

# Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral





# Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral

- ✓ Sensibilizar sobre las manifestaciones del acoso sexual, por razón de sexo y otras violencias sexuales en el entorno laboral.
- ✓ Ofrecer claves prácticas para la actuación adecuada cuando se activa el protocolo.
- ✓ Explicar el proceso de elaboración, contenido mínimo y requisitos del protocolo de empresa.



# Bloque 1: Sensibilización y formación en acoso sexual, por razón de sexo y violencias sexuales

# Contextualización normativa

## Obligaciones de la empresa

### Garantizar los derechos de

- No discriminación
- Integridad
- Respeto a la intimidad

*Estatuto de los Trabajadores (art. 4,2 c) 4.2 d) 4.2 e) y 18)*

*Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 (art. 7)*

# Contextualización normativa

## Obligaciones de la empresa

### Promover un entorno laboral que evite el acoso

- Garantizando los derechos laborales
- Garantizando la salud de las personas trabajadoras

*Artículo 14 de la LPRL*

# Contextualización normativa

## Obligaciones de la empresa

**Arbitrar procedimientos** para la prevención y tratamiento del acoso

- Medidas preventivas
- Procedimientos de investigación de las denuncias

# Contextualización normativa

## Incumplimientos

No contar con procedimientos y medidas específicas para prevención del acoso



Incumplimiento del artículo 48 de la LOIEMH, tipificado como infracción administrativa grave

No aplicar los procedimientos ante una denuncia



Incumplimiento del artículo 48 de la LOIEMH, tipificado como infracción administrativa grave

Constatación del acoso y no adopción de medidas para evitarlo.



Incumplimiento del artículo 7 de la LOIEMH tipificado como infracción administrativa muy grave

# Contextualización normativa

## Novedades tras la ley orgánica 10/2022 y el Convenio 190 OIT

### LO 10/2022

- Se amplían las conductas denunciables
- Se contemplan las conductas ilícitas en el ámbito digital
- Las empresas tienen la obligación de incluir en la valoración de riesgos la violencia sexual, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras
- Promover la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales

### Convenio 190 de la OIT

- Lugar de trabajo, de descanso o de aseo
- Desplazamientos
- Trayectos hacia y desde el lugar de trabajo

# Acoso sexual

## Definición

El acoso sexual es 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. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

# Acoso sexual. Conductas verbales

## Ejemplos de conductas

- Insinuaciones sexuales molestas,
- Proposiciones o presión para la actividad sexual
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes,
- Indirectas o comentarios obscenos,
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados,
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual

# Acoso sexual. Conductas no verbales

## Ejemplos de conductas

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas,
- Exhibición de objetos o escritos,
- Miradas impúdicas,
- Gestos impúdicos,
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

# Acoso sexual. Comportamientos físicos

## Ejemplos de conductas

- Contacto físico deliberado y no solicitado,
- Abrazos o besos no deseados,
- Acercamiento físico excesivo e innecesario

## Otros:

- Chantaje sexual
- Acoso sexual ambiental

# Acoso por razón de sexo

## Definición

Acoso por razón de sexo es cualquier **comportamiento realizado en función del sexo** de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

# Acoso por razón de sexo

## Concurrencia de elementos

- Hostigamiento → conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima
- Resultado pluriofensivo.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- Estos comportamientos deben tener que ver con el hecho de ser mujeres o realizar actividades relacionadas con el rol de las mujeres

# Acoso por razón de sexo

## Ejemplos de conductas

- Ataques con medidas organizativas
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

# Dimensión de las situaciones de violencia en el ámbito laboral

Cifras nacionales y europeas sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras formas de violencia sexual en el trabajo.

