificado como **delito** en el Código Penal (Art. 184)

## Definiciones: Acoso sexual

Ley Orgánica 3/2007, Igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 7

- **Definición:** Comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, con independencia de la jerarquía sobre la víctima
- **Chantaje sexual:** Se produce cuando la persona acosadora ocupa un puesto jerárquicamente superior o cuando sus decisiones pueden tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo de la víctima
- **Acoso ambiental:** Comportamiento que produce un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que lo sufre

## Definiciones: Acoso sexual

Código Penal, Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, art.184

- El que **solicite favores de naturaleza sexual**, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado con pena de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses
- Si el culpable comete el hecho prevaleándose de una **situación de superioridad** laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses
- Cuando la víctima sea **especialmente vulnerable**, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses (apartado 1) y de prisión de 6 meses a 1 año (apartado 2)

## Definiciones: Acoso por razón de sexo

Ley Orgánica 3/2007, Igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 7

- Cualquier **comportamiento realizado en función del sexo de una persona**, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, con independencia de la jerarquía o inexistencia de jerarquía de la persona que la realiza sobre la víctima
- Incluye todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares, así como trato desfavorable en función de la identidad y/o expresión de género u orientación sexual



## Definiciones: Delitos relacionados

### Código Penal, De las coacciones, art. 173

- El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su **integridad moral**, será castigado con pena de prisión de 6 meses a 2 años
- Será castigado con la misma pena el que, en el ámbito de cualquier **relación laboral** o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima
- Quien cause injuria o vejación injusta de carácter leve, cuando la víctima encaje en el **ap. 2 del art. 173**, será castigado con pena de localización permanente o trabajos en beneficio de la comunidad de 5 a 30 días, o multa de 1 a 4 meses en los supuestos del ap. 2 del art. 84
- Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones **de carácter sexual** que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad

#### 4 AS y ARS como riesgo psicosocial en el ámbito laboral

- Visión del AS y ARS desde la perspectiva de la PRL
- Percepción social del acoso sexual y por razón de sexo
- Perfil de víctima y acosador/a
- Consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo
- Asistencia/apoyo a las víctimas de acoso
- Detección temprana del acoso sexual y por razón de sexo
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

# Visión del AS y ARS desde la perspectiva de la PRL

## Definiciones:

- **Riesgo laboral:** posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo, valorando su probabilidad y severidad
- **Factores de riesgo psicosocial:** Condiciones de trabajo deficientes que aumentan la probabilidad de consecuencias negativas para la seguridad y salud de los trabajadores
  - *Contenido de trabajo:* Fragmentación, complejidad, repetitividad,
  - *Carga de trabajo:* Infracarga, sobrecarga, ritmo alto, interrupciones
  - *Tiempo de trabajo:* Nocturnidad, turnicidad, jornadas largas
  - *Participación:* Falta de autonomía, déficit de iniciativa y liderazgo
  - *Desempeño de rol:* Indefinición, conflicto de valores, sobrecarga
  - *Desarrollo profesional:* Estancamiento, contratos precarios
  - *Relaciones interpersonales:* Escaso apoyo social, conflictos
  - *Equipos de trabajo:* Tecnologías, herramientas, entorno físico

# Visión del AS y ARS desde la perspectiva de la PRL

- **Principios de la actividad preventiva:**

- Evitar y evaluar riesgos y combatirlos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona y tener en cuenta la evolución técnica
- Sustituir lo peligroso por lo seguro
- Planificar la prevención (técnica, organización y condiciones de trabajo)
- Priorizar la protección colectiva sobre la individual
- Instruir adecuadamente a los trabajadores

- **Proceso de mejora continua:**

- Identificación y evaluación
- Planificación de la actividad preventiva
- Intervención psicosocial
- Evaluación seguimiento y control

