



# mujeres en igualdad

## prevención acoso laboral y sexual en las organizaciones



### ACTIVIDADES

-  Asesorías
-  Seminario
-  Jornadas



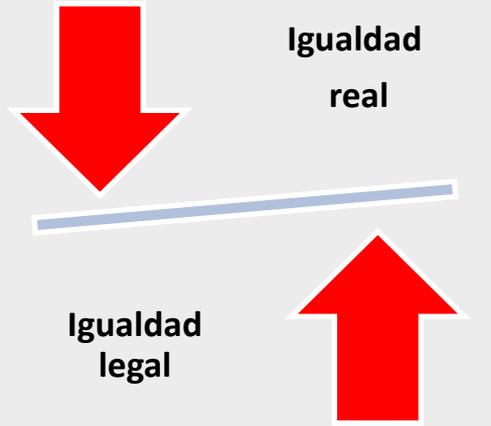
[www.mujeresenigualdad.com](http://www.mujeresenigualdad.com)  
[info@mujeresenigualdad.com](mailto:info@mujeresenigualdad.com)



Programa subvencionado por el Ministerio de  
Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



## Constitución Española

**Artículo 14:** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”.

**Artículo 18.1:** “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

**Artículo 35.1:** “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.



## Principio de igualdad

“la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (Art. 3 LOI)

**En el ámbito laboral las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.**

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

*“Las empresas deberán promover **condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar **procedimientos específicos para su prevención** y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones (...) Con esta finalidad se podrán establecer **medidas que deberán negociarse** con los representantes de los trabajadores (...)”*  
(Art 48.1 LOI)



Fuente: <http://www.thinkstockphotos.es/royalty-free>

# Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

## Prevención de los riesgos psicosociales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales (art. 15 LPRL)

Son los que se **derivan de la organización del trabajo** (art. 4.7 LPRL) los cuales deberán ser **evitados** y si no se han podido evitar, **evaluados y combatidos en origen**.

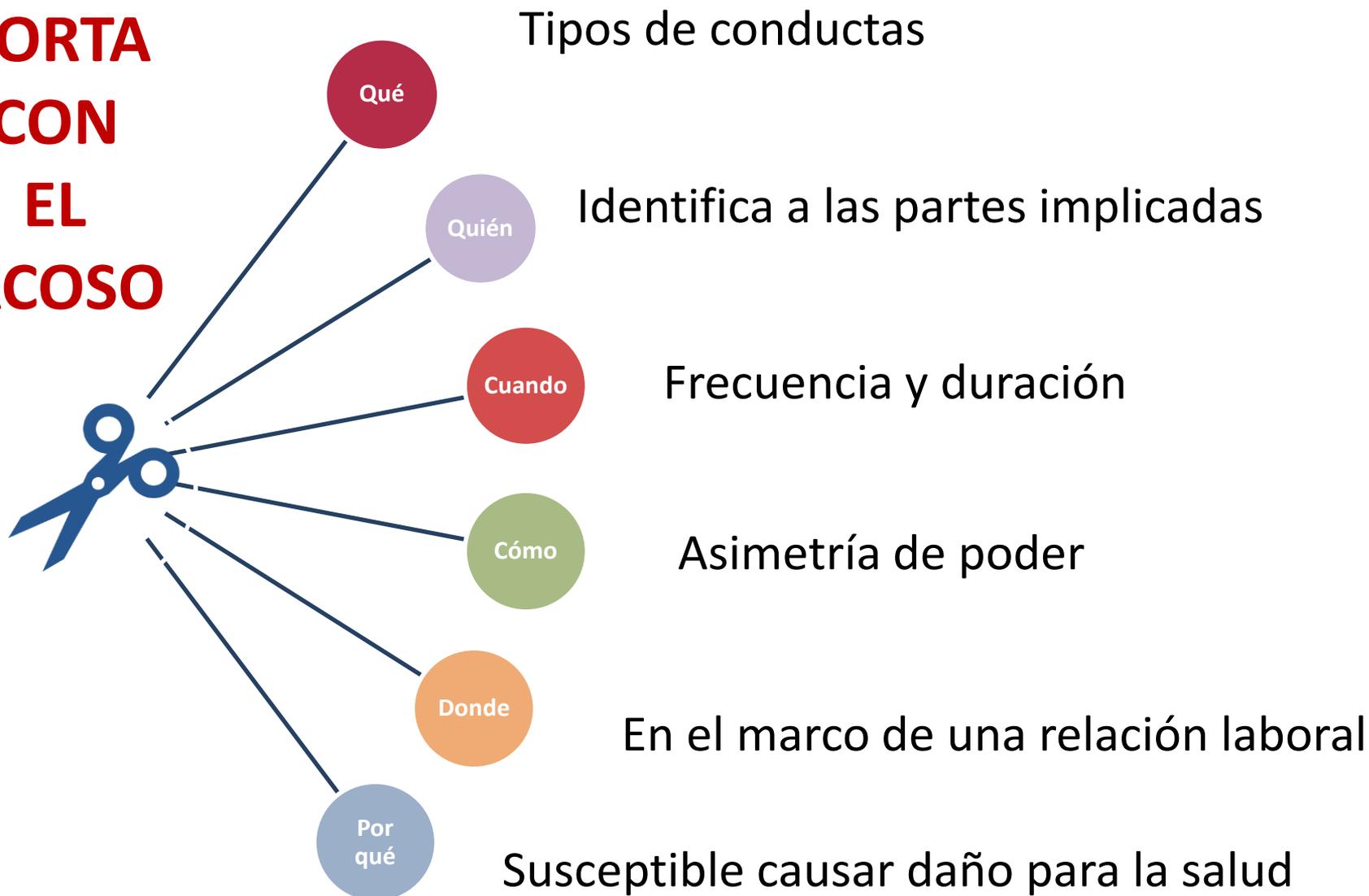
**Evaluación de riesgos psicosociales** (art. 15.1.b) y 16)