- Macroencuesta de Violencia contra la Mujer
- Datos del INSS, Inspección de Trabajo



# Efectos sobre la víctima, la organización y el entorno laboral

## Impacto individual

Salud física y psicológica

Disminución del rendimiento

## Impacto organizacional

Deterioro del clima laboral

Pérdida de productividad

## Impacto en el entorno

Costes en el sistema de salud, judicial, etc

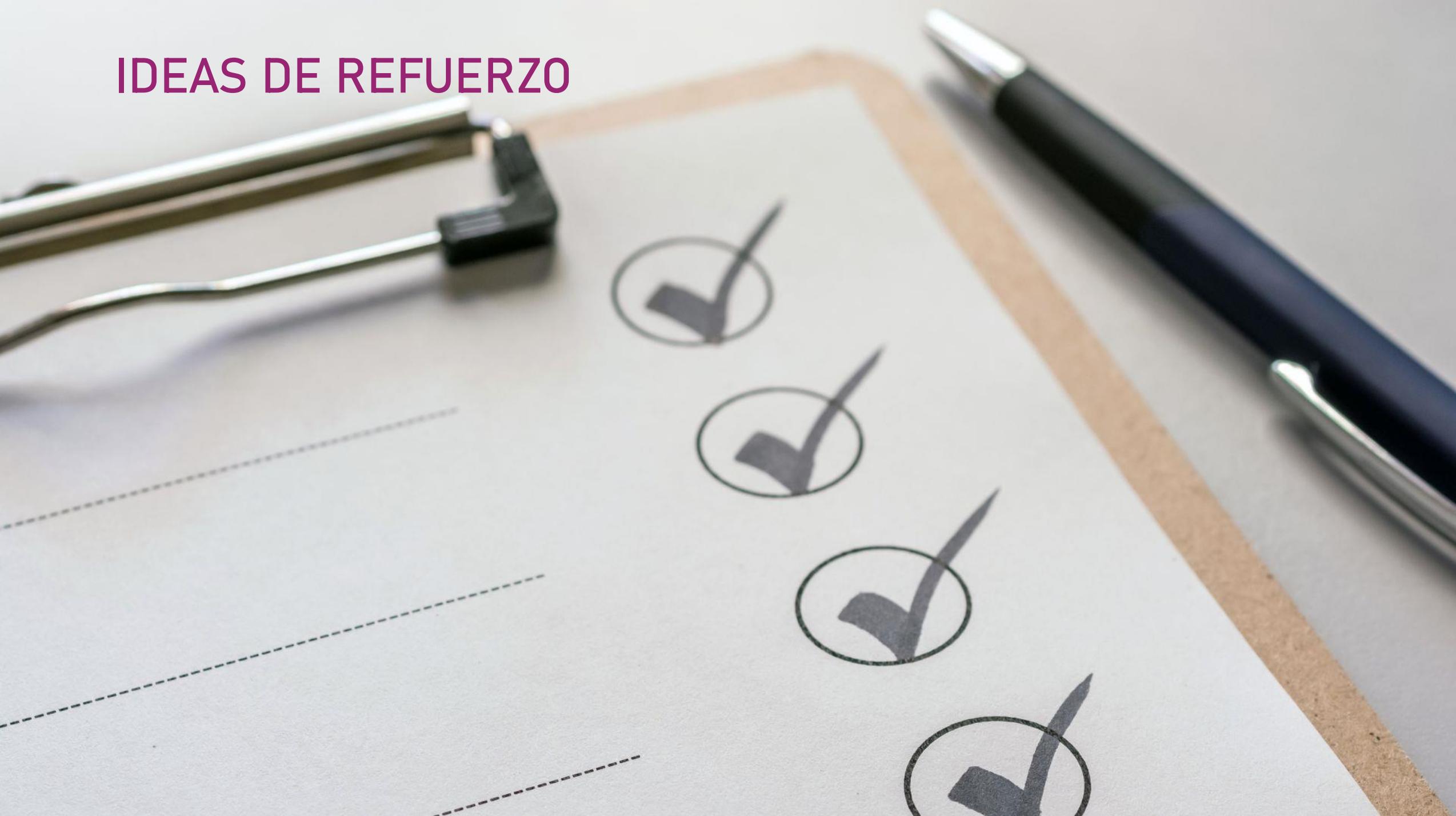
Menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social