# Visión del AS y ARS desde la perspectiva de la PRL

- **Herramientas para evaluar los riesgos psicosociales:**
  - *Encuesta de clima laboral:* Cultura organizacional y el ambiente
  - *Evaluación de riesgos psicosociales:* Identificación y prevención de factores de riesgo que afectan la salud mental
- **Metodologías de obtención de información:**
  - *Cuantitativas:* Cantidad de fenómenos (cuestionarios)
  - *Cualitativas:* Descripción de fenómenos (entrevistas, grupos de discusión)

# Encuesta de percepción social del AS y ARS

- **Objetivo:** Recoger las percepciones sobre la violencia sexual y su nivel de aceptación en la sociedad
- **Innovación:** 1ª encuesta sólo de violencia sexual
- **Autor:** CIS y Del. Gob. Violencia de Género
- **Muestra:** 2.465 personas, mas de 16 años, España

	Percepción social del acoso sexual en el ámbito laboral					
	0 Total- mente en des- acuerdo	1	2	3	4	5 Total- mente de acuerdo
Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo, normalmente suelen exagerar	43,5%	16%	9,5%	12,4%	5,7%	3,5%
Si una mujer es acosada sexualmente en el lugar de trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo	68%	12,9%	6%	4,9%	3%	1,9%
Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo, probablemente se la han inventado	61,4%	13,7%	7,2%	5,6%	2,8%	2,5%
La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas	36,5%	17,5%	13%	13,7%	6,9%	5%
Es inevitable que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo	41,5%	13,8%	11,4%	12,5%	8,6%	9%
La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan sexualmente	51,2%	17,4%	9,7%	8,7%	3,6%	2,7%
Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare	30,3%	14,3%	12,6%	11,9%	9,7%	15,5%

## Perfil de víctima y acosador/a

**Perfil de la víctima:** Mayoritariamente mujeres, especialmente aquellas en situaciones vulnerables

- Solas con responsabilidades familiares
- Sectores laborales masculinizados y/o precarios
- Jóvenes en su primer trabajo
- Discapacidad
- Migrantes o de minorías étnicas

**Perfil del acosador:** Mayoritariamente varones

- Superiores jerárquicos, compañeros o clientes
- Cualquier estrato social, nivel ocupacional y categoría profesional
- No hay un rango de edad específico
- Creencias y actitudes sexistas vinculadas a la masculinidad tradicional

## Consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo

- **Ámbito físico y fisiológico:** Enfermedades coronarias, trastornos dermatológicos, endocrinos, gastrointestinales, respiratorios, musculoesqueléticos, inmunológicos
- **Ámbito cognitivo:** Déficit de atención, dificultades de concentración, déficit de memoria, pensamientos recurrentes
- **Ámbito emocional:** Irritabilidad, ansiedad, temor, impulsividad, desconfianza, depresión
- **Ámbito conductual:** Sedentarismo, abuso de sustancias, conductas peligrosas, absentismo, suicidio
- **Ámbito social:** Aislamiento, conflictos, ausencia de comunicación
- **Ámbito organizacional:** Mayor absentismo, menor productividad, estancamiento laboral, despidos, responsabilidad legal



## Consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo

- En materia laboral, el **acoso sexual** es considerado como **riesgo laboral**, del cual pueden derivarse lesiones corporales, ya sean de orden físico o psíquico
- Sin embargo, mayoritariamente se consideran las **consecuencias del AS y ARS** como **contingencia común**, no como accidente de trabajo
- **Requisitos** para que sean considerados **accidente laboral**: existencia y acreditación de la conducta acosadora y del daño en la víctima, identificación de un nexo causal que vincule la lesión con el trabajo
- **Determinación de contingencias**: de oficio por el INSS, a instancias de la persona, su representante legal o las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la SS.