Tiene una **finalidad preventiva**: iniciar y estructurar un **proceso de mejoras continuas de las condiciones de trabajo** relativas a la organización del trabajo, basado en un diálogo.



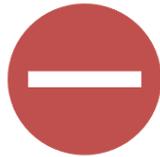


# CORTA CON EL ACOSO



## **OBJETIVO:**

**Protección de la dignidad de las personas en el ámbito laboral**



## **OBLIGACIÓN:**

**Las empresas deberán establecer un Protocolo para prevenir y, en su caso, erradicar aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.**

# CARACTERÍSTICAS COMUNES

**El perfil de acosador y el maltratador (laboral y familiar) es similar.**

Los/as compañeros/as de trabajo muchas veces son **conocedores** de la situación personal y familiar de las víctimas.

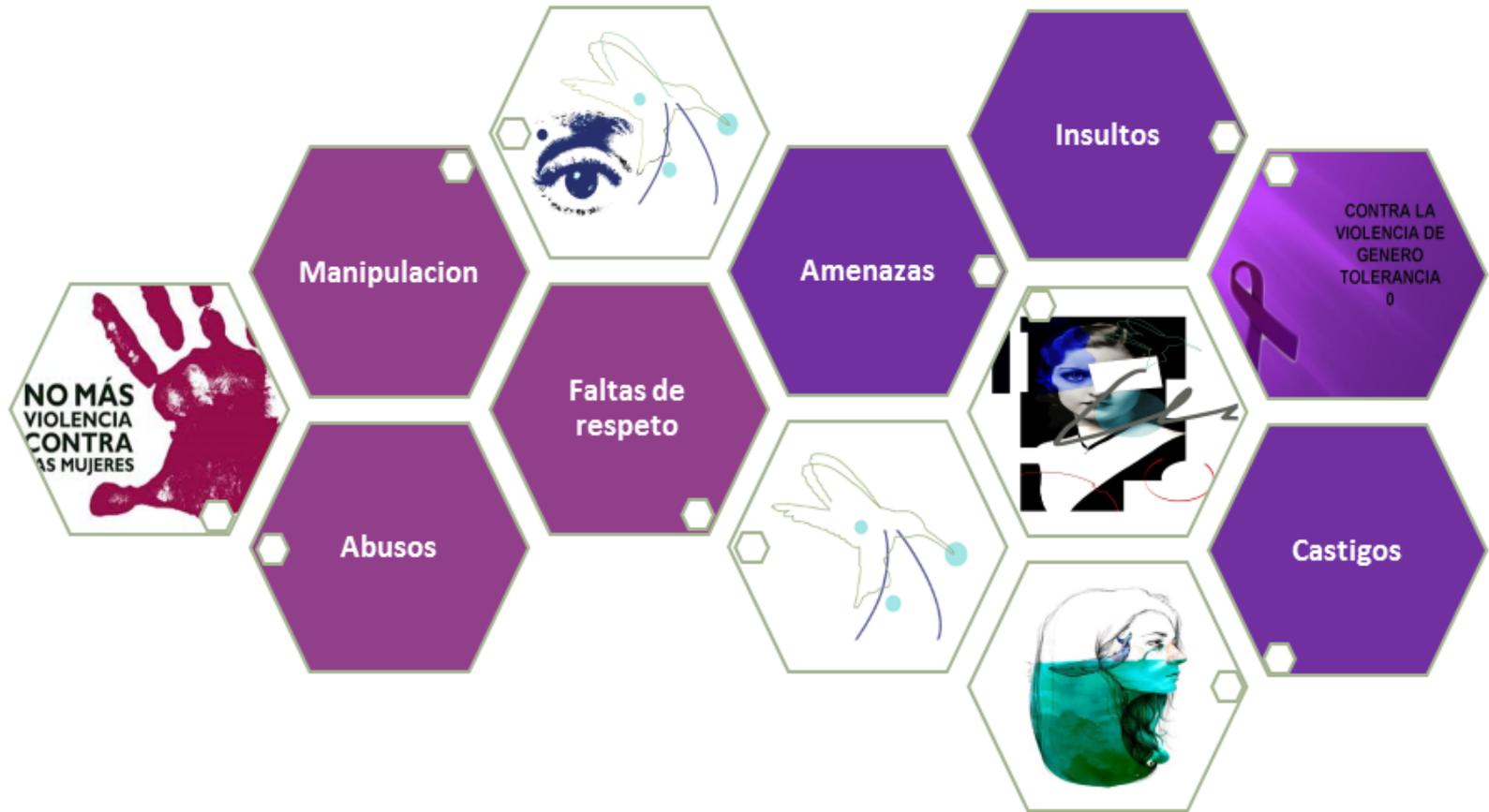
Las **organizaciones** deberán velar y apoyar con acciones específicas que garanticen su protección.