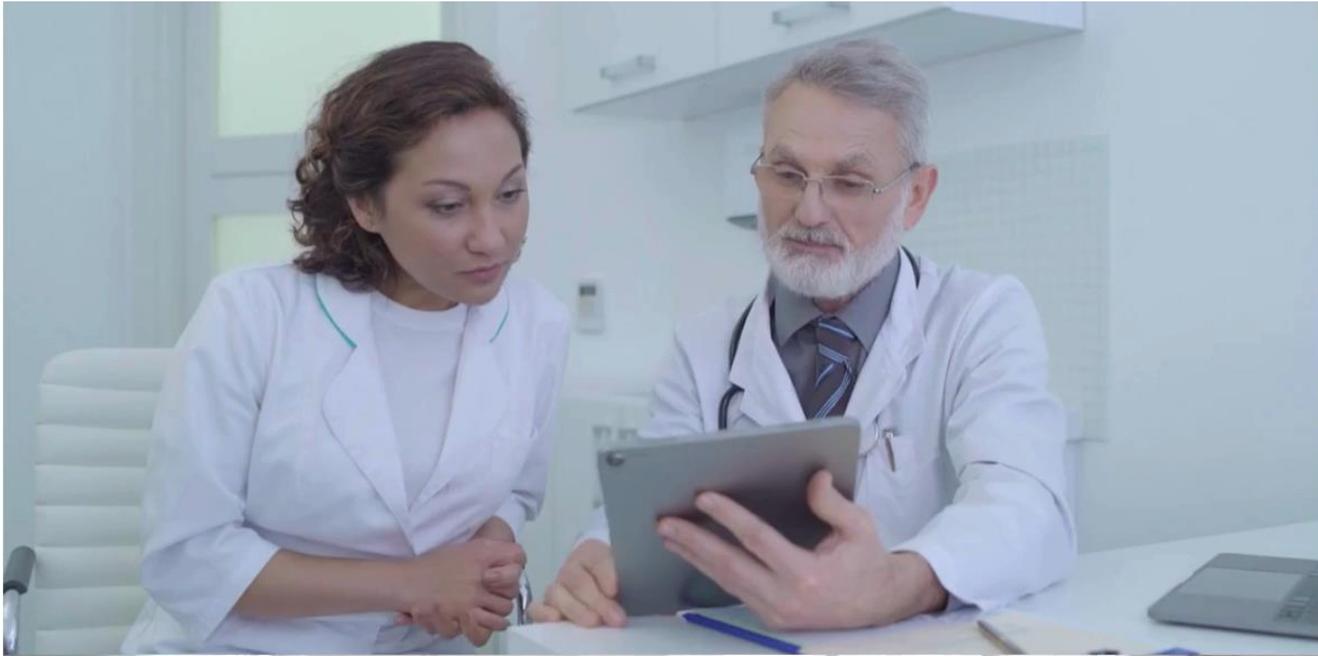
# Enfoque preventivo

## Claves del enfoque preventivo

- De la reacción a la prevención
- Integración en la cultura organizacional
- Formación y sensibilización
- Diagnóstico y evaluación de riesgos psicosociales
- Protocolos claros y accesibles
- Mecanismos confidenciales y de confianza
- Seguimiento y evaluación continua

# IDEAS DE REFUERZO





## Bloque 2: Comprobación de hechos y actuación ante activación del protocolo



# Activación del protocolo: canales, confidencialidad, medidas cautelares.

## Condiciones para facilitar la activación del Protocolo

Canales seguros de comunicación

Información continua sobre el compromiso de la empresa

Confidencialidad

No represalias

Evaluación de riesgos psicosociales

Formación y sensibilización



## canales

Cuenta específica para recibir las denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo.