## Asistencia/apoyo a las víctimas de acoso

### ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?

- *Solicitar información*: Empresa, representación legal de los trabajadores, servicio de información del Instituto de la Mujer
- *Resolución informal del conflicto*: Conforme al protocolo de la empresa (confidencialidad)
- *Presentar una denuncia*: Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Policía o juzgado de guardia (no anónimas)

### ¿En qué consiste la asistencia y apoyo a las víctimas?

- Información sobre procedimientos, derechos, medidas disciplinarias y penales
- Asistencia psicológica y médica, apoyo emocional y acompañamiento
- Asesoramiento jurídico y profesional
- Ejecución de medidas y prevención de represalias

# Detección temprana del acoso sexual y por razón de sexo

- **Estrategias de detección:** basadas en la observación, comunicación y formación
- **Observación:** Señales de alerta: cambios en el comportamiento de la víctima, conductas inadecuadas en el ambiente de trabajo, indicios en la comunicación digital
- **Comunicación:** Canales de comunicación seguros, supervisión y liderazgo activo, protocolos de intervención rápida
- **Formación:** Formación y sensibilización, encuestas y evaluaciones internas
- **Papel de los testigos:** Observar cambios en la actitud de la víctima o del agresor, alertar de comportamientos inapropiados, apoyar a la persona afectada

# Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Por parte de las personas trabajadoras

- **Derechos:** derecho a un entorno de trabajo saludable, a no sufrir acoso, a informar de posibles situaciones de acoso sin sufrir represalias
- **Obligaciones:** Tratar a los demás con respeto y cooperar con la empresa en la investigación de una denuncia interna de acoso
- **Recomendaciones:**
  - Potenciar un papel activo en la garantía de la tolerancia 0 ante el acoso
  - Mantener conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos
  - Dejando claro que encuentran ciertos comportamientos inaceptables
  - Dar soporte a las personas que puedan sufrir acoso

# Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Por parte de las empresas

## Obligaciones

- Adquisición de un compromiso firme de tolerancia 0 ante el acoso.
- Creación de un marco de relaciones laborales igualitarias.

## Medios

- **Compromiso de la empresa:** Formalizar el compromiso en documentos corporativos, generar confianza y fomentar la colaboración
- **Políticas de igualdad:** Estilos de gestión y organización del trabajo que dificulten el acoso, medidas específicas para garantizar la plena integración e igualdad efectiva de las mujeres
- **Respuesta de la organización:** Compromiso explícito contra el acoso, desaprobación de conductas ofensivas, aplicación de medidas disciplinarias severas

## Recursos disponibles en el MICIU

- **Protocolos de actuación:** frente al acoso laboral, al AS y ARS, frente a la discriminación por orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales
- Listado de personas habilitadas para **asesoría confidencial** y **unidad de activación** frente al acoso
- **Material audiovisual:** Identificar y erradicar comportamientos micromachistas, tolerancia cero frente al AS y ARS
- **Cursos específicos:** Plan de formación en igualdad y prevención de riesgos laborales

## 5 Protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Marco de actuación
- Ámbito administrativo: Medidas organizativas
- Ámbito administrativo: Medidas disciplinarias
- Medidas administrativas en el MICIU
- Ámbito penal

# Marco de actuación

- Ámbito administrativo: medidas organizativas
- Ámbito administrativo: medidas disciplinarias
- Ámbito penal



## Ámbito administrativo: Medidas organizativas

- Garantías y protección
- Prevención de riesgos
- Formación
- Coordinación
- Comunicación, consulta y denuncia
- Recomendaciones de actuación
- Protocolos y otras instrucciones de actuación (transversal)

# Ámbito administrativo: Medidas organizativas

## Garantías y protección

- Asegurar el respeto y la **protección** de todas las personas implicadas
- Garantizar la **confidencialidad** y el respeto a la intimidad y la dignidad
- Actuar con rapidez y diligencia, asegurando seguridad y coordinación
- Mantener la **imparcialidad** en todas las etapas del proceso
- Proporcionar **información** sobre el protocolo, asistencia y posibles vías disciplinarias y penales
- Prohibir **represalias** contra quienes denuncien o participen en el proceso
- Implementar **medidas provisionales** durante los procedimientos disciplinarios o penales
- Considerar la **interseccionalidad** con otras garantías de derechos

# Ámbito administrativo: Medidas organizativas

## Prevención de riesgos

- Realizar un análisis de **riesgos** en el entorno laboral: encuestas, comunicaciones y estudios
- Identificar y evaluar los **factores de riesgo** y establecer medidas preventivas
- Implementar **medidas de organización** de personal, del trabajo y de las instalaciones: procedimientos, guías, manuales, códigos éticos