- **Objetivo:** Prevenir y velar para que exista un ambiente exento de violencia y acoso ( empresa y entorno social)
- **Procedimiento:** Establecer un protocolo que regule qué y cómo hacer cuando alguien está siendo víctima de una posible situación de ACOSO o VIOLENCIA
- **Denuncia:** Puesta en marcha de un proceso de investigación.
- **Máximas garantías** para todas las partes (confidencialidad, agilidad objetividad, y presunción de inocencia)

<http://www.thinkstockphotos.es/royalty-free>

# CARACTERÍSTICAS COMUNES



# IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO

## NECESIDAD DE DIFERENCIAR EL ACOSO DE OTRAS CONDUCTAS

### TIPOS ACOSO:

- ❖ Acoso Sexual
- ❖ Acoso Laboral
- ❖ Acoso por razón de sexo
- ❖ Acoso discriminatorio



## PROCESO DE INVESTIGACIÓN

**No es una conducta patológica y fácilmente reconocible.**

**Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.**

Tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada

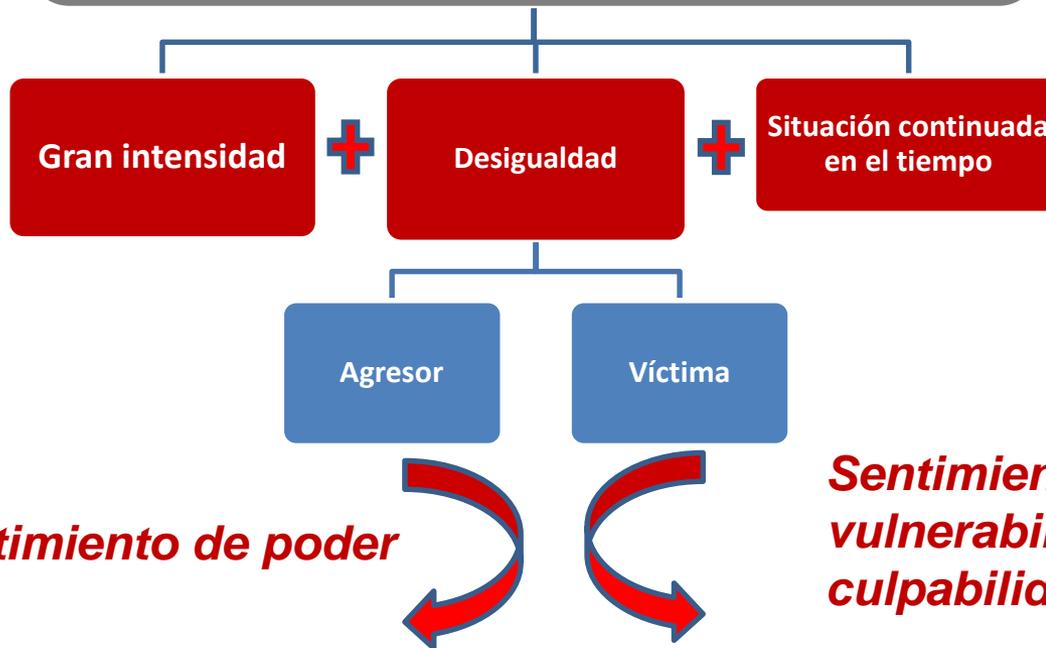
**Se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres.**