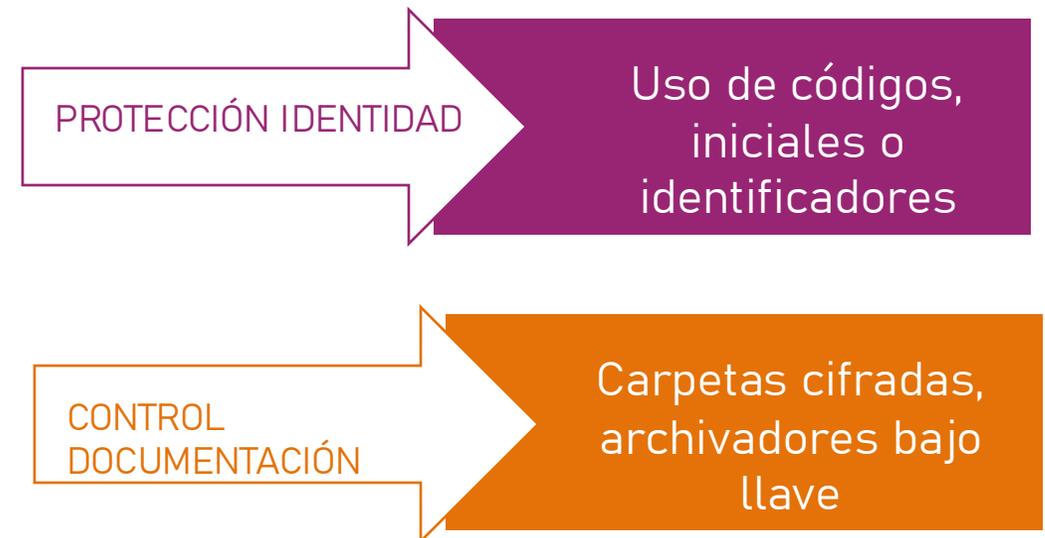
Recepciones de comunicaciones confidenciales.





# confidencialidad

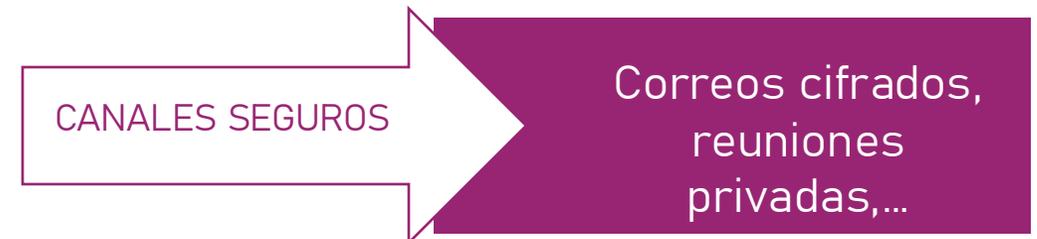
Protección de la víctima y de la persona denunciada  
Evitar el deterioro del clima laboral  
Preservar la integridad del proceso investigativo





# confidencialidad

Protección de la víctima y de la persona denunciada  
Evitar el deterioro del clima laboral  
Preservar la integridad del proceso investigativo



## Confidencialidad

---

Detallar en el protocolo de la empresa los **principios de confidencialidad**, el alcance, las sanciones por incumplimiento, y los mecanismos para garantizarla.



# Medidas cautelares

1

## Cambio temporal de turno o jornada



Reasignar en turno de mañana y de tarde.  
Modificar el horario de entrada o salida

2

## Cambio de puesto o ubicación física



Reubicar temporalmente en otro departamento  
Asignar un espacio de trabajo en otra planta o edificio  
En teletrabajo, reorganizar equipo virtuales y canales de comunicación



# Medidas cautelares

3

## Suspensión temporal de funciones



Apartar de funciones de liderazgo.

Suspensión temporal de tareas sensibles (entrevistas, reuniones, ...)

4

## Teletrabajo

5

## Prohibición de contacto directo o indirecto



No contacto por email, persona, teléfono, redes o intermediarios.

Establecer como canal de comunicación RRHH o el comité de investigación.



