

**PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN TEMPRANA
FRENTE AL ACOSO
SEXUAL POR RAZÓN DE
SEXO, INCLUIDO EL
ÁMBITO DIGITAL**

INTRODUCCIÓN

- *Presentación del curso.*
- *Objetivos.*
- *Normativa.*
- *El acoso sexual y por razón de sexo desde la perspectiva de la PRL.*

PRESENTACIÓN DEL CURSO

PLAN DE FORMACIÓN DEL MCIN

"Prevención y actuación temprana frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluido el ámbito digital (9 horas)".

1-Acoso Sexual y por Razón de Sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral (3 horas).

2-Protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (3 horas).

3-Acoso y Violencia de Género en el ámbito digital (3 horas).

OBJETIVOS GENERALES

- Fomentar un entorno de trabajo seguro y respetuoso dentro del Ministerio y sus organismos vinculados.
- Sensibilizar al personal sobre la importancia de prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el ciberacoso.
- Garantizar el conocimiento y aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad y prevención del acoso en la administración pública.
- Dotar al personal de herramientas y protocolos para identificar, prevenir y gestionar situaciones de acoso en su entorno laboral.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CURSO

- ▶ *Encuadrar el acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.*
- ▶ *Fomentar la conciencia sobre qué constituye el acoso sexual y por razón de sexo, capacitando a los participantes para reconocer comportamientos que pueden constituir acoso sexual o por razón de sexo.*
- ▶ *Familiarizar a los participantes con las leyes y regulaciones relacionadas con el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.*
- ▶ *Sensibilizar a los participantes sobre el impacto negativo del acoso en las víctimas y en el ambiente laboral.*
- ▶ *Incentivar la responsabilidad personal en la prevención del acoso, alentando al personal a ser conscientes de sus propias acciones y actitudes.*
- ▶ *Informar sobre las políticas internas de la organización en relación con el acoso, así como sobre los procedimientos para denunciar casos de acoso de manera segura y confidencial.*

NORMATIVA

NORMATIVA INTERNACIONAL

CONVENIO 190

**Para la eliminación de la violencia y el acoso
en el mundo del trabajo**



Organización
Internacional
del Trabajo

NORMATIVA INTERNACIONAL

NOVEDADES DEL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT

- *Son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.*
- *Se adoptó en Ginebra el 21 de junio de 2019, España lo ratificó el 16 de junio de 2022, y entró en vigor el 5 de mayo de 2023.*
- *El convenio protege a todas las personas en el mundo del trabajo (asalariados, personas que trabajan cualquiera que sea su relación contractual, personas en formación, personas que hayan sido despedidas, voluntarios, personas que buscan empleo y postulantes a un empleo, empleadores, etc.).*
- *El convenio entiende por “mundo del trabajo” como el lugar de trabajo físico, el lugar donde se paga al trabajador, donde descansa, en las instalaciones sanitarias, aseos, vestuarios, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, las comunicaciones, el alojamiento proporcionado por el empleador y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*

NORMATIVA EUROPEA

NORMATIVA EUROPEA

- *Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación.*
 - *Prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de discriminación.*
 - *Obliga a los Estados miembros a garantizar sanciones efectivas y la reparación de las víctimas.*
- *Directiva 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional.*
 - *Promueve un entorno laboral inclusivo y protege contra la discriminación por razón de sexo, lo que contribuye a la prevención del acoso.*
- *Convenio de Estambul (2011) del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.*
 - *Reconoce el acoso sexual como una forma de violencia de género y exige medidas preventivas y sancionadoras.*
- *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (art. 21 y 23).*
 - *Prohíbe la discriminación por razón de sexo y exige la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.*

CONVENIO DE ESTAMBUL

**La ley más importante
frente a la violencia
contra la mujer**

NORMATIVA EUROPEA



25 NOVIEMBRE

**Día internacional de la eliminación
de la violencia contra la mujer**

NORMATIVA ESPAÑOLA

LEGISLACIÓN A NIVEL NACIONAL

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
 - Define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de discriminación por razón de género (art. 7).
 - Obliga a empresas y administraciones públicas a adoptar medidas para prevenir y sancionar estas conductas (art. 48).
 - Establece la obligatoriedad de los planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.**
 - Exige que los planes de igualdad incluyan protocolos específicos para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**
 - Relaciona la discriminación salarial con la desigualdad de género y el acoso por razón de sexo.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual ("Ley del solo sí es sí").**
 - Refuerza la protección contra el acoso sexual en todos los ámbitos, incluido el laboral y académico.
 - Impulsa la sensibilización y la formación obligatoria en empresas y administraciones.

LEGISLACIÓN A NIVEL NACIONAL

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**
 - Considera el acoso como un riesgo psicosocial y obliga a las empresas a prevenirllo.
 - Incluye la obligación de evaluar y gestionar los riesgos derivados de la violencia en el trabajo, incluyendo el acoso sexual.
- **Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre).**
 - Regula el acoso sexual como delito en el artículo 184, con penas de prisión o multa.
 - Aumenta las penas cuando el acosador tiene una posición de superioridad o poder sobre la víctima.
- **Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).**
 - Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la dignidad y protección frente al acoso (art. 4).
 - Prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo y el acoso en el ámbito laboral (art. 17).
 - Obliga a las empresas a adoptar medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo (art. 45).
- **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).**
 - Prohíbe el acoso sexual y por razón de sexo en la Administración Pública (art. 14).
 - Establece sanciones disciplinarias para el personal funcionario que incurra en estas conductas (art. 95).

EL ACOSO DESDE LA PERSPECTIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

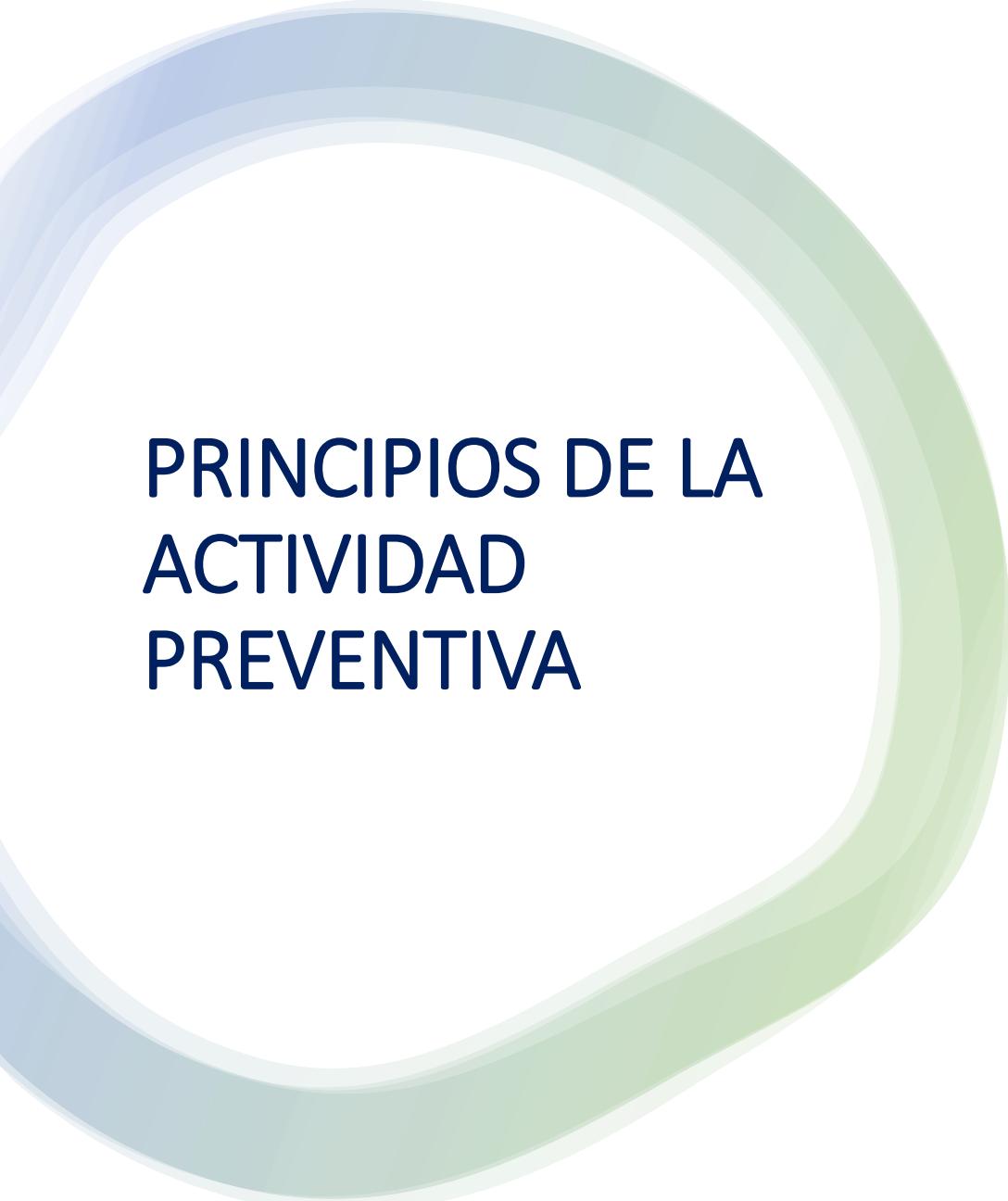
“Abordar la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales es esencial para promover entornos laborales seguros, saludables y respetuosos que beneficien tanto a los empleados como a la organización en su conjunto”.

DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 4 , 2º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el riesgo laboral como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

“El artículo 14 de la Ley de PRL establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que conlleva un deber inexcusable del empresario, de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”.



PRINCIPIOS DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

- 1. Evitar los riesgos.
- 2. Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- 3. Combatir los riesgos en su origen.
- 4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- 5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- 6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- 7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- 8. Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- 9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