# TIPOS DE ACOSO (PREVENIR/DETECTAR/ACTUAR)

ACOSO			
Acoso moral: Concepto Tipos	Acoso sexual: Concepto Tipos	Acoso por razón de sexo: Concepto	Acoso discriminatorio: Concepto

# EL ACOSO LABORAL

*Conducta de persecución física y/o psicológica que realiza una persona contra otra, al que elige como víctima de varios ataques. (Dan Olweus)*



- Acciones de hostigamiento
- Generalmente desplegados por una autoridad

OBJETIVO:

amedrentarlo para así someterlo mejor a sus designios o bien que el acosado renuncie al trabajo.



# Concepto y premisas



## Acoso moral

Situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema

### Conducta/ práctica/comportamiento

De forma sistemática (al menos, una vez por semana)  
Durante un tiempo prolongado (más de 6 meses)

### En el lugar de trabajo

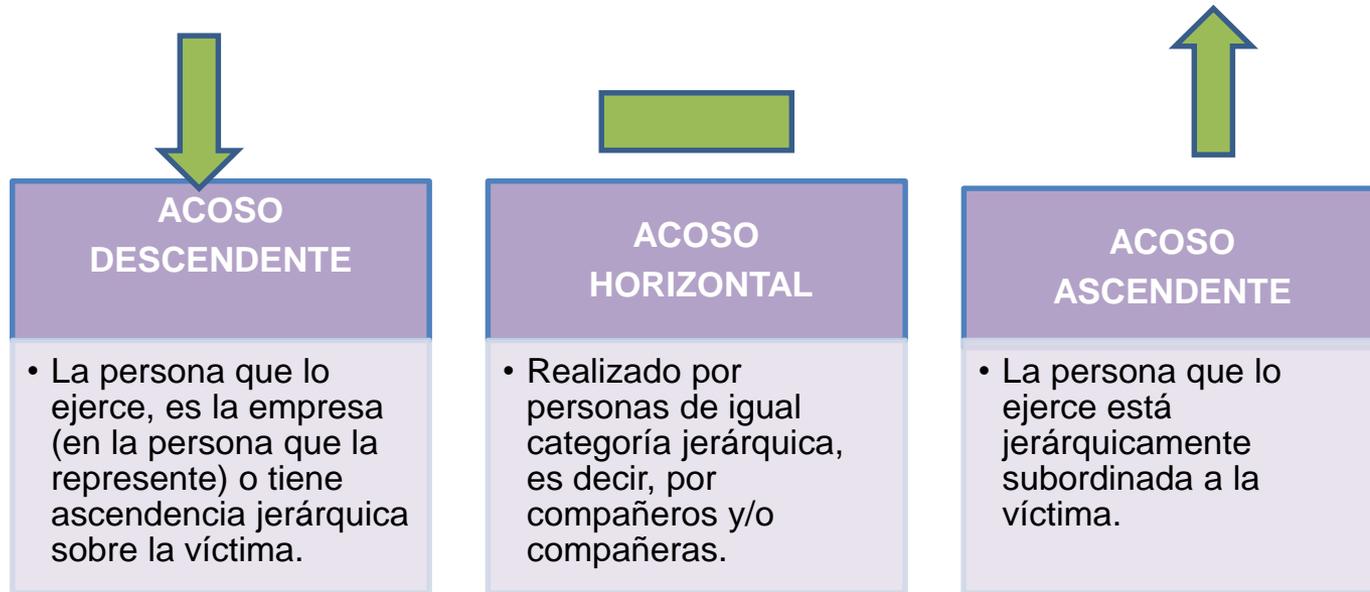
Que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora

Intención: someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

( Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

# Concepto acoso moral

Se han identificado tres tipos de acoso moral



# Concepto acoso sexual

## Definición

- 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.** (art 7 LOI)

## Acoso Sexual

- Es la **conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.** Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.



# Concepto acoso sexual



No es una  
conducta  
patológica.  
Es indeseado.

Se inscribe en una trama de  
relaciones donde existe un  
desequilibrio de poder entre  
los sujetos, desfavorable  
para las mujeres.