## Medidas cautelares

6

Persona de referencia

7

Acceso prioritario a recursos de apoyo

8

Refuerzo de vigilancia o control interno

9

Permiso retribuido temporal



# Procedimiento interno: investigación, fases, medidas disciplinarias.

**Presentación de denuncia o reclamación**

**Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso**

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación

**Fase preliminar (potestativa)**

Plazo máximo: 7 días laborables

**Expediente informativo**

Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3

**Resolución del expediente de acoso**

Plazo máximo: 3 días laborables

**Seguimiento**

Plazo máximo: 30 días naturales

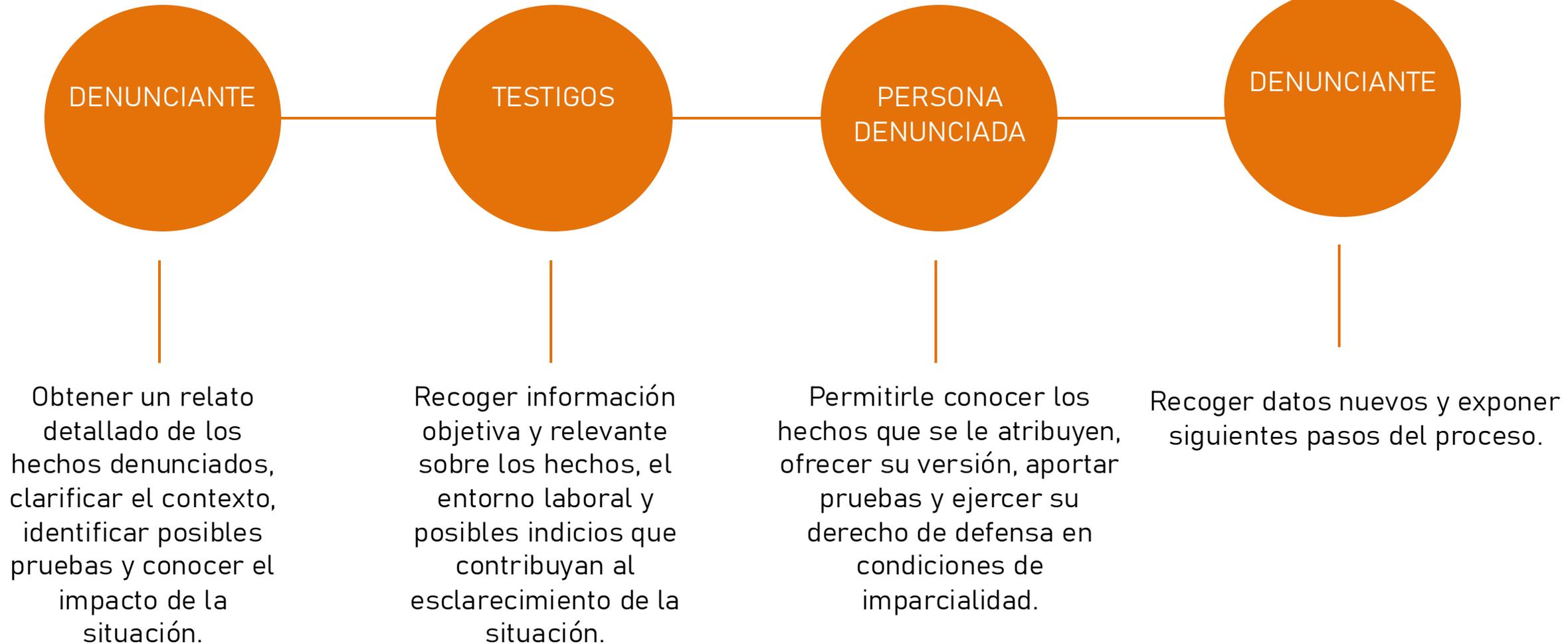


**Investigación**



# Entrevistas

El mismo día





# Recomendaciones generales

---

Mantener tono neutral y respetuoso.

---

No emitir juicios de valor.

---

Documentar textualmente las respuestas.

---

Garantizar confidencialidad y no divulgación indebida.

---

Escuchar sin interrumpir.

---

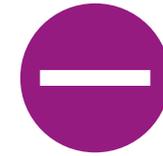
No sugerir respuestas.

---

No preguntar por la vida personal o íntima de la persona denunciante o denunciada.



# Preguntas que no debemos hacer.



- ✓ Preguntas que culpan o revictimizan a la víctima.

¿Qué estabas haciendo para se sintiera así contigo?

- ✓ Preguntas que minimizan los hechos

¿No crees que estaba bromeando?