RIESGOS PSICOSOCIALES

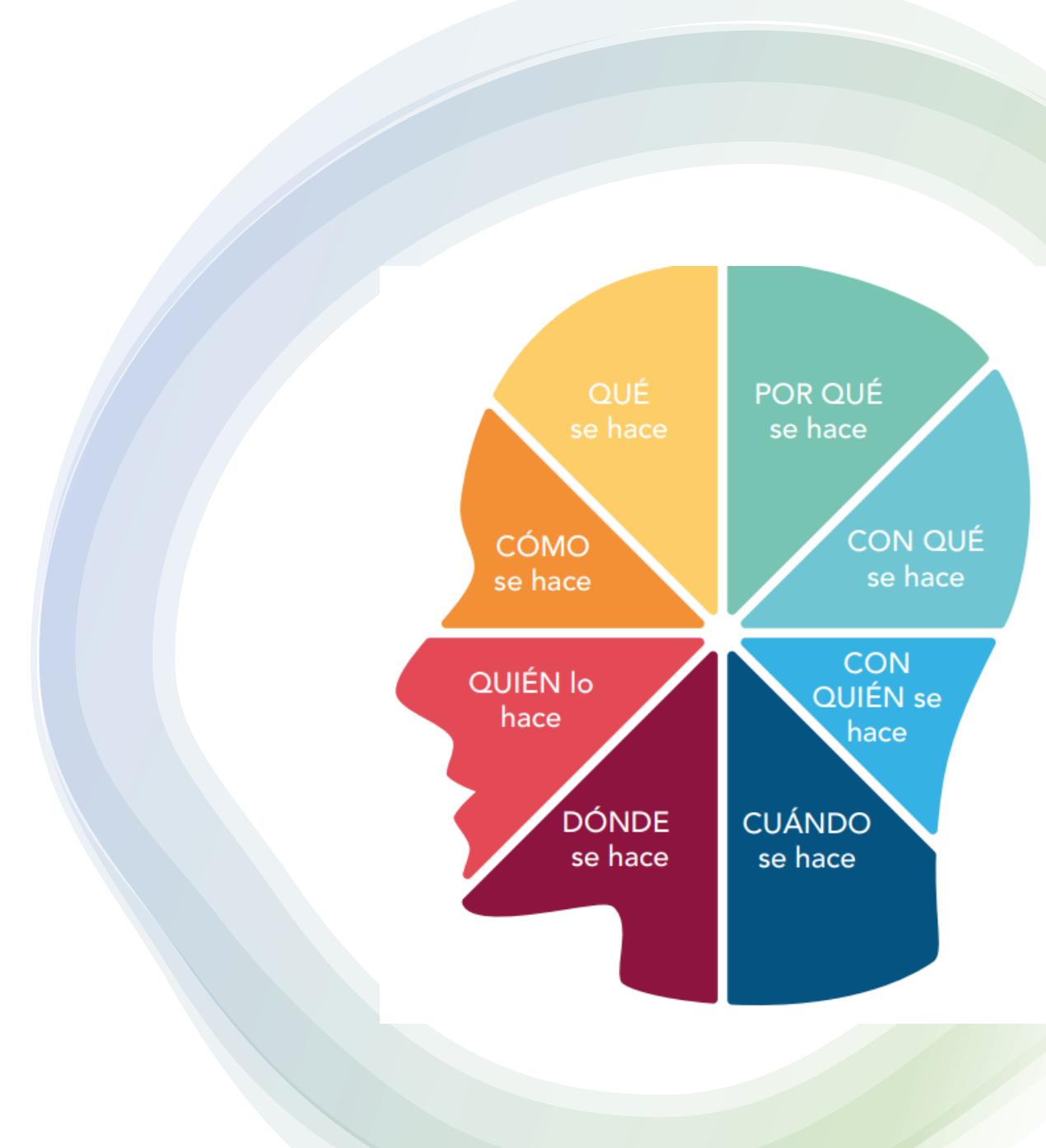
FACTORES PSICOSOCIALES

Están presentes en todas las organizaciones, y tienen relación con:



¿QUÉ SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES?

- “*Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la ejecución de las tareas, así como con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo*”.



FACTOR PSICOSOCIAL → FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo, que se materializan de manera inadecuada o deficiente (por diseño, por configuración, dimensionamiento y/o implantación), y que, cuando están presentes, aumentan la probabilidad de que se generen consecuencias negativas para la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.



Trabajo nocturno



Sobrecarga de trabajo



Clientes violentos

FACTOR PSICOSOCIAL → FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

Condición de trabajo/factor psicosocial	Componentes a analizar
Contenido de trabajo 	Ciclos muy cortos, fragmentación, complejidad excesiva, trabajo sin sentido, duración excesiva o demasiado corta, repetitividad, poca variedad, escaso valor de las tareas, desajuste capacidades-exigencias, exigencias emocionales importantes o continuadas, tareas que generan riesgo de violencia, etc.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo 	Infracarga o sobrecarga, ritmo alto o impuesto o inadecuado, plazos inflexibles mal planificados o no adaptados, niveles concentración/atención continuada, interrupciones, consecuencias de los errores, imprevisibilidad, tiempos de ejecución estrictos y/o inadecuados, información insuficiente, multitarea, necesidad de actualización permanente, etc.
Tiempo de trabajo 	Nocturnidad, turnicidad, duración jornadas excesiva, irregularidad de horarios, imprevisibilidad, descansos insuficientes, trabajo fines de semana, disponibilidad constante, hiperconectividad, etc.
Participación/Control 	Falta de autonomía temporal o decisional, dificultad para tener iniciativa y participación, imposibilidad de realizar propuestas, déficit de liderazgo, etc.

FACTOR PSICOSOCIAL → FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

Condición de trabajo/factor psicosocial	Componentes a analizar
Desempeño de rol 	Indefinición, conflicto con valores propios, papeles o funciones contradictorias entre sí, ambigüedad, sobrecarga, responsabilidad sobre personas, etc.
Desarrollo profesional 	Promoción inadecuada o insuficiente, estancamiento carrera profesional, condiciones contractuales precarias, inadecuada remuneración, insuficiente formación o capacitación, déficit de compensación, reconocimiento o estatus, inequidad, etc.
Relaciones interpersonales/apoyo social 	Escaso o inadecuado apoyo social, mala calidad de relaciones personales, situaciones conflictivas, desconfianza, aislamiento social, etc.
Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos 	Tecnologías, equipos, herramientas, diseño, mantenimiento, adecuación, entorno físico, exposición a peligros, etc.

PROCESO DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



HERRAMIENTAS PARA EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



ENCUESTAS DE CLIMA LABORAL.



EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Ambas herramientas son complementarias y pueden utilizarse de manera conjunta para obtener una comprensión integral del entorno laboral:

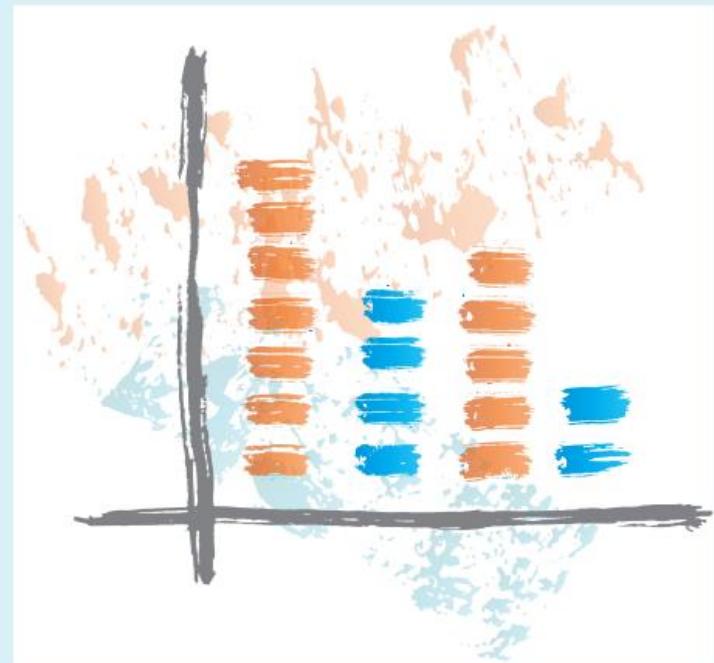
- La encuesta de clima laboral se enfoca en la cultura organizacional y el ambiente.
- La evaluación de riesgos psicosociales se centra en la identificación y prevención de factores de riesgo que pueden afectar la salud mental de los empleados.

METODOLOGÍAS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

METODOLOGÍAS CUANTITATIVAS

Buscan determinar la cantidad en la que una característica o fenómeno se presenta (Ejemplo: porcentaje de expuestos, nivel de riesgo).

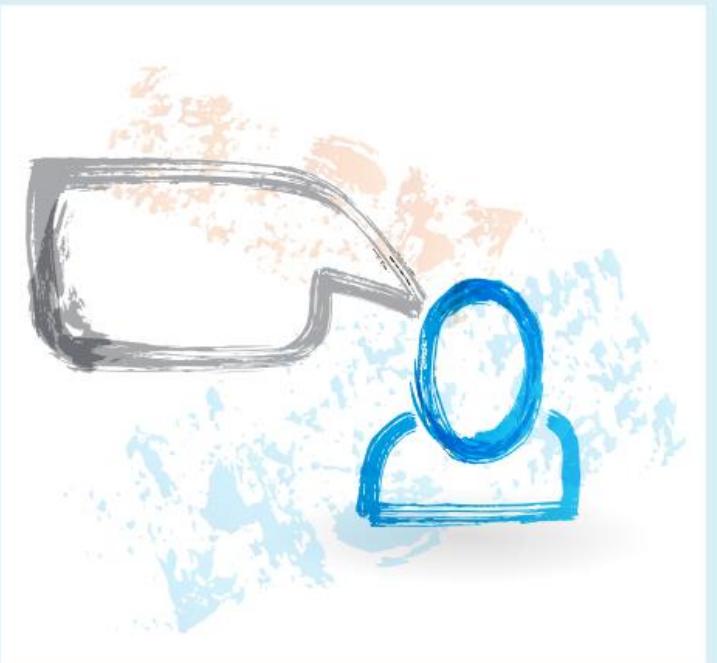
Una herramienta típica es el cuestionario.



METODOLOGÍAS CUALITATIVAS

Buscan describir y comprender un fenómeno: por qué ocurre, cuándo ocurre, cómo ocurre, etc.

Herramientas típicas son la entrevista y los grupos de discusión.



CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN LA ELECCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

- Que se adapte a las condiciones concretas de la organización.
- Que sean métodos o criterios recogidos en Normas UNE, guías del INSST, instituciones competentes de las CCAA, normas internacionales...
- Que los instrumentos de evaluación ofrezcan confianza en su resultado y unas mínimas garantías.
- Que la capacitación de quien va a llevar a cabo la evaluación sea adecuada.
- Que se disponga de los recursos técnicos, económicos, de tiempo, etc., requeridos por la metodología a emplear.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A woman with blonde hair, wearing a brown jacket over a light blue shirt, stands in front of a group of soldiers seated in rows. She is holding a small white object in her hands. The soldiers are wearing camouflage uniforms. In the background, there is a banner with the word "AFFILI" and a circular logo.

¿QUÉ CONDUCTAS
SE CONSIDERAN
ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO?

DEFINICIONES

Necesidad de definir el acoso...

- *Es imprescindible definir con claridad los conceptos, las conductas, las causas y los efectos del acoso sexual, para una mejor comprensión del mismo y una mayor eficacia en la prevención y en la actuación.*
- *La necesidad de definición es tanto mayor al enfrentarnos a concepciones sociales -dominantes o al menos muy extendidas- sobre lo que se considera una conducta “normal” tanto masculina como femenina en sus relaciones mutuas, de forma que no es raro conocer situaciones en que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito.*
- *Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.*
- *Se hace por tanto necesario cubrir los vacíos de regulación existentes de forma que se asegure la garantía para los derechos de las víctimas.*

Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007,
de 22 de marzo, para la igualdad
efectiva de mujeres y hombres

ACOSO SEXUAL

1. 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, con independencia de la jerarquía o inexistencia de jerarquía de la persona que la realiza sobre la víctima.





Dos tipos de acoso...

- **CHANTAJE SEXUAL O ACOSO QUID PRO QUO:** se produce cuando la persona acosadora ocupa un puesto jerárquicamente superior o cuando sus decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo de la que recibe el acoso.
- **ACOSO AMBIENTAL:** es cualquier comportamiento o conducta que produce un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la o las personas que lo sufren.
A diferencia del anterior, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y, por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa (despido, traslado, etc.). Pero hay que tener en cuenta que al afectar al ambiente de trabajo puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y, derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

Chantaje sexual quid pro quo

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2. 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.