# EL ACOSO SEXUAL

## ACTUACIÓN DEL ACOSADOR

Presiones  
Intimidación  
Insinuaciones  
Comentarios obscenos  
Manoseos

## OBJETIVO

Intento de intimar con la víctima

Que la víctima acceda a relaciones sexuales

Fuente imagen  
: <https://ep00.epimg.net/iconos/v2.x/v2.0/avatar.png>

# Manifestaciones del acoso sexual

## Chantaje sexual

- El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

## Acoso ambiental

- Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

# ¿Cómo se manifiesta?

## Chantaje sexual

- Cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un **beneficio laboral** –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– **para que acceda a comportamientos de connotación sexual**

## Acoso ambiental

- **Ambiente laboral hostil** en el que la conducta da lugar a situaciones de **intimidación o humillación** de la víctima

# ¿De qué forma se manifiesta?

- **Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios**

**Física**



- **Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas**

**Verbal**



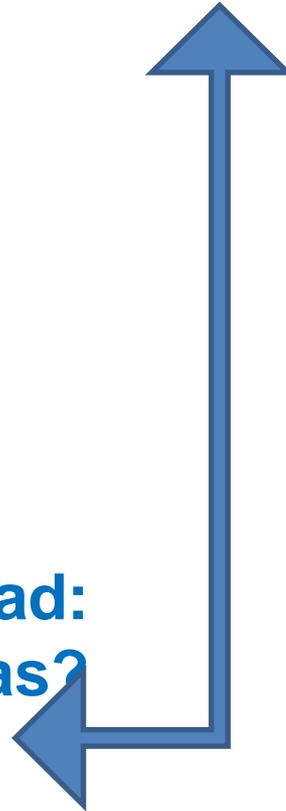
- **Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos**

**No verbal**



# MECANISMOS Y MEDIOS EN EL ACOSO

¿Bloqueo social?  
¿Hostigamiento?  
¿Manipulación Social?  
¿Coacciones?  
¿Exclusión social?  
¿Intimidación?  
¿Amenazas a la integridad:  
Agresiones y/o Amenazas?



**PROCESO DE  
INVESTIGACIÓN**

# E J E M P L O S

- *Contacto físico innecesario y no deseado.*
- *Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.*
- *Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.*
- *Petición de favores sexuales.*
- *Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.*
- *Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.*
- *Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.*
- *Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.*
- *Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.*
- *Jalar la ropa de manera sexual.*
- *Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.*
- *Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.*
- *Forzar a besar a alguien o a algo más que besar*
- *Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.*
- *Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.*
- *La utilización o exhibición de material pornográfico*

# ¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

- ✓ Tanto **hombres** como **mujeres** son objeto de acoso sexual
- ✓ Los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres

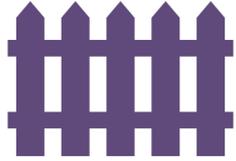




# BARRERAS

- ❑ **Temor a hablar de lo ocurrido:** la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.
- ❑ **Temor a ser victimizada:** por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.
- ❑ **Temor a la crítica de los compañeros de trabajo:** presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.
- ❑ **Desconocimiento de derechos:** desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir.
- ❑ **Temor a no encontrar medios probatorios:** dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.
- ❑ **Desconfianza** en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.

*Fuente: OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa 4*



# MÁS BARRERAS

- ❑ **Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho:** publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso.
- ❑ **Culpabilidad:** se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.
- ❑ **La incomprensión del hecho:** no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual.
- ❑ **La relación con quien acosa:** precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa.
- ❑ **El temor a las represalias:** tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso.
- ❑ **Pérdida de oportunidad:** pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido.
- ❑ **Pérdida de derechos:** negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.

# Acoso por razón de sexo

## Definición

- Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser mujer u hombre. (art. 7.2. LOI)

## Acoso

- El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa.
- La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe.