## Formación

- Sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prevención de la violencia de género
- Formación general, capacitación específica, campañas de prevención y concienciación

# Ámbito administrativo: Medidas organizativas

## Coordinación

- Unidades de información y tratamiento:
  - Unidades de recepción de denuncias
  - Asesoría confidencial
- Titulares de los órganos superiores y personal directivo:
  - **Coordinación** con estas unidades, primera línea de detección temprana y prevención
  - **Velar** por un trato respetuoso y digno, vigilancia preventiva, fomentar un clima laboral libre de conductas discriminatorias
  - **Aplicar** medidas organizativas preventivas o destinadas a poner fin a las situaciones detectadas, así como medidas provisionales o cautelares derivadas de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales

# Ámbito administrativo: Medidas organizativas

## Comunicación, consulta y denuncia

### ● Activación del protocolo

- Puede ser verbal o escrita, incluyendo un modelo de comunicación en el anexo, por correo electrónico (acoso@ciencia.gob.es) o verbalmente ante la Unidad de activación
- Puede ser solicitada por la víctima, su representante legal, la representación de empleados públicos, o cualquier persona con conocimiento de hechos constitutivos de acoso

### ● Denuncia

- Debe **contener** un relato claro de los hechos, identidad del presunto infractor y de la víctima, y datos identificativos del denunciante
- Se favorece la **confidencialidad** mediante la anonimización de datos personales en los documentos de tramitación
- Puede ser **anónima** según la Ley 2/2023, pero no para la vía penal y disciplinaria

# Ámbito administrativo: Medidas organizativas

## Recomendaciones de actuación

- El **protocolo concluye** con un informe que incluye recomendaciones de actuación
- El **informe** puede recomendar iniciar un procedimiento disciplinario si hay indicios de falta
- Si se aprecian **indicios de delito**, se trasladará al Ministerio Fiscal para la vía penal
- Otras recomendaciones pueden incluir **medidas organizativas** para interrumpir o prevenir situaciones detectadas
- **Medidas organizativas** pueden ser: traslado de puesto de la víctima o del agresor, y suspensión de funciones por un máximo de seis meses

# Ámbito Administrativo: Medidas Organizativas

## Real Decreto 247/2024, Protocolo de actuación en la AGE, art. 62

### Principios rectores:

- **Compromiso** de la AGE de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- **Instrucción** a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres
- **Tratamiento reservado** de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario
- **Identificación** de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia

# Ámbito Administrativo: Medidas disciplinarias

- **Régimen disciplinario** (Art. 93.1 y 94.1 TREBEP)
  - Sujetos: Funcionarios públicos y personal laboral
  - Corrección disciplinaria de las infracciones por parte de las Administraciones Públicas
- **Principios rectores** (Art. 94.2 TREBEP)
  - Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones
  - Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor
  - Principio de proporcionalidad de la sanción respecto a la falta
  - Principio de culpabilidad
  - Principio de presunción de inocencia
- **Competencia para incoar** expediente disciplinario
  - Subsecretario: Faltas graves y muy graves
  - Director/Presidente: Faltas leves en su ámbito
  - Subsecretario: Faltas leves en servicios centrales



# Ámbito Administrativo: Medidas disciplinarias

- **Graduación de las faltas** (Art. 95.3 TREBEP)
  - Grado de vulneración de la legalidad.
  - Gravedad de los daños al interés público.
  - Descrédito para la imagen pública de la Administración.
- **Faltas muy graves** (Art. 95.b TREBEP)
  - Discriminación o acoso por origen racial, religión, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual, etc
- **Faltas Graves** (Art. 7.1 RD33/1986)
  - Abuso de autoridad en el ejercicio del cargo
  - Grave desconsideración con superiores, compañeros o subordinados
  - Atentado grave a la dignidad de funcionarios o de la Administración
  - Grave falta de consideración con los administrados

# Ámbito Administrativo: Medidas disciplinarias

- **Terminación del procedimiento**

- Archivo de actuaciones
- Suspensión del procedimiento y remisión a la Fiscalía
- Imposición de sanción