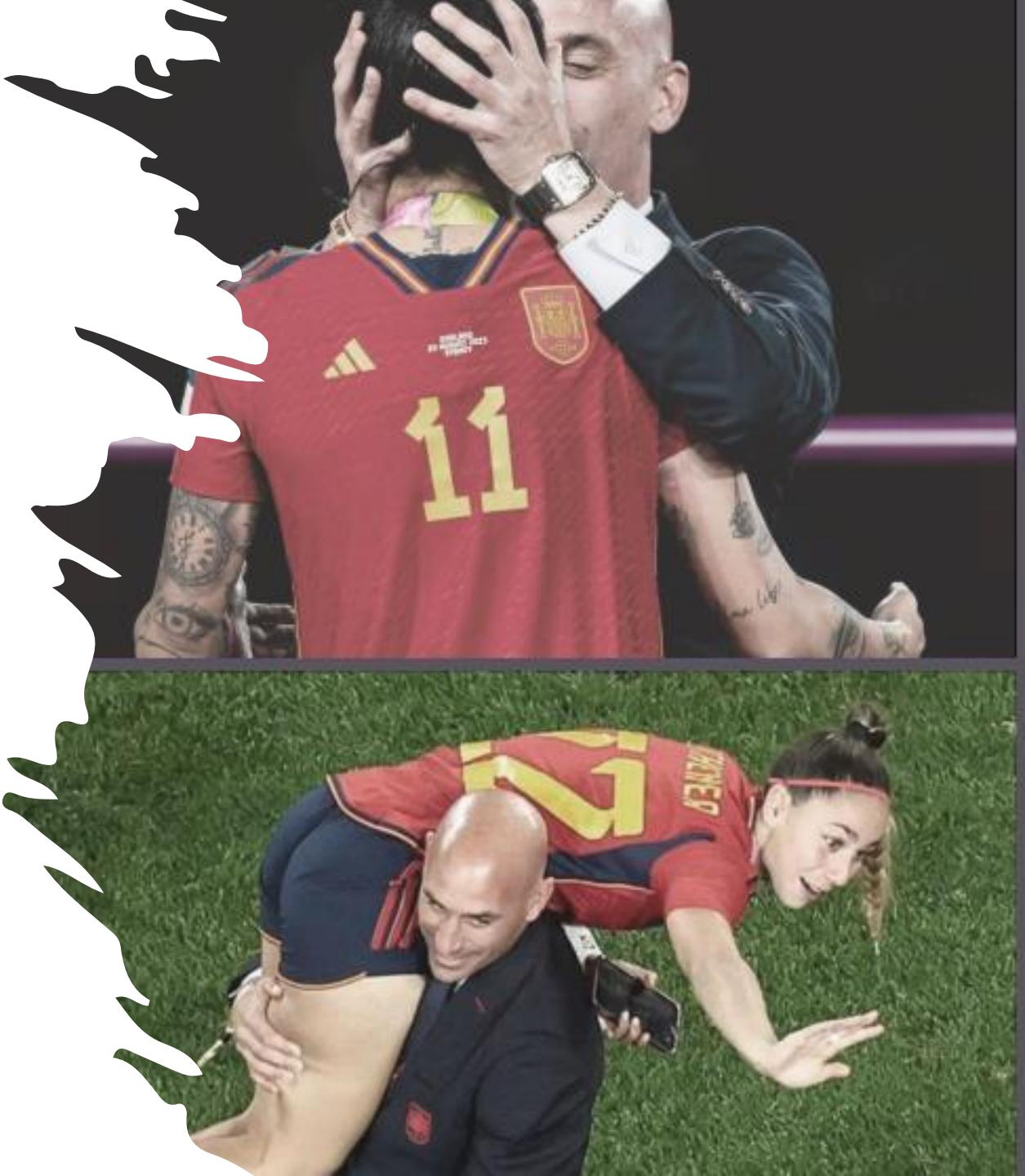
Incluye todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares, así como trato desfavorable en función de la identidad y/o expresión de género u orientación sexual.

Acoso sexual en el Código Penal.

Título VIII. Delitos contra la libertad e idemnidad sexuales.

Artículo 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, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.



Se consideran discriminatorios:

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Todo trato desfavorable, relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares.

Prohibido por:

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Estatuto de los trabajadores.
- Estatuto básico del empleado público.
- Ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS).
- Código penal (Art. 184). ————— Delito.

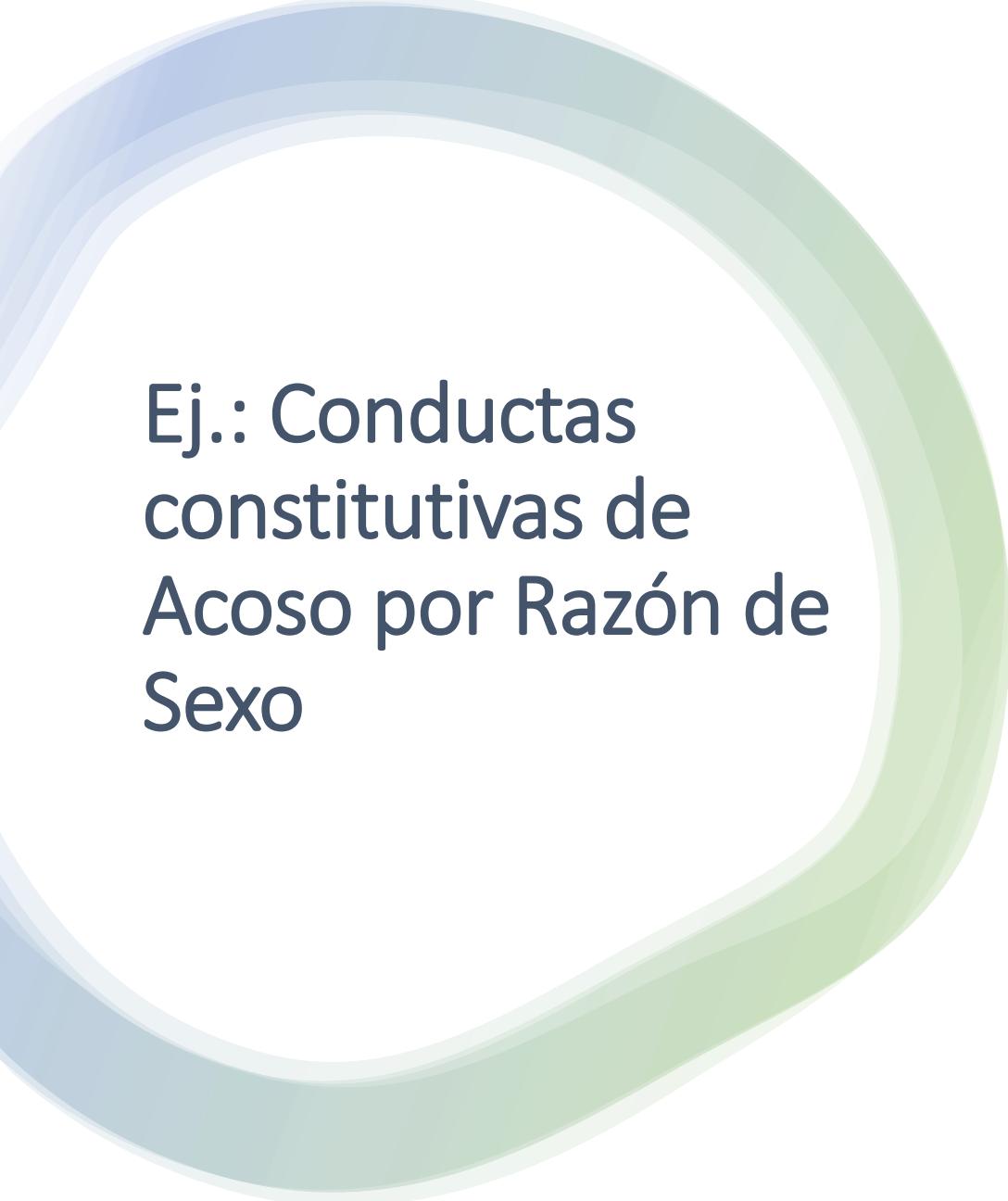
(Modificado por la L.O. 10/2022, de 6 de septiembre)

Infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora, y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.



Ej.: Conductas constitutivas de Acoso Sexual

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto de la persona.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden y/o perturben a la víctima.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo. Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impudicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo.
- Provocar tener una relación o práctica sexual no deseada.



Ej.: Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irrationales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional, únicamente a causa de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Provocar acercamientos para instigar a la persona por razón de su sexo (por ejemplo tirarle los libros, romperle sus fotocopias o tirarlas a la basura, empujarla deliberadamente...).



Acoso Psicológico en el trabajo

- “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

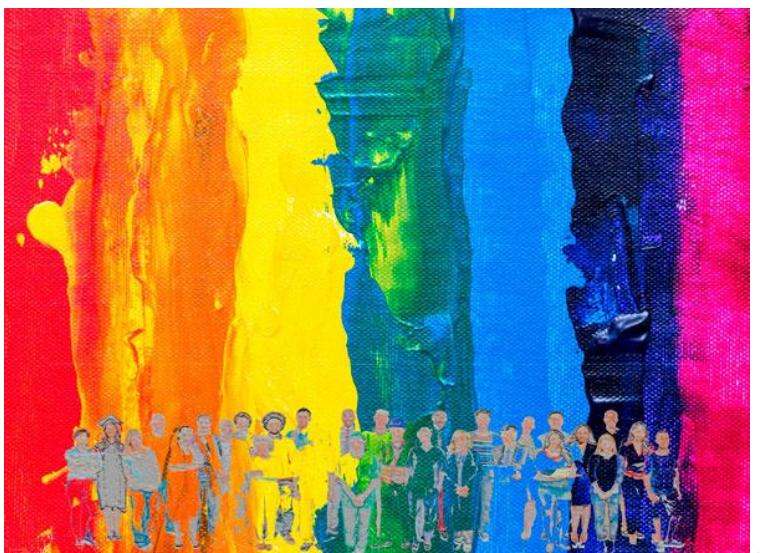
Ej.: Conductas constitutivas de Acoso Psicológico en el trabajo.

- Hostigamiento o intimidación (comentarios ofensivos, insultos o ridiculización constante, burlas y gestos despectivos...).
- Exclusión social (Ignorar deliberadamente a la persona en reuniones o eventos laborales, excluir a la persona de actividades sociales relacionadas con el trabajo, etc.)
- Carga de trabajo excesiva o injusta (asignar tareas desproporcionadas o imposibles de cumplir, revisar constantemente y de manera excesiva el trabajo de la otra persona...).
- Amenazas y coerción (amenaza de despido o represalias, coacción para realizar tareas inapropiadas o fuera de las responsabilidades laborales, etc.).
- Rumores y chismes (difusión de rumores falsos o despectivos sobre la persona, comentarios difamatorios dirigidos a socavar la reputación de la persona...).
- Sabotaje profesional: manipulación de la información o documentos, impedir el acceso a recursos necesarios para realizar el trabajo, etc.).
- Aislamiento y exclusión (evitar incluir a la persona en proyectos, crear un ambiente de trabajo donde la persona se sienta aislada...).
- Desvalorización de contribuciones (minimizar o desacreditar el trabajo realizado por la persona, negar reconocimiento por logros laborales, etc.)
- Conducta discriminatoria (género, raza, orientación sexual...).
- Cambio de normas y expectativas (cambiar las expectativas de rendimiento sin previo aviso, establecer estándares imposibles de cumplir, etc.).

Ej.: Conductas que
NO son Acoso
Laboral (sin perjuicio
de que puedan ser
constitutivas de otras
infracciones).