- ✓ Preguntas que justifican la conducta

¿Crees que podrías haber malinterpretado la conducta?

- ✓ Preguntas que invaden la privacidad o son irrelevantes

¿Te ha pasado algo similar antes?



## Preguntas que sí debemos hacer.



### ✓ Abiertas, neutrales y no invasivas

→ ¿Puedes describir cómo te sentiste en esas situaciones?

→ ¿Qué ocurrió desde tu perspectiva durante la cena de empresa?

→ ¿Las conductas ocurrieron en público o en privado?

→ ¿Recuerdas alguna reacción después del incidente?

→ ¿Cómo te afectaron emocionalmente estas experiencias?



# Recopilación y análisis de pruebas

- ✓ Documentación escrita (emails, chats, partes médicos, informes de RRHH).
- ✓ Pruebas audiovisuales (en caso de haber cámaras o grabaciones permitidas).
- ✓ Análisis de patrones de conducta o antecedentes similares.





# Evaluación de la Comisión Instructora

Investigación

Evaluación  
Decisión consensuada o  
mayoría

Acta

Adopción de  
medidas

Hay indicios

No hay indicios

## MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

Suspensión de empleo y sueldo

Limitación temporal para ascender

Despido disciplinario



# Medidas preventivas

- Códigos de buenas prácticas
- Campañas informativas
- Incluir en la valoración de riesgos las violencias sexuales
- Informar y formar a las trabajadoras de la valoración de riesgos
- Apoyo psicológico y social a la víctima
- Acciones de formación