- **Sanciones y medidas cautelares**

- Separación del servicio o despido disciplinario
- Suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo
- Traslado forzoso, demérito o apercibimiento

- **Prolongación de medidas**

- Cese de medidas cautelares tras la sanción
- Posibilidad de mantener la situación de traslado
- Necesidad de reformas normativas para mantener medidas que afectan a derechos

## Protocolo de actuación del MICIU

- **Aprobación:** La Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades adapta el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la AGE
- **Cobertura:** Incluye todas las formas de acoso, incluyendo ciberacoso, y aplica a colaboradores sin relación laboral
- **Declaración institucional:** Rechazo rotundo a todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo
- **Contenido:**
  - Definiciones, obligaciones y prohibiciones
  - Directivos con personal a cargo
  - Medidas y canales de consulta y denuncia
  - Unidad de activación, Asesoría Confidencial, y Comité de Asesoramiento

# Protocolo de actuación del MICIU

## Asesoría Confidencial

- Asistir y asesorar a la víctima, informando sobre derechos y actuaciones
- Elaboración de informes técnicos
- Estudio de los hechos y entrevistar a los implicados
- Comunicación a la Unidad de activación frente al acoso si hay indicios suficientes de acoso

## Comité de Asesoramiento

- Miembros designados por la Subsecretaría
- Incluye expertos en igualdad y representantes del personal
- Incluye representantes del Departamento y del Ministerio
- Los miembros no pueden intervenir en las etapas previas o posteriores a la constitución del comité

# Protocolo de actuación del MICIU

## Proceso de activación

- Comunicación a la unidad receptora
- Asignación a Asesoría Confidencial (24 horas)
- Asesoría Confidencial: Investigación, conclusiones e informe de valoración (10 días)
- Alegaciones de la víctima (10 días)
- Constitución del Comité de Asesoramiento (7 días)
- Comité de Asesoramiento: Investigación, conclusiones e informe final (20 días)

## Informe final con recomendaciones

- Adopción de medidas organizativas que permitan la protección de la víctima y la prevención y cese del acoso
- Iniciar la vía disciplinaria o el traslado a la vía jurisdiccional penal

## Regimen en el ámbito penal

### ● **Art. 191 Código Penal**

- Denuncia necesaria para proceder por delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales
- Denuncia puede ser presentada por la víctima, su representante legal o el Ministerio Fiscal
- El perdón del ofendido no extingue la acción penal ni la responsabilidad

### ● **Art. 262 LECrim**

- Los que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público, estarán obligados a denunciarlo inmediatamente

### ● **Art. 94.3 TREBEP**

- Suspensión del procedimiento disciplinario si hay indicios de criminalidad, informando al Ministerio Fiscal.
- Hechos probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

# Penas en el ámbito penal y su efecto administrativo

- **Penas cautelares previas** o durante el procedimiento penal:  
Prohibición de aproximación o de residencia
- **Penas** impuestas por el juez una vez se ha dictado sentencia:  
Privativas de libertad o inhabilitación
- **Penas que se prolongan** tras el fin del procedimiento judicial:  
Prohibición de aproximación o de residencia

## Unidades especializadas en el ámbito penal

- Fiscalía de Sala de Violencia sobre la Mujer y secciones en Fiscalías Provinciales
- Unidad de Coordinación de Violencia sobre la Mujer de la Fiscalía General del Estado
- Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género
- Teléfono gratuito 016



## 6 Acoso y violencia de género en el ámbito digital

- La sociedad digital
- Actividad criminal en el ciberespacio
- TIC, violencia y control
- Marco normativo en violencia digital
- Conceptos normativos de violencia
- Delitos tecnológicos de género
- Dificultades en la investigación y persecución
- Delitos de difusión de imágenes íntimas
- Delitos ámbito empresarial