## Por razón de sexo

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

# Concepto acoso discriminatorio

## Definición

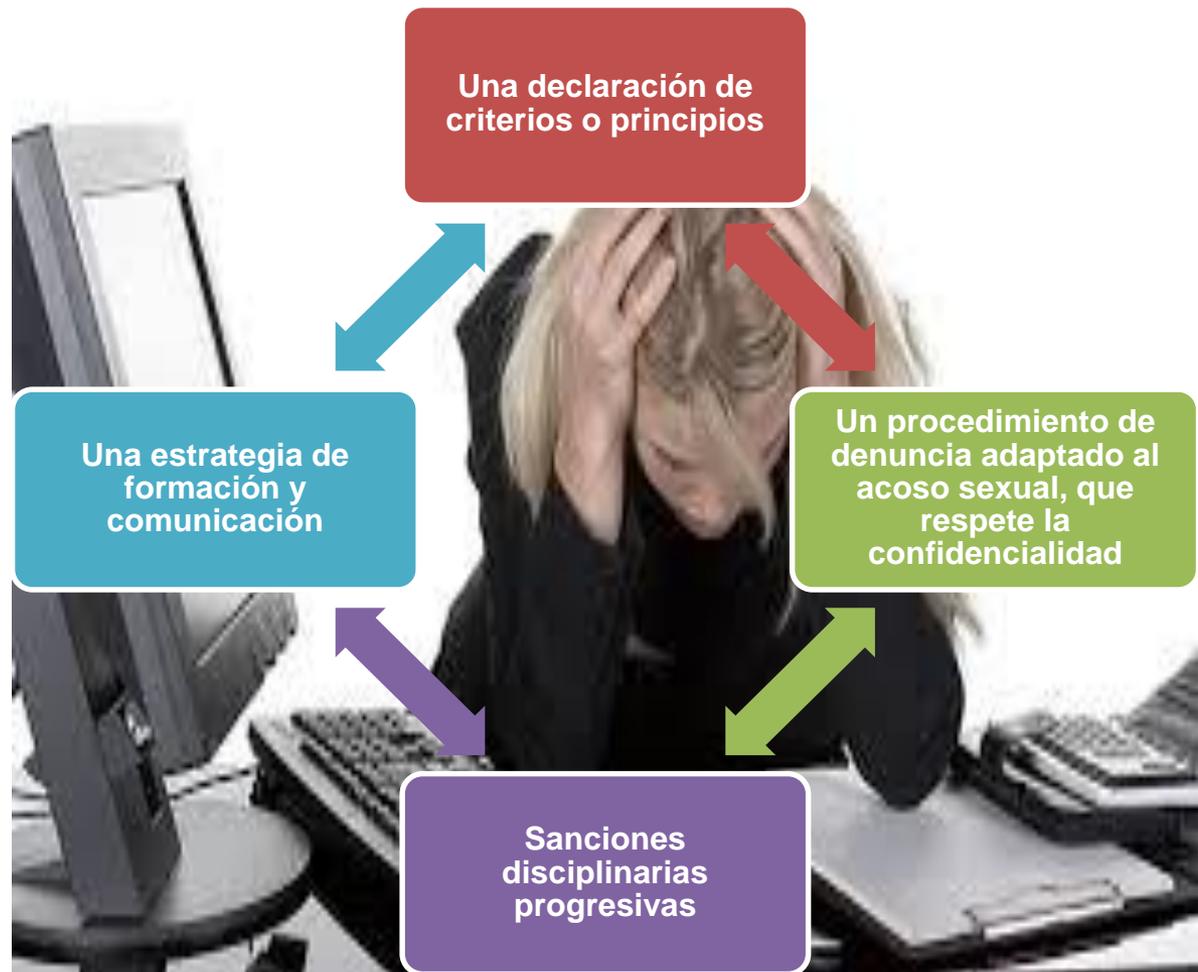
“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial”

## Acoso Discriminatorio

Cualquiera puede ser el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo

# ¿Cómo deben ser las políticas para prevenir y erradicar el acoso sexual?

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales



# **PRESUPUESTO Y ESCENARIO**



**Prevención y tratamiento de las situaciones de acoso**



**Existencia de un procedimiento de gestión de conflictos**

**Formación para su gestión y resolución**

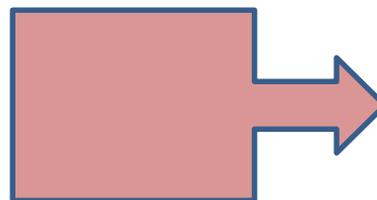
**PLAN DE PRL  
PROTOCOLO DE ACOSO**

# ¿EN QUÉ CONSISTE?



# ESTRUCTURA BÁSICA DE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

- **Declaración de principios**
- **Definición de las conductas prohibidas**
- **Procedimientos de investigación:**
  - Formal
  - Informal
- **Formularios**



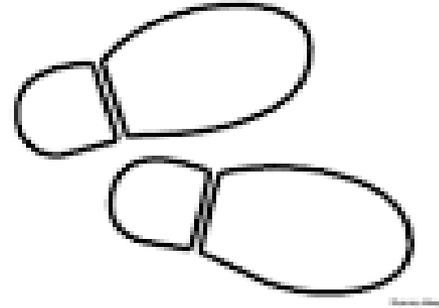
I  
N  
V  
E  
S  
T  
I  
G  
A  
C  
I  
Ó  
N

**Resolución**

# PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

## 1º.- Denuncia

¿Ante quién se presenta?