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.
- Modelo de denuncia de activación del Protocolo de actuación frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

DISCRIMINACIÓN LGTBI



- Negar un empleo o ascenso a una persona por ser LGTBI (Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores).
- Despido o sanción disciplinaria basada en la orientación sexual o identidad de género.
- Presión para ocultar la identidad de género o la orientación sexual en el trabajo.
- Burlas, insultos o comentarios despectivos en el entorno laboral sobre la identidad o expresión de género.
- Impedir el uso del nombre sentido en las personas trans, incluso cuando ya lo hayan cambiado legalmente.
- Negar permisos o licencias que sí se conceden a otras personas, como la baja por paternidad/maternidad en familias homoparentales.

Se consideran discriminatorios:

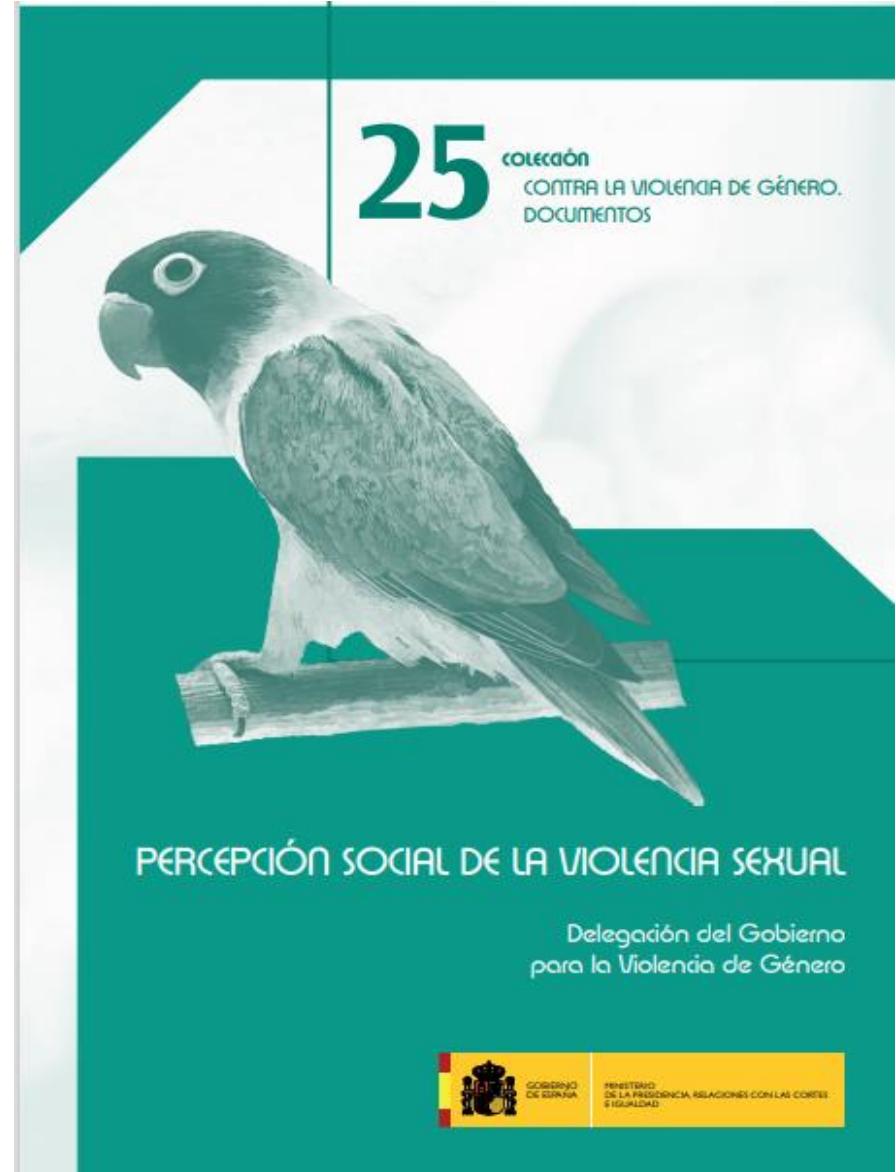
- El acoso o la violencia por:
 - Orientación sexual.
 - Identidad sexual.
 - Expresión de género.
 - Características sexuales.
 - Diversidad familiar.

Prohibido por:

- **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.
- Estatuto de los trabajadores.
- Estatuto básico del empleado público.
- Ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS).
- Código penal (Art. 510). ————— **Delitos de odio y discriminación**

Infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora, y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN SOCIAL DE LA VIOLENCIA SEXUAL





ACTITUDES HACIA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El **principal objetivo** de la Encuesta de Percepción Social de la Violencia Sexual es **proporcionar una panorámica detallada de las percepciones que la población manifiesta sobre distintos aspectos relacionados con la violencia sexual**, ya que la erradicación de la violencia sexual no puede lograrse sin abordar las actitudes sociales que la toleran o justifican.

El primer paso para poder trabajar en esta dirección pasa por **conocer el nivel de aceptación existente en la sociedad**. Hay que destacar que es la primera vez que se realiza no sólo en España sino también en Europa una encuesta enfocada íntegramente al estudio de la violencia sexual.

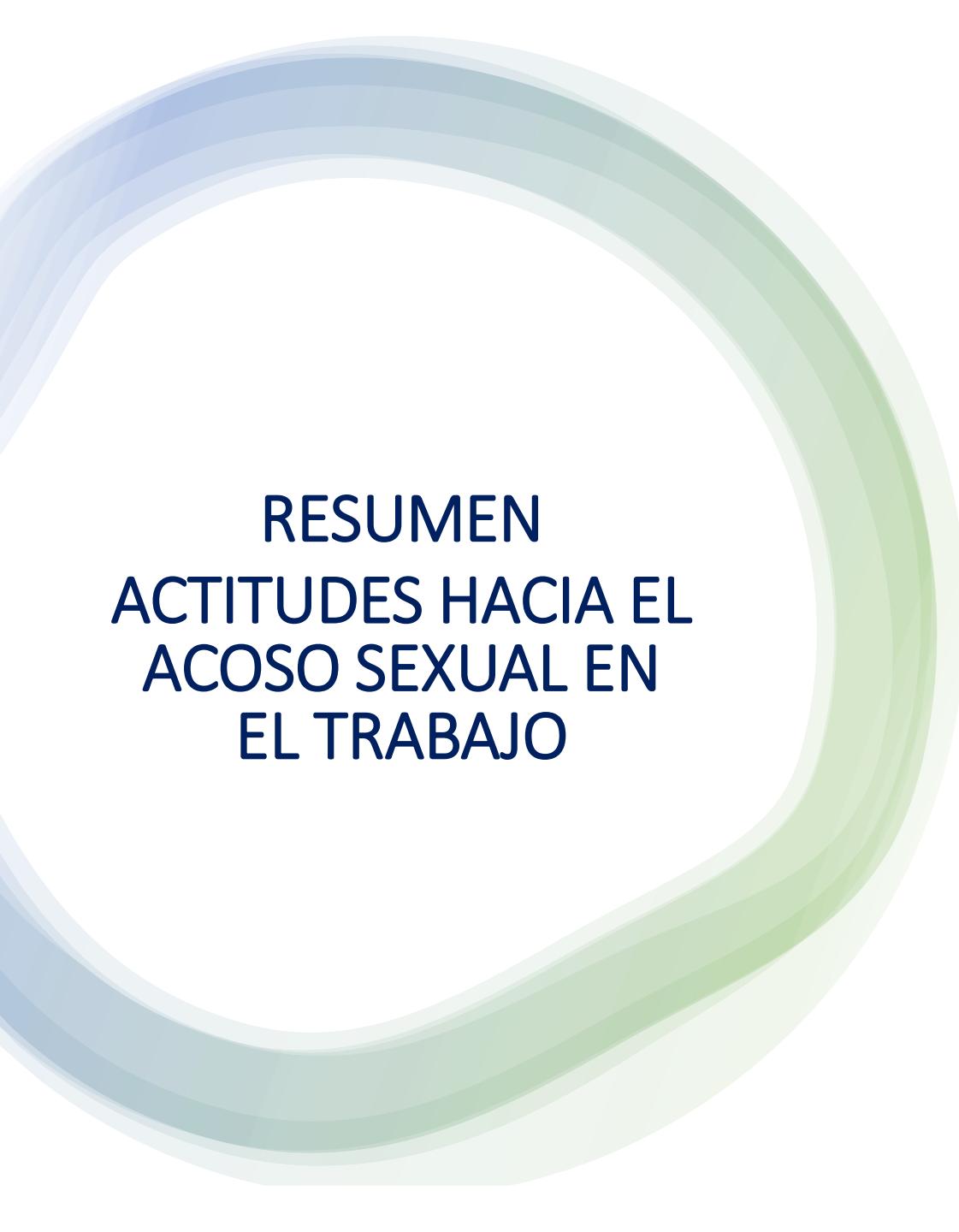
La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ha realizado la encuesta en colaboración con el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) a una muestra de 2.465 personas de 16 y más años, representativa de la población de hombres y mujeres residente en España.

ACTITUDES HACIA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

OBJETIVO: valorar la tolerancia entre la población hacia actitudes que de alguna forma pueden justificar el acoso sexual en el trabajo.

P.4 Ahora le voy a mencionar una serie de afirmaciones sobre las relaciones entre los hombres y las mujeres en el trabajo. Dígame cuál es su grado de acuerdo, utilizando una escala de 0 a 5, en la que 0 significa que está “totalmente en desacuerdo” y 5 que está “totalmente de acuerdo”.