# La sociedad digital

- La digitalización ha transformado profundamente la interacción social, facilitando tanto la comunicación como la comisión de delitos
- La accesibilidad y el anonimato en línea han incrementado los casos de violencia de género en el ámbito digital
- Las redes sociales, aplicaciones de mensajería y otras plataformas digitales se han convertido en escenarios donde se perpetúan estos actos, afectando la privacidad y seguridad de las víctimas
- La sociedad digital también ha creado nuevas formas de interacción y control, donde la violencia puede ser ejercida de manera más sutil y extendida

# Actividad criminal en el ciberespacio

## Delitos clásicos:

- **Entorno virtual:** Delitos clásicos adaptados al ciberespacio (fraude en línea)
- **Medio comisivo tecnológico:** Uso de tecnología para cometer delitos clásicos (robo de identidad mediante técnicas digitales)

## Nuevos delitos:

- **Informáticos:** Delitos que afectan a sistemas informáticos (hacking)
- **Cibercrímenes:** Delitos cometidos a través de internet, (phishing)
- **Tecnológicos:** Delitos que utilizan tecnología avanzada (malware)

## Denominaciones: Según se resalten aspectos jurídicos o criminológicos:

- **Ciberdelitos:** Delitos cometidos en el ciberespacio
- **Delitos informáticos:** Delitos que afectan a sistemas informáticos
- **Cibercriminalidad:** Actividades criminales en el ciberespacio
- **Ciberdelincuencia:** Delitos cometidos utilizando tecnologías digitales

# TIC, violencia y control

## **Incremento del número de denuncias:**

- TIC: nuevo instrumento para la dominación en relaciones de pareja no sanas
- Relaciones afectivas cada vez más jóvenes, desarrollo online, múltiples situaciones de dominio, control y maltrato
- Conductas vinculadas a la violencia de género y otros tipos de violencia
- Delitos relacionados: amenazas de difusión de datos íntimos, coacciones, acoso, vejaciones, injurias, control de relaciones, violencia habitual, quebrantamiento a través de mensajes de texto, email, WhatsApp, redes sociales
- Urgencia de abordar el marco legal frente a delitos cometidos a través de las TIC

## **Razones del aumento:**

- Uso generalizado del medio como instrumento cotidiano de relación
- Sensación de anonimato y dificultad en la persecución
- Mayor facilidad para cometer atentados contra la intimidad y acoso
- Adecuación social: percepción de que no existen riesgos en ciertas acciones

*Memoria Fiscalía General del Estado 2021 y 2023*

# Marco normativo en violencia digital

## España:

- **LO 1/2004**, protección integral contra la violencia de género: no incluye la violencia digital, pensada para el ámbito de las relaciones de pareja
- **LO 8/2021**, protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia: aparece por primera vez la idea de violencia digital
- **LO 10/2022**, protección integral de la libertad sexual: se habla de violencia digital sexual
- **Código Penal**: no habla directamente de violencia digital o violencia sexual digital, pero castiga conductas que afectan a la intimidad, integridad moral, libertad sexual

## Directiva UE 2024/1385:

- Tiene en cuenta fenómenos como la ciberviolencia contra las mujeres, que no se aborda en el Convenio de Estambul
- Ciberviolencia: todo acto de violencia cometido, asistido o agravado en parte o en su totalidad mediante el uso de las TIC

# Conceptos normativos de violencia

- **Violencia de género** (LO 1/2004, art. 1): Violencia ejercida sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia
- **Violencia** (LO 8/2021, art. 1.2): Toda acción, omisión o trato negligente que priva a las personas menores de edad de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, **incluida la violencia digital**
- **Violencia sexual** (LO 10/2022, art. 3): Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, **incluyendo el ámbito digital**
- **Violencia sexual digital** (LO 10/2022, art. 3): Difusión de actos de violencia sexual, pornografía no consentida e infantil, extorsión sexual a través de medios tecnológicos.
- **Violencia machista digital**: Violencia que se produce en el espacio virtual o a través del instrumento tecnológico sobre las mujeres, por razones de discriminación de género, tanto en relaciones de pareja como fuera de ellas