# Seguimiento

Cumplimiento de los acuerdos

Resultados obtenidos

Valoración de la situación actual

Acta

Remisión a  
las partes



# Principios rectores: imparcialidad, presunción de inocencia, protección.

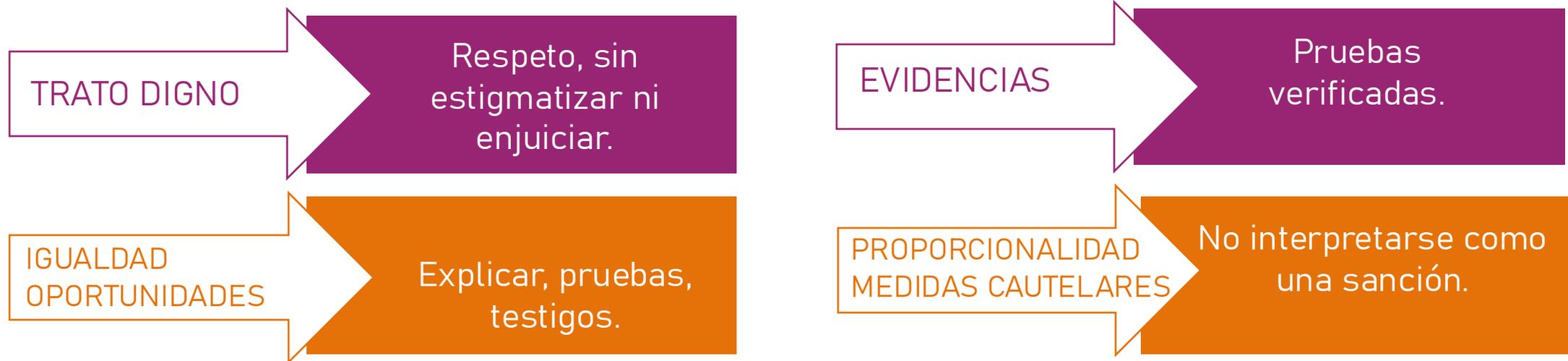
## Imparcialidad





# Principios rectores: imparcialidad, presunción de inocencia, protección.

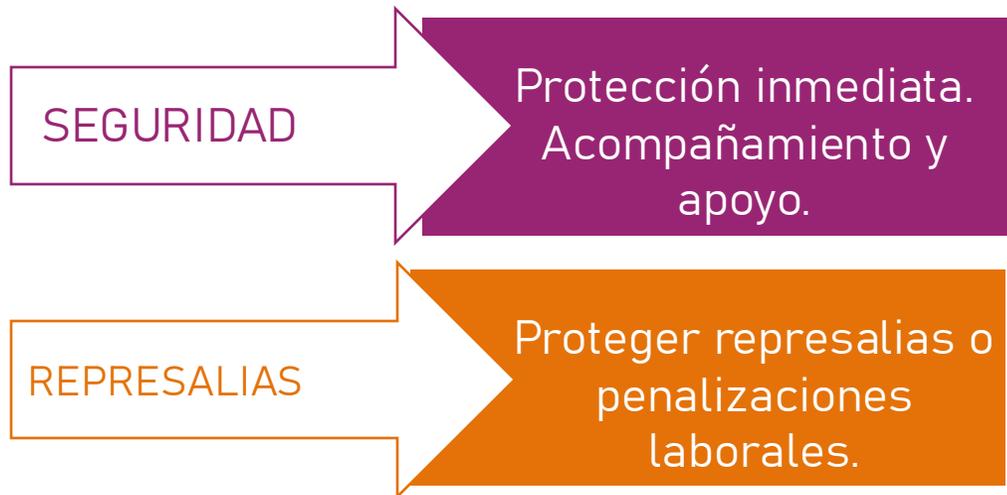
## Presunción de inocencia versus principio de credibilidad