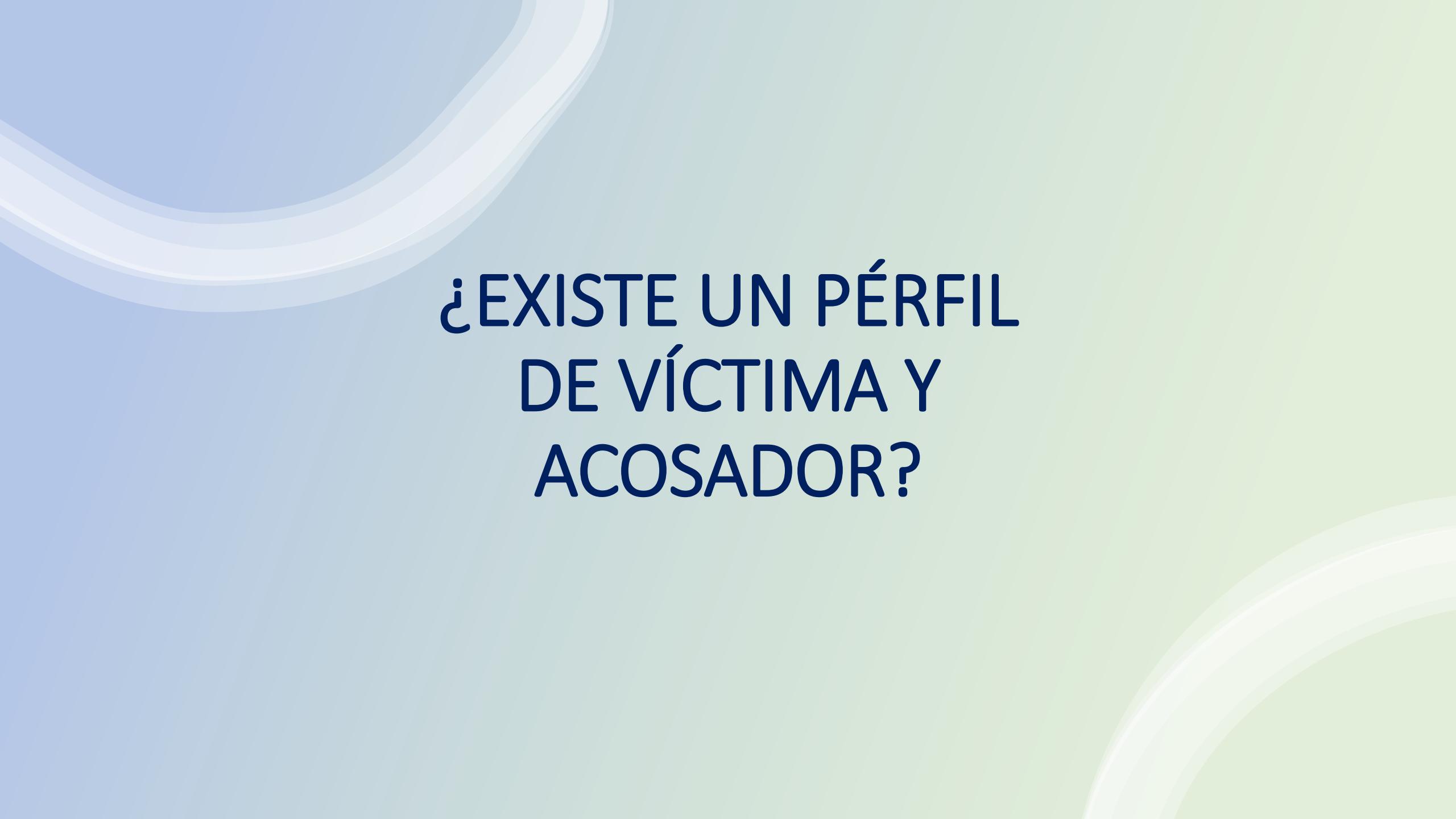
- 1. Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo, normalmente suelen exagerar*
- 2. Si una mujer es acosada sexualmente en el lugar de trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo*
- 3. Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo, probablemente se la han inventado*
- 4. La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas*
- 5. Es inevitable que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo*
- 6. La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan sexualmente*
- 7. Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare*



RESUMEN ACTITUDES HACIA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

	Percepción social del acoso sexual en el ámbito laboral					
	0 Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5 Totalmente 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%

Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género 2018



¿EXISTE UN PÉRFIL
DE VÍCTIMA Y
ACOSADOR?

¿EXISTEN FACTORES QUE AUMENTAN EL RIESGO ANTE EL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Aunque **cualquier persona es susceptible de sufrir estos tipos de acoso en el ámbito laboral**, sabemos que se ven afectadas mayoritariamente las mujeres, y aunque puede verse involucrada cualquier mujer, más allá de su nivel económico, de estudios, edad, situación laboral, origen étnico, etc., en tanto que formas de discriminación y violencia hacia las mujeres, la comunidad experta ha señalado que **se ven expuestas en mayor medida aquellas que por algún factor personal, social o laboral forman parte de grupos más vulnerables**.

- **Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas...).**
- **Mujeres que acceden por primera vez a sectores laborales masculinizados.**
- **Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.**
- **Mujeres con discapacidad.**
- **Mujeres migrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.**
- **Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.**

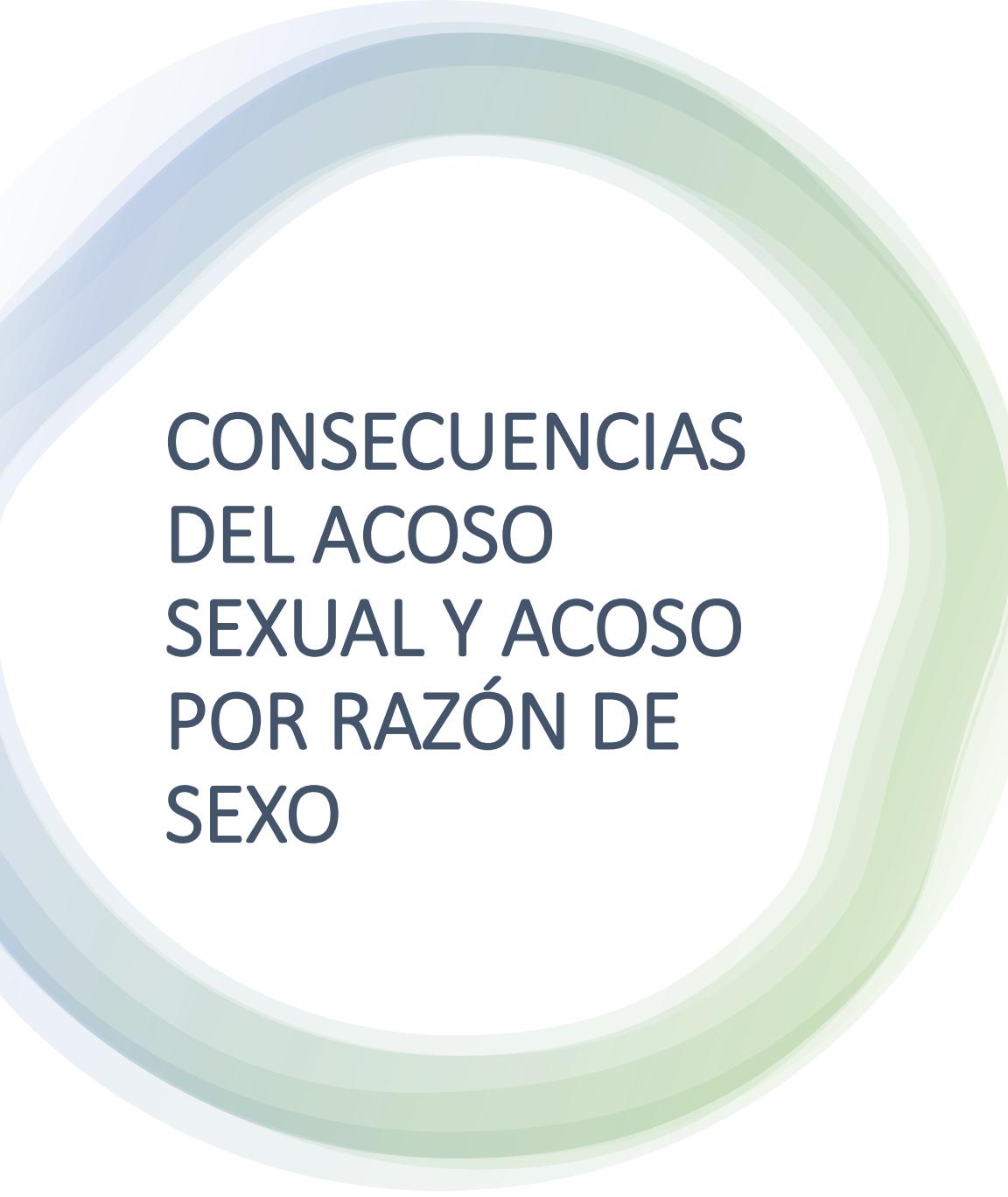
¿EXISTEN UN PERFIL DE LA PERSONA ACOSADORA?

En el caso del acoso sexual,

- *Las personas acosadoras son mayoritariamente varones.*
- *Pueden ser superiores jerárquicos, compañeros o clientes.*
- *Pueden pertenecer a cualquier estrato social.*
- *Pueden pertenecer a cualquier nivel ocupacional.*
- *Pueden pertenecer a cualquier categoría profesional.*
- *No existe un rango de edad para la persona acosadora.*
- *Suelen tener un conjunto de creencias y actitudes marcadamente sexistas, vinculadas a la masculinidad hegemónica tradicional.*



CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- **SITUACIÓN DE ESTRÉS CRÓNICO**

Resultado de un **desequilibrio entre la demanda percibida del entorno y la capacidad del organismo para adaptarse o ajustarse a ella**.

Se manifiesta en las personas a través de los pensamientos, emociones y acciones, expresándose negativamente como estados de ansiedad, hostilidad o depresión (se le demanda algo en el puesto de trabajo, o se encuentran ante una situación en el trabajo, que nada tiene que ver con lo que se esperan).

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO FÍSICO
Y FISIOLÓGICO

ÁMBITO
COGNITIVO

ÁMBITO
EMOCIONAL

ÁMBITO
CONDUCTUAL

ÁMBITO SOCIAL

ÁMBITO
ORGANIZACIONAL

Identificar estos síntomas puede ser clave para la detección temprana.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO FÍSICO Y FISIOLÓGICO

Enfermedades coronarias (hipertensión, infartos...).

Trastornos dermatológicos (erupciones, alopecia...).

Trastornos endocrinos y hormonales (diabetes tipo II, obesidad...).

Trastornos gastrointestinales (colon irritable, úlceras...).

Trastornos respiratorios (asma, alergias, apnea del sueño...).

Trastornos musculoesqueléticos (contracturas, tensión muscular...).

Trastornos inmunológicos (ej.: infecciones frecuentes, contagios...).

Enfermedad física.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO
COGNITIVO

Déficit de atención.

Dificultades de concentración

Déficit de memoria.

Enlentecimiento del pensamiento.

Aumento de errores.

Dificultad para procesar información compleja.

Obsesiones

Pensamientos recurrentes.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO
EMOCIONAL

Irritabilidad.

Ansiedad.

Temor.

Fobias.

Impulsividad.

Desconfianza.

Tristeza.

Apatía.

Depresión.

Labilidad emocional.

Ira.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO
CONDUCTUAL

Sedentarismo.

Abuso de sustancias.

Conductas peligrosas o temerarias.

Hábitos de sueño inadecuados.

Respuestas agresivas.

Cambios de tiempos de reacción.

Alteraciones de la conducta sexual.

Aumento de errores.

Conductas antisociales.

Absentismo.

Suicidio.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO SOCIAL

Acoso.

Aislamiento.

Conflictos.

Difusiones.

Ausencia de comunicación y relación social.

Evitación y rechazo a los demás.

Indemnizaciones.

Publicidad negativa.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO
ORGANIZACIONAL

Mayor absentismo.

Incremento de los accidentes.

Incremento de las jubilaciones.

Menor productividad.

Estancamiento laboral.

Despidos.

Indemnizaciones.

Responsabilidad Legal

CASOS DE ACOSO, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Regreso al lugar de la tragedia (III)



IVECO

P E C

CASO IVECO

- El suicidio de Verónica, la carretillera de 32 años que se quitó la vida después de que se viralizara en su centro de trabajo un vídeo sexual en el que aparecía, no tuvo nada que ver con lo laboral. Así lo determinó un juzgado de Alcalá de Henares, en Madrid. La empleada de Iveco, que tenía dos hijos de nueve meses y cuatro años, había mantenido una relación sentimental con un compañero de la empresa a la que puso fin años atrás. Después, ella se casó y tuvo a sus dos hijos, pero ese exnovio quería volver con la mujer. Fue ese hombre el que cumplió la amenaza con la que la había chantajeado: distribuir el vídeo sexual entre los compañeros de la fábrica. Solo en la planta en la que ella trabajaba eran 2.500.
- Tras la muerte, su sindicato y varios compañeros denunciaron que el día anterior al suicidio, la empleada abandonó su puesto de trabajo debido a este tema. Verónica estaba profundamente afectada puesto que la grabación llevaba una semana circulando de móvil en móvil. Además, Comisiones Obreras recordó que la fallecida había trasladado a recursos humanos el acoso sexual por parte de su compañero y exnovio, situación ante la que la empresa no había considerado pertinente tomar medida alguna, al decidir que se trataba de una cuestión de ámbito personal. En el mismo sentido se pronunció el juzgado, descartando el accidente laboral. Finalmente, el caso se archivó.