## 2º.- Instrucción:

Quién o quienes? Consenso

Información a RLT? previa autorización de la presunta víctima

Cómo? Escrito / verbal

Qué? Instruir proceso de denuncia y deber de vigilancia

# TIPOS DE PROCEDIMIENTO

## **A) Procedimiento previo inmediato (o procedimiento informal):**

- Entrevista con las partes para lograr una solución
- Plazo máximo 10 días



## **B) Procedimiento formal:**

Apertura de un expediente informativo y audiencia a las partes

Las partes pueden asistir acompañadas durante todo el proceso a su elección.

Plazo máximo 30 días para emisión de informe.

## No es acoso

- Situaciones puntuales
- Meterse con otro/a compañero/a de trabajo de forma amistosa.
- No existe intención de hacer daño
- Discusiones
- Peleas a un nivel de iguales



## Si es acoso

- Repetición De conductas agresivas durante un periodo largo de tiempo
- Existencia de intención de hacer daño
- Duración en el tiempo y establecimiento de un sistema de abuso de poder
- Desigualdad y desequilibrio de fuerzas.

<http://www.thinkstockphotos.es/royalty-free>

# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN



# Resolución



Análisis  
información

Adopción  
de medidas

El/la responsable tramitación

¿ACOSO ?

Correctoras

Reeducadoras

De protección a  
la víctima

La Dirección

Adopción de  
medidas  
disciplinarias



Organismos

# ADOPCIÓN DE MEDIDAS

## Medidas de protección a la víctima

- Apoyo individual
- Colaboración
- Grupos de apoyo
- Apoyo de otros profesionales

## Medidas para la personas agresora:

Medidas correctoras  
Medidas disciplinarias

Reflexión  
Cambio actitud  
Reparación del daño



## Principal problema al que se enfrenta el trabajador acosado:

**Acreditar** los hechos y conductas que constituyen el acoso.

Uno de los rasgos característicos del acoso es que se lleva a cabo con la apariencia de una absoluta normalidad y sin prácticamente nunca dejar rastro por escrito.

# Relevancia Jurídica Medios de Prueba

- **MENSAJES DE WHATSAPP**
- **CORREO ELECTRÓNICO**
- **GRABACIÓN**
- **CONVERSACIÓN**
- **TELEFÓNICA**



Medios de reproducción de la palabra, la imagen y el sonido.

Medios de prueba electrónica que se componen de:

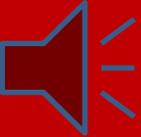
- soporte material (en el caso del WhatsApp sería el smartphone)
- de la información que contiene el soporte, y
- de su posible relevancia jurídica.

<http://www.thinkstockphotos.es/royalty-free/acoso-escolar-pictures>

Además de las grabaciones y de los whatsapp, la persona acosada cuenta también con otros **medios de prueba** entre los que se encuentran:

- ❖ **interrogatorio** de la persona acosadora
- ❖ **declaración** de la persona acosada
- ❖ declaración de **testigos**
- ❖ **informe pericial** médico/psicológico en el que se delimite el diagnóstico clínico del trabajador acosado y la causa del mismo
- ❖ actas de la **Inspección de Trabajo**
- ❖ **correos electrónicos**

# REQUISITOS



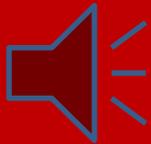
Deberá ser obtenido  
de forma lícita

No se violenten los  
derechos o libertades  
fundamentales directa  
ni indirectamente

No vulnere el derecho  
a la intimidad

No vulnere el secreto  
de las comunicaciones

P  
R  
I  
M  
E  
R  
O



El segundo presupuesto de admisibilidad es la preservación de la cadena de custodia en la obtención y la conservación de la prueba, elemento fundamental para la validez y su admisibilidad, de modo que permita acreditar su autenticidad e integridad.