# Delitos tecnológicos de género

- Delitos de difusión de imágenes íntimas
  - Obtenidas sin consentimiento
  - Obtenidas con consentimiento
  - Ultrafalsificaciones o deepfakes
- Delitos ámbito empresarial
  - Acoso
  - Acoso predatorio
  - Sexting de tercero

# Dificultades en la investigación y persecución

## Incremento en la lesión del bien jurídico:

- **Anonimato:** Los delincuentes pueden ocultar su identidad, facilitando la comisión de delitos
- **Indefensión:** Las víctimas no pueden identificar a los atacantes, aumentando su vulnerabilidad
- **Incremento de riesgo:** Mayor probabilidad de ser atacado debido al anonimato
- **Viralidad:** La redifusión lo hace accesible a un elevado número de personas
- **Sujetos atacados:** Las víctimas pueden ser atacadas por múltiples personas
- **Sujetos atacantes:** Los atacantes pueden coordinarse y actuar en masa



# Dificultades en la investigación y persecución

## Dificultad en la persecución:

- **Descentralización del medio:** La naturaleza global y distribuida de internet dificulta la identificación y captura de los delincuentes
- **Jurisdicción:** Problemas legales por la naturaleza transnacional de los delitos
- **Anonimato:** Los delincuentes pueden ocultar su identidad
- **Volatilidad de la prueba:** Evidencia digital fácilmente alterada o destruida

## Permanencia:

- **Problema del derecho al olvido:** Dificultad para eliminar información perjudicial
- **Participación postconsumativa:** Los efectos del delito pueden continuar afectando a la víctima después de cometido

# Delitos de difusión de imágenes íntimas

## Artículos relacionados del Código Penal:

- **Art. 197:** Castiga con penas de prisión la obtención y difusión de imágenes íntimas sin consentimiento.
- **Art. 197.7:** Castiga con penas de prisión la difusión de imágenes obtenidas con consentimiento pero difundidas sin autorización.

## Problemas:

- Exige que se haya producido un **menoscabo grave** a la intimidad personal, cuando la intención podría ser suficiente
- Desafíos en castigar a los **redifusores** de contenido íntimo
- Agravante si el material se difunde a través de un **medio de comunicación social**, siendo accesible a un elevado número de personas
- Añadir castigos por creación y difusión de imágenes o audio **generados o modificados** sin autorización, simulando situaciones sexuales o vejatorias.

# Delitos ámbito empresarial

- **Acoso:** Ya visto
- **Acoso predatorio:** acoso llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana
- **Sexting de tercero:** enviar imágenes o videos de contenido sexual explícito sin consentimiento a través de dispositivos electrónicos

# Delitos ámbito empresarial

## **Responsabilidad penal** de las personas jurídicas (Art. 31 bis CP)

- Delitos cometidos en su nombre, por su cuenta y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o personas con capacidad de control
- Delitos cometidos por subordinados si se incumplen gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control

## **Modelos de imputación:**

- **Responsabilidad directa:** Delitos cometidos por representantes legales, directivos o personas autorizadas para tomar decisiones
- **Responsabilidad por descontrol:** Delitos cometidos por subordinados debido a la falta de supervisión o vigilancia

## **Atenuación y exención de responsabilidad:**

- **Exención:** Si se adoptan y ejecutan eficazmente modelos de organización y gestión antes de la comisión del delito, incluyendo medidas de vigilancia y control
- **Atenuación:** Si las condiciones de exención solo se cumplen parcialmente, se puede atenuar la pena

# Delitos ámbito empresarial

## Problemas de aplicación: Determinación del beneficio directo o indirecto

- **Concepto amplio:** Beneficio no sólo económico directo, sino cualquier tipo de ventaja (ahorro de costes, mejora reputacional, aumento de clientes)
- Imputar el beneficio a la falta de vigilancia control o revisión de planes de PRL
- Determinar si hay beneficio derivado de actividades sociales
- Relación entre delito y ventaja: **imputación ex ante** (evaluación del delito desde una perspectiva previa a la comisión, no únicamente por los efectos posteriores)
- **Intención** de obtener beneficio: No es necesario que se logre, solo que se busque.



¡Gracias por vuestra atención!