RESPONSABILIDAD DE IVECO

El **Artículo 14 la LPRL** establece el **derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo**, lo que conlleva un deber inexcusable del empresario, de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

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.

El empresario tiene la **obligación inexcusable de prevenir, detectar y erradicar el acoso en la empresa**, so pena de incurrir en responsabilidades administrativas, civiles por los daños y perjuicios causados a las víctimas de acoso, e incluso penales.

RESPONSABILIDAD DE IVECO

El Juzgado de Instrucción número 5 de Alcalá de Henares ha archivado las diligencias abiertas para investigar el origen de la **difusión de un vídeo sexual** en mayo de 2019 de una madre de 32 años trabajadora de la fábrica de Iveco de San Fernando de Henares que **se quitó la vida** como consecuencia de ello. El juzgado inició la investigación por la presunta comisión de **2 delitos**: uno de **descubrimiento y revelación de secretos** y otro **contra la integridad moral**. La magistrada decidió el sobreseimiento del caso por falta de autor conocido en el primer delito y ausencia de denuncia en el segundo (requisito obligatorio para seguir adelante).

El protocolo Iveco para la prevención del acoso sexual en el trabajo, obliga a la compañía a “**garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan**”. Entre las conductas que son calificadas expresamente como acoso sexual, la normativa interna cita el uso de “**imágenes de contenido sexualmente explícito**”.

Desde Comisiones Obreras también han querido denunciar la conducta como un caso de acoso sexual y una vulneración de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ([LA LEY 2543/2007](#)), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El [artículo 7 de la LO 3/2007 \(LA LEY 2543/2007\)](#) define el acoso 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.

¿QUÉ OCURRE CUANDO SE DIFUNDEN IMÁGENES OBTENIDAS CON CONSENTIMIENTO?

CÓDIGO PENAL

- **TÍTULO X:** *Delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio.*
- **CAPÍTULO I:** *Del descubrimiento y revelación de secretos.*

Artículo 197.7

- Este artículo castiga a aquel que, sin consentimiento de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de la víctima que hubiera conseguido con su consentimiento en un domicilio o cualquier otro lugar íntimo o privado con la intención de menoscabar gravemente su intimidad personal.

La pena de este delito se impondrá en su mitad superior cuando:

- El autor es o ha sido el cónyuge o una persona con la que la víctima hubiera mantenido una relación sentimental.
- La víctima es menor o discapacitada.
- Existe ánimo de lucro.



CASO SUICIDIO TRABAJADORA DE IVECO

- **ORIENTACIONES SOBRE LA ACCIÓN SINDICAL EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL Y REDES SOCIALES.**
 - La persona afectada necesita apoyo social. El sindicato debe utilizar todos los medios disponibles, incluyendo las redes sociales para detener el proceso de acoso tanto sexual como laboral: actuando sobre la plantilla con criterios éticos y con información y formación sobre los riesgos que enfrentan los responsables del acoso.
 - Exigir a las empresas la activación de los protocolos de acoso laboral y acoso sexual regulados en numerosas empresas.
 - Proceder, si se estima conveniente, a denunciar ante la policía las circunstancias del caso.
 - Gestionar la atención sanitaria. Si hay daños a la salud se debe considerar accidente de trabajo. La empresa debe realizar la gestión legal y enviar a la mutua con el fin de mantener atención psicológica necesaria. En caso de oposición empresarial, se debe acudir a urgencias hospitalarias y proceder a denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y solicitar el cambio de contingencia.
 - Es necesario plantear medidas preventivas para la detección precoz de situaciones de acoso.
 - Es necesario fomentar espacios de denuncia confidenciales.
 - Solicitar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa y plantear medidas preventivas en materia de información y formación.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD PARA EMPRESAS

	IMPLANTAR MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD	PLAN DE IGUALDAD	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REGISTRO SALARIAL	AUDITORÍA SALARIAL	PLAN LGTBI
Empresas de menos de 50 trabajadores/as	✓	✗	✓	✓	✗	✗
Empresas de más de 50 trabajadores/as	✓	✓	✓	✓	✓	✓

¿SE CONSIDERA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO CONTINGENCIA COMÚN O PROFESIONAL?

El TSJMU declara contingencia profesional la baja temporal de una soldado por el acoso sexual de un oficial

Considera "plenamente acreditado" que "fue una consecuencia directa" de la situación que sufrió mientras realizaba un servicio de armas en la Academia General del Aire



El tribunal de la Sala de lo Contencioso-Administrativo estima el recurso interpuesto por una soldado del Ejército del Aire contra las resoluciones por la que se acordó la baja temporal para el servicio como contingencia, por no ser conformes a Derecho, y declara expresamente la baja temporal de la recurrente como contingencia profesional.

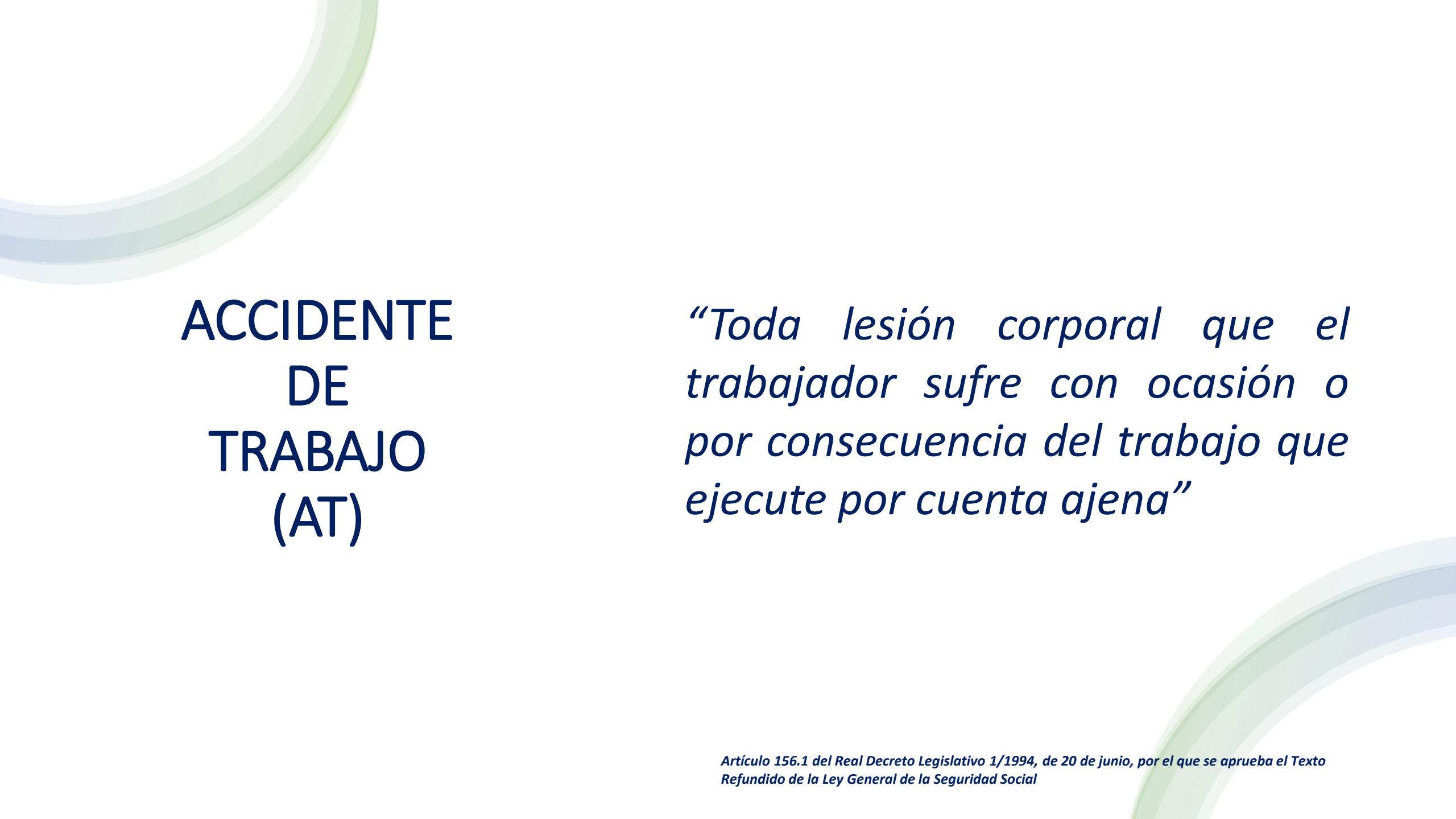
TIPO DE CONTINGENCIAS

Contingencia común:

Enfermedad o accidente que no guarda relación con el trabajo

Contingencia profesional:

Enfermedad o accidente que deriva directamente del trabajo



ACCIDENTE DE TRABAJO (AT)

“Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”

CONSECUENCIAS DEL ACOSO = AT

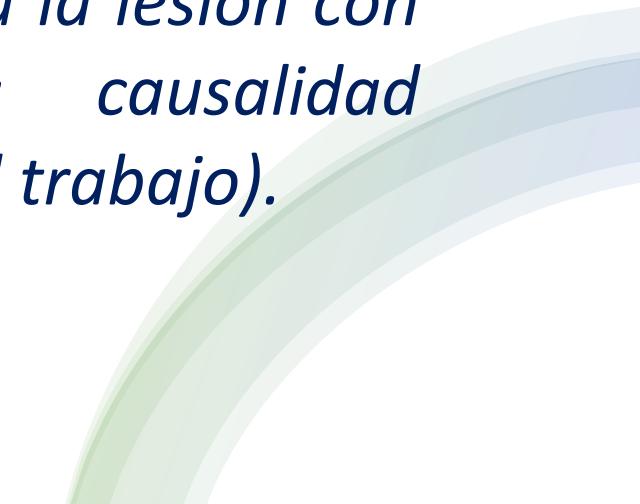
En materia laboral, el acoso sexual es considerado como riesgo laboral, del cual pueden derivarse lesiones corporales, ya sean de orden físico o psíquico, que pueden provocar una situación de incapacidad para la persona agredida.