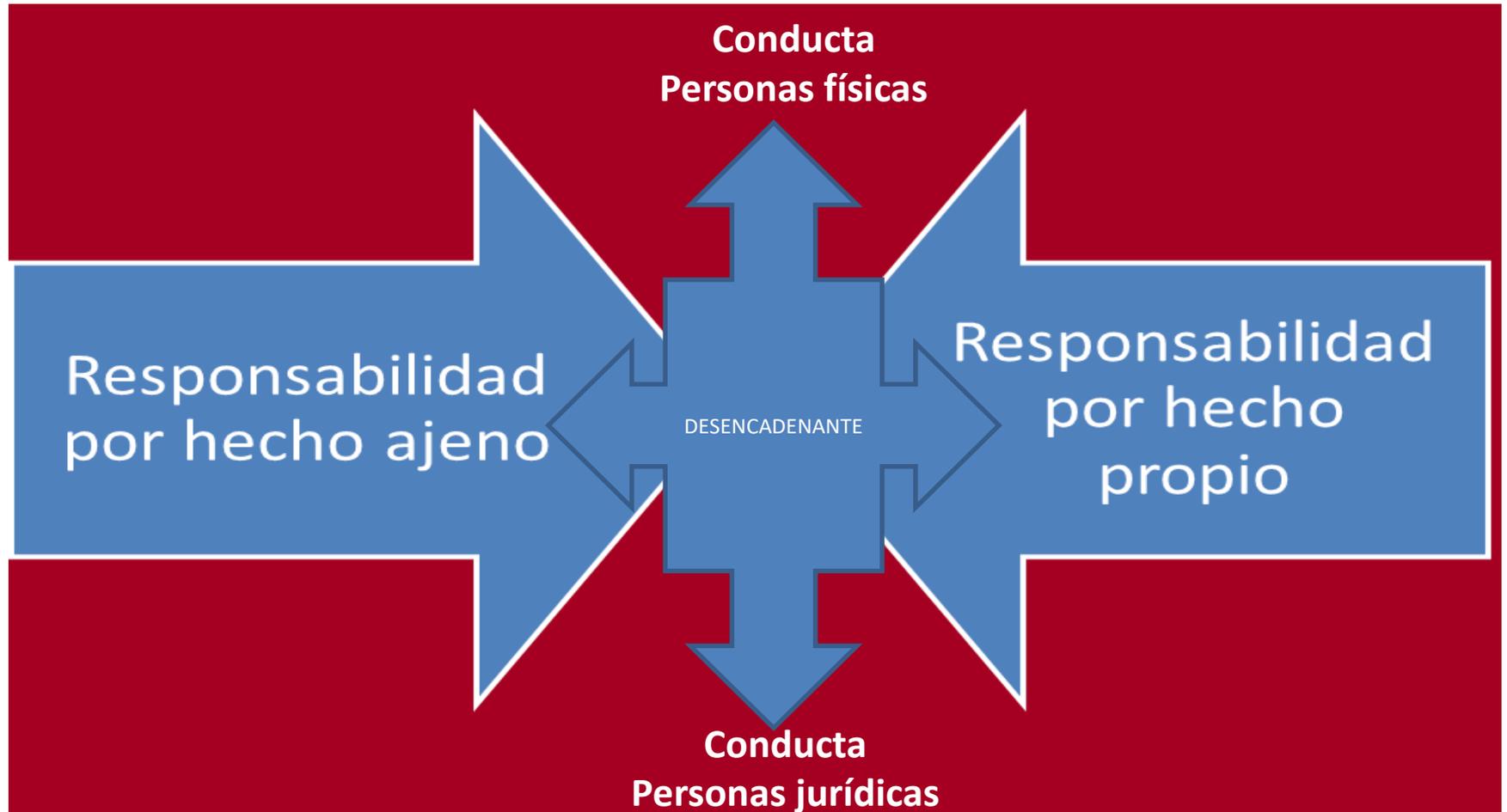
S  
E  
G  
U  
N  
D  
O

# ESCALA DE RIESGOS



**Cumplimiento legalidad = Reducción riesgos**

# MODELO DE IMPUTACIÓN



# ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR?

LA ORGANIZACIÓN

LA VÍCTIMA

**Ejerciendo control debido:**  
**Deber de**  
*Corporate Compliance*

**Denunciando los hechos**

Respuesta Personalizada

Responsabilidad  
*in eligendo/in vigilando*



PREVENIR

**PROTOCOLO DE ACOSO**

ACTUAR

Formar / informar

# Fuentes

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 854 (2009), TNP 476 (2009) y TNP 507.
- Facts 23. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo ISSN 1681-2085
- OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa 4
- Ministerio de Trabajo. Criterio Técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.
- CEE 2007 COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN CE AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 8.11.2007
- 91/131/CEE - Recomendación de la Comisión de la Comunidades Europeas de 27 noviembre 1991 relativa a la dignidad de la protección del hombre y de la mujer en el trabajo y Anexo Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
- Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.