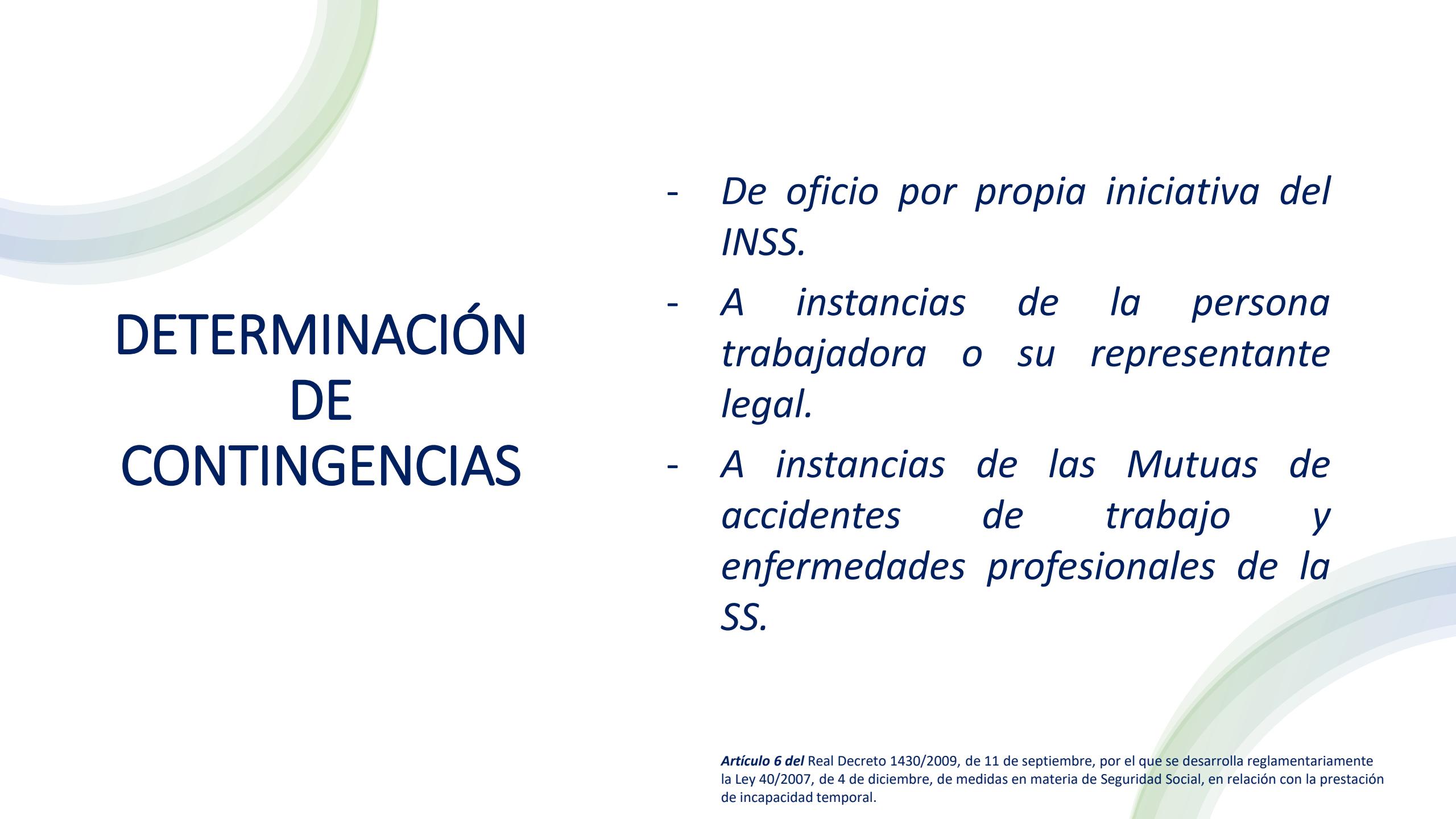
¿Se consideran las consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo accidente de trabajo?

En la mayoría de los casos se declaran como contingencia común → Determinación de contingencias.



PARA QUE LOS DAÑOS OCASIONADOS POR EL ACOSO SEXUAL SEAN CONSIDERADOS AT ES NECESARIA

- *La existencia y acreditación de la conducta acosadora.*
 - *La existencia y acreditación del daño de dicha conducta en la víctima.*
 - *La identificación de un nexo causal que pueda vincular a la lesión con el trabajo (regla: causalidad directa y exclusiva del trabajo).*
- 



DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIAS

- *De oficio por propia iniciativa del INSS.*
- *A instancias de la persona trabajadora o su representante legal.*
- *A instancias de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la SS.*



ASISTENCIA PSICOLÓGICA Y MÉDICA A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL.

- **Servicio Público de Salud.**
 - Solicitar asistencia médica o, incluso, solicitar la baja si fuera necesario.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo.**
 - Evaluación de la aptitud laboral.
 - Derivación al especialista en caso necesario.
- **Mutua de accidentes.**



EL CASO NEVENKA FERNÁNDEZ

VÍDEO NEVENKA FERNÁNDEZ (NEVENKA FERNÁNDEZ | CRIMINALEX).

00:00 Introducción

00:24 Nevenka Fernández

01:57 Ismael Álvarez

03:00 Hechos

07:33 Características psicológicas Nevenka

09:15 Características psicológicas Ismael

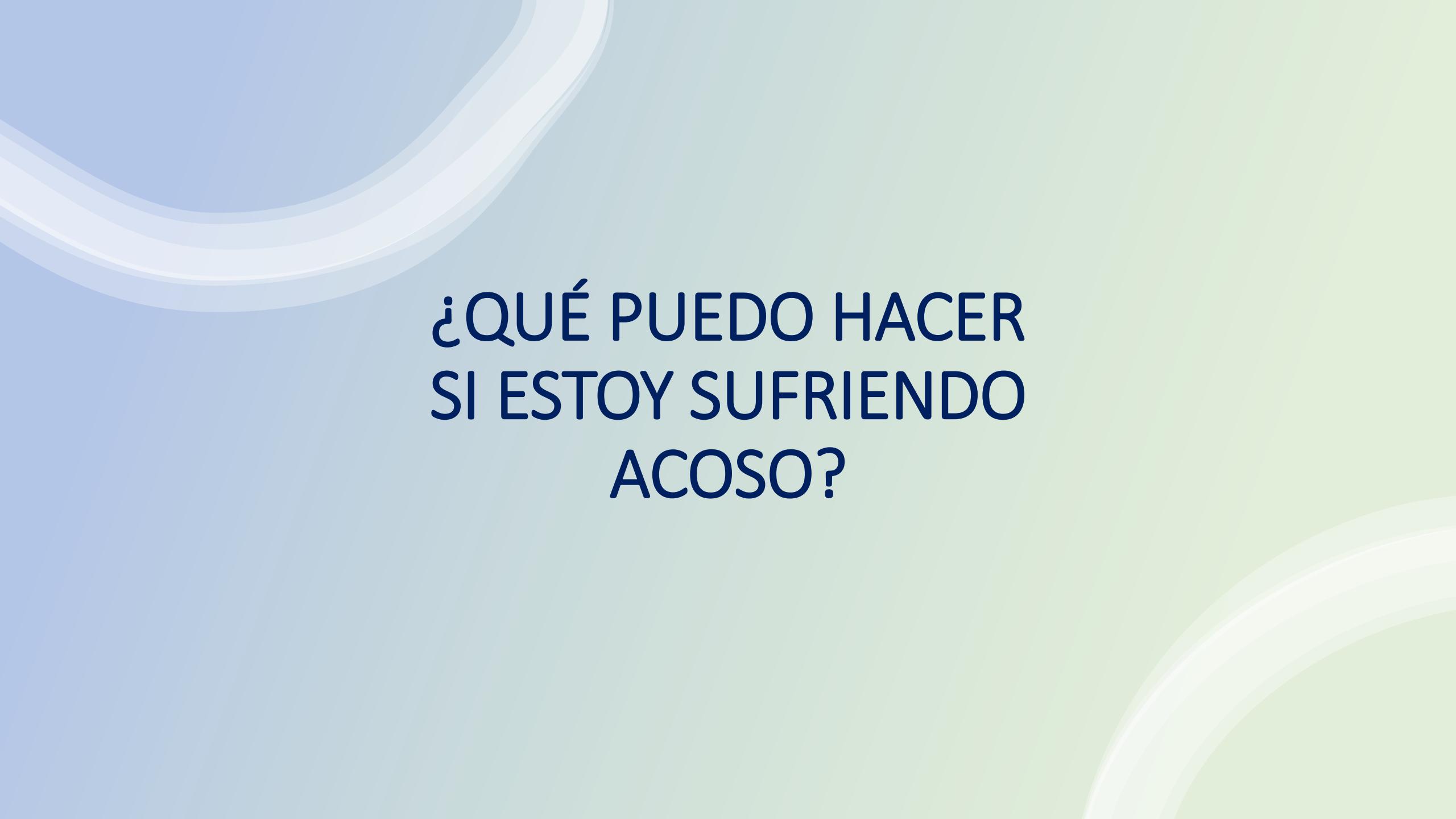
10:06 Opinión popular y medios de comunicación

10:56 Juicio e irregularidades del proceso

13:46 Consecuencias

Análisis del caso Nevenka Fernández.

- Tipo de acoso
- Enumerar ejemplos de situaciones
- Señales y signos
- Consecuencias para la víctima.
- ¿Cómo creéis que reaccionaría hoy la sociedad frente a un caso como el de Nevenka?



¿QUÉ PUEDO HACER
SI ESTOY SUFRIENDO
ACOSO?

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADA/O?

- Consulta en el servicio de información y asesoramientos del Instituto de las Mujeres. Tel.: 900191010.
- El servicio 016 ofrece información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata a todas las formas de violencia contra las mujeres.
- **Tramita una queja en tu empresa a través del canal de denuncias previsto en el protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- Denuncia en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, descargando el modelo de denuncia en su web.
- Denuncia en Comisaría o Juzgado de Guardia.
- Presenta demanda en el juzgado de lo social. El Servicio de Orientación Jurídica del Colegio de Abogacía de tu provincia te asesorará en tu reclamación judicial.
- Es recomendable que compartas con personas próximas la situación que estás viviendo, que acumules pruebas (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, etc.) para denunciar y que lleves un registro de los hechos (día y hora) y posibles testigos.
- Si afecta a tu salud, acude a un centro médico y, si es necesario, solicita la baja laboral.

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADA/O?

- **Solicitar información:**
 - A mi empresa sobre los procedimientos de actuación específicos que obligatoriamente debe tener.
 - A la representación legal de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Al servicio de información y asesoramiento al Instituto de la Mujer.
- **Resolución informal del conflicto**, siempre que sea posible, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que pueda existir en mi empresa.
Tanto la empresa como la representación legal de las personas trabajadoras deben garantizar la confidencialidad y el sigilo profesional.
- **Presentar una denuncia:**
 - Ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - Policía o juzgado de guardia.

Las denuncias no podrán ser anónimas, y solo podrá denunciar la persona presuntamente acosada.

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADA/O?

- **Servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer:**
 - C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid ☎ Teléfono de información gratuito: 900 191 010 ☎ Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152 Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.
 - [Consulta online.](#)
 - [Servicios de Información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas.](#)
- **Más información en:**
 - Web del Ministerio de Sanidad.
 - Web del Ministerio de Igualdad.
 - Web del Instituto de la mujer.

APOYO A LA VÍCTIMA

APOYO A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Dar información sobre cómo actuar.

Dar información general sobre derechos.

Informar sobre la posible asistencia psicológica y médica.

Proporcionar asesoramiento jurídico y profesional.

Ofrecer apoyo emocional y acompañamiento durante todo el proceso.

Informar sobre la vía disciplinaria y penal, así como de las medidas cautelares y provisionales que pudieran corresponder.

Ejecutar dichas medidas.

Evitar la retorsión y posibles represalias.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DERECHOS/OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DERECHOS.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso. El resto del personal de la empresa tiene el derecho de informar de posibles situaciones de acoso sin sufrir represalias.

OBLIGACIONES

Tratar a los demás con respecto y cooperar con la empresa en la investigación de una denuncia interna de acoso.

RECOMENDACIONES PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

- Potenciar un papel activo de las mismas en la garantía de la tolerancia 0 ante el acoso.
- Pueden garantizar unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos.
- Pueden impedir el acoso dejando claro que encuentran ciertos comportamientos inaceptables.
- Pueden dar soporte a aquellos compañeros/as que puedan sufrir acoso y estén valorando denunciar.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

- Adquisición de un compromiso firme de tolerancia 0 ante el acoso.
- Creación de un marco de relaciones laborales igualitarias.
 - 1- Iniciativa y compromiso de la empresa.
 - 2- Políticas de igualdad y una organización del trabajo que dificulte el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - 3- Compromiso de las personas trabajadoras.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

1- INICIATIVA Y COMPROMISO DE LA EMPRESA.

- Implica un proceso de cambio importante que requiere una adaptación de los recursos de la empresa, acompañada de un cambio de mentalidades, comportamientos, rutinas y hábitos que, a menudo, se hacen de forma inconscientes y mecánica.
- Es necesario generar confianza y fomentar la colaboración de todas las personas de la organización.
- Es importante **formalizar el compromiso de la empresa en documentos corporativos**, con el fin de mejorar la integración de las estrategias y las decisiones acordadas y poner al personal responsable de ejecutarlas en una actitud favorable y receptiva (Carta de la dirección, manual de bienvenida, memorias anuales, comunicaciones corporativas, códigos de ética o conducta empresarial, etc.).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

2- POLÍTICAS DE IGUALDAD Y UNA ORGANIZACIÓN QUE DIFICULTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

- Algunos estilos de gestión y de organización del trabajo, así como el contexto y el entorno laboral, pueden generar desigualdades en las exposiciones a determinados factores de riesgo, en especial psicosociales, entre hombres y mujeres.
- Más allá de las actitudes personales, la incidencia de situaciones de acoso está muy vinculada a determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, y se han identificado distintos factores de riesgo:
 - a) Factores vinculados a los estilos de gestión.
 - b) Factores relacionados con el contexto laboral.
 - c) Respuesta por parte de la organización frente a las actitudes y comportamientos de acoso.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

a) Factores vinculados a los estilos de gestión.

- Un estilo de gestión que tiende a favorecer un mando disciplinario, intolerante y discriminatorio que crea un clima de miedo, desconfianza y competencia excesiva.
- Estructuras de poder jerárquico e iniquidad en las promociones, contratación, salarios, etc.
- Entornos laborales de alta inestabilidad y situaciones de precariedad que generan una alta conciencia de vulnerabilidad.
- Entornos poco profesionales o poco éticos (puestos de trabajo poco definidos, mucho nivel de incertidumbre en relación con los requerimientos profesionales).
- Entornos de inestabilidad organizativa (momentos de cambio de titularidad en la empresa, cambios organizativos, etc.).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Instrumentos o estrategias para minimizar o corregir los factores de riesgo del tipo a)

- Favorecer el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Promover un liderazgo participativo.
- Estimular la cohesión grupal con dinámicas de colaboración intraorganizacional.
- Implantar un procedimiento efectivo para la resolución de aquellos incidentes que se puedan producir y hacer un seguimiento y control del contenido del protocolo y la evaluación de la implementación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

b) Factores relacionados con el contexto laboral, organización del trabajo y espacios donde se lleva a cabo.

- Entornos en los cuales hay diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres.
- Entornos en los cuales hay grandes diferencias de poder formal (estatus) o informal (experiencia) entre sexos (un gran número de mujeres está bajo el mando de unos cuantos hombres).
- Entornos muy “sexualizados” o sexistas en los cuales los símbolos e imágenes sexuales son utilizados fuera de su contexto como estrategia comercial o entornos donde las bromas de carácter sexual, pósteres con imágenes sexuales, etc., son comunes.
- Falta de organización del trabajo y espacios donde se desarrolla.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Instrumentos o estrategias para minimizar o corregir los factores de riesgo del tipo b)

- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.
- Realizar acciones de sensibilización, de información y de formación.
- El establecimiento de medidas específicas para garantizar la plena integración e igualdad efectiva de las mujeres en el entorno laboral, instrumentalizados con los planes de igualdad.
- Medidas de organización del personal (manuales de bienvenida, adscripción a códigos éticos, deberes y derechos del personal, etc.) y de las instalaciones (espacios comunes, estructuras diáfanas, registro de acceso y uso de instalaciones, etc.).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

c) Respuesta por parte de la organización frente a las actitudes y comportamientos de acoso.

- Percepción de tolerancia ante el acoso.
- Falta de recursos y mecanismos de apoyo.
- No intervención, ni resolución de las comunicaciones y denuncias presentadas.
- Si las denuncias no se toman con responsabilidad o si es poco probable que los autores de este tipo de conducta sean efectivamente sancionados, se genera una cultura de tolerancia al acoso.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Instrumentos o estrategias para minimizar o corregir los factores de riesgo del tipo c)

- El establecimiento de un compromiso explícito por parte de la empresa (declaración institucional) contra el acoso.
- Desaprobación de forma clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.
- Aplicación de medidas disciplinarias severas, en caso de que se produzcan conductas/situaciones de acoso.
- En relación con esto, es necesario disponer de un protocolo de empresa para hacer frente a las comunicaciones y denuncias de las situaciones de acoso.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

3- COMPROMISO DE LAS PERSONAS.

- Promoviendo unas relaciones basadas en la libertad y el respeto entre las personas que se relacionan por motivos profesionales.
- Realizando acciones de sensibilización, información y formación, con el fin de que todo el mundo asuma su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas, e identificando los factores que contribuyen a crear un entorno laboral libre de acoso. Estas estrategias permiten que todo el mundo entienda que determinadas actitudes y comportamientos, aunque puedan estar fuertemente arraigados en la cultura social, son inapropiados porque pueden ser ofensivos, sexistas o discriminatorios.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

FACTORES DE RIESGO DETECTADOS EN EL MCIN

- Sesgos cognitivos y sesgos derivados de la cultura organizativa.
- Desequilibrios en la distribución de género en las unidades y mandos.
- Prejuicios asociados a actividades científico-técnicas.
- Centros secundarios o de pequeño tamaño.
- Centros singulares no administrativos (laboratorios, estaciones de campo, infraestructuras singulares, etc.).
- Actividades sometidas a horarios de tarde, nocturnos, o de fin de semana.
- Actividades extralaborales asociadas (viajes, hoteles, congresos, eventos...).
- Actividades extraterritoriales de representación.
- Actividades de campo en localizaciones especiales.
- Existencia de personal becario, estudiantes, laborales no fijas...

DETECCIÓN TEMPRANA DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DETECCIÓN TEMPRANA DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso puede adoptar formas muy sutiles → puede ser difícil de detectar.



INDICIOS

DETECCIÓN TEMPRANA DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Estrategias basadas en:

- La observación.
- La comunicación.
- La formación.

DETECCIÓN TEMPRANA DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

1. Señales de alerta en el entorno laboral

- Cambios en el comportamiento de la víctima:

- I. Aislamiento repentino o evitación de ciertas personas o espacios.
- II. Ansiedad, miedo o incomodidad al interactuar con un compañero o superior.
- III. Disminución del rendimiento laboral sin causa aparente.
- IV. Aumento de las bajas laborales o solicitudes de traslado.

- Conductas inadecuadas en el ambiente de trabajo:

- I. Comentarios sexistas, insinuaciones o bromas de contenido sexual.
- II. Gestos o miradas intimidantes hacia una persona en particular.
- III. Contacto físico no consentido o invasión del espacio personal.
- IV. Difusión de rumores o mensajes con contenido sexual o discriminatorio.
- V. Exclusión o trato diferenciado basado en el género.

- Indicios en la comunicación digital (ciberacoso):

- I. Mensajes persistentes con insinuaciones o contenido inadecuado.
- II. Control sobre la actividad en redes sociales o correos electrónicos.
- III. Difusión de imágenes o comentarios de índole sexual sin consentimiento.

DETECCIÓN TEMPRANA DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

2. Estrategias para la detección temprana

- **Formación y sensibilización:**

- I. Impartir formación periódica sobre qué es el acoso y cómo identificarlo.
- II. Asegurar que todas las personas conozcan el protocolo de actuación.

- **Canales de comunicación seguros y accesibles:**

- I. Crear un canal de denuncias confidencial y de fácil acceso.
- II. Fomentar un clima de confianza para que las víctimas o testigos se sientan seguras al reportar casos.

- **Encuestas y evaluaciones internas:**

- I. Aplicar cuestionarios anónimos para detectar percepciones de acoso en la empresa.
- II. Evaluar el clima laboral y la presencia de comportamientos inadecuados.

- **Supervisión y liderazgo activo:**

- I. Capacitar a mandos intermedios y directivos para que sepan identificar indicios de acoso.
- II. Fomentar la observación activa en el día a día para detectar conductas inapropiadas.

- **Protocolos de intervención rápida:**

DETECCIÓN TEMPRANA DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

3. Papel de los testigos en la detección temprana

Los compañeros de trabajo pueden desempeñar un papel clave al:

- **Observar cambios en la actitud** de la víctima o del agresor.
- **Alertar de comportamientos inapropiados** a recursos humanos o a los responsables del protocolo.
- **Apoyar a la persona afectada**, ofreciéndole orientación sobre cómo actuar.

NIVELES DE DETECCIÓN DEL ACOSO





¿DE QUÉ RECURSOS
DISPONEMOS EN EL
DEPARTAMENTO
MINISTERIAL?



Protocolo de actuación frente al acoso laboral

Subsecretaría
de Ciencia,
Innovación y
Universidades



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Subsecretaría de Ciencia,
Innovación y Universidades



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

El hombre irritante - Be



Protocolo de actuación frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales

Subsecretaría de Ciencia,
Innovación y Universidades



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



¿DE QUÉ RECURSOS SE DISPONE EN EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACION Y UNIVERSIDADES?

- Instrucción de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades para la adaptación al ámbito del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo.
- Instrucción de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades sobre Protocolo de actuación frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales en el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- Listado de personas habilitadas para desempeñar las funciones de Asesoría Confidencial en los SSCC del MICIU.
- Unidad de activación frente al acoso.



¿DE QUÉ RECURSOS SE DISPONE EN EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACION Y UNIVERSIDADES?

- OTROS RECURSOS:

- **Material audiovisual:**
 - [Identificar y erradicar comportamientos micromachistas en la I+D+I.](#)
 - [Tolerancia cero frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la I+D+I.](#)
- **Enlaces multimedia.**
- **Plan de Formación del MCIN** (Cursos específicos en materia de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales).



¿DE QUÉ RECURSOS SE DISPONE EN EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACION Y UNIVERSIDADES?

UNIDADES TRAMITADORAS

Protocolo	Unidad Responsable
Acoso Laboral	Servicio de Prevención (Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios).
Acoso Sexual y Razón de Sexo	Unidad de Activación frente al Acoso y Asesorías Confidenciales.
Discriminación LGTBI	Unidad de Activación frente al Acoso (Subsecretaría del MICIU).



¿DE QUÉ RECURSOS SE DISPONE EN EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACION Y UNIVERSIDADES?

¿Dónde dirigir nuestras dudas, consultas, denuncias...?

Acoso laboral → servicio.prevención@ciencia.gob.es

Acoso sexual y acoso por razón de sexo →
acoso@ciencia.gob.es

Discriminación LGTBI → acoso@ciencia.gob.es



**MUCHAS GRACIAS POR
VUESTRA ATENCIÓN**

DENUNCIAS:

acoso@ciencia.gob.es

CONSULTAS:

servicio.prevencion@ciencia.gob.es