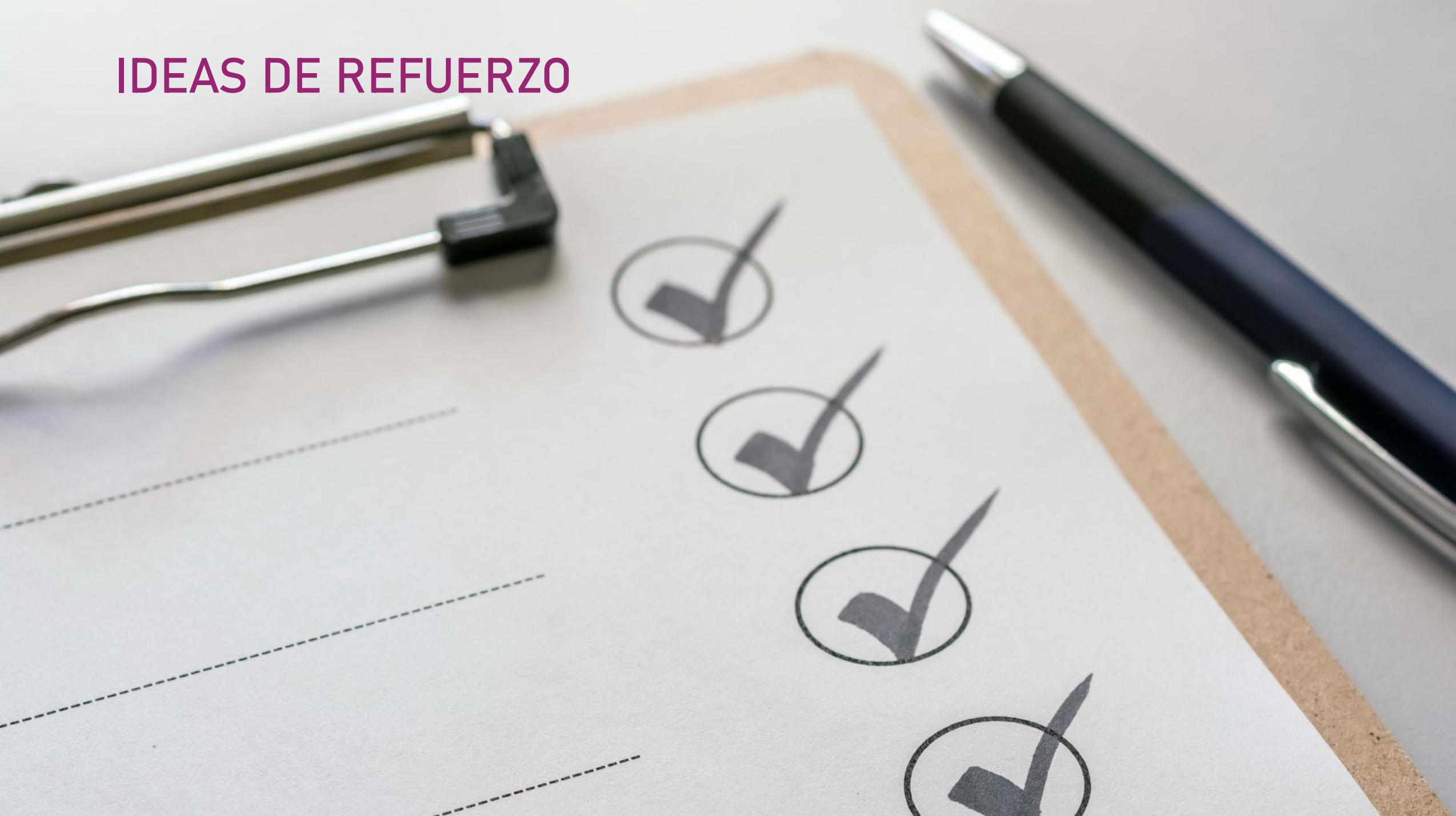


# Principios rectores: imparcialidad, presunción de inocencia, protección.

## Protección



# IDEAS DE REFUERZO





## Bloque 3: Elaboración del protocolo

# Requisitos normativos del protocolo

- **Qué normativa:** Art 7 LO 3/2007; Art 48 LO 3/2007 (modificado DF 10,3 LO 10/2022); Art 12 LO 10/2022: y art. 2.1 RD 901/2020
- Establecer medidas negociada con la RLPT

# Aplicación del protocolo

- A toda la plantilla
- A personas que, sin relación laboral, prestan servicios en la empresa

Abarca las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan en el trabajo.

# Contenido mínimo del protocolo

- 1.- Declaración de principios
- 2.- Procedimiento de actuación frente al acoso
- 3.- Identificación de las medidas reactivas

# Principios de los procedimientos de actuación

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

# Ejemplo de índice de un protocolo

- 1.- Exposición de motivos
- 2.- Marco normativo
- 3.- Compromiso
- 4.- Ámbito de aplicación
- 5.- Vigencia, seguimiento y evaluación
- 6.- Registro o depósito
- 7.- Objetivos
- 8.- Principios rectores del protocolo
- 9.- Identificación de conductas
- 10.- Publicidad del protocolo
- 11.- Medidas de sensibilización, información y formación
- 12.- Procedimiento de actuación

# Adaptación a la realidad empresarial

- Modelo para empresas con plan de igualdad
- Modelo para empresas sin plan de igualdad

www.igualdadenlaempresa.es

The screenshot shows the website's navigation menu with the following items: Inicio, Asesoramiento y Ayudas Pdi, DIE y Red DIE, Promoción Profesional, Otras Iniciativas, Igualdad Retributiva, Otros Recursos, Normativa, FAQ, and Actualidad. The main content area is titled 'Acoso sexual y acoso por razón de sexo' and includes a search bar, a list of links (Planes de Igualdad, Herramientas para la Igualdad, Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Preguntas Frecuentes (FAQ), Subvenciones para la elaboración e implantación de planes de Igualdad, Realizar una consulta al Servicio de Asesoramiento), and a section with text and links regarding protocols for preventing and responding to sexual harassment.

**Inicio** > **Asesoramiento y ayudas Pdi** > **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

**Planes de Igualdad**

**Herramientas para la Igualdad**

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

**Preguntas Frecuentes (FAQ)**

**Subvenciones para la elaboración e implantación de planes de Igualdad**

**Realizar una consulta al Servicio de Asesoramiento**

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En este sentido, las empresas deben arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Además, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una de las materias que deben figurar en el diagnóstico del plan de igualdad y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación del mismo.

Para facilitar la implantación del procedimiento de actuación, el Instituto de las Mujeres ha elaborado el [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia](#).

[Protocol on the prevention of and response to sexual harassment, gender-based harassment and other behaviour contrary to sexual freedom and moral integrity in the workplace. Guide reference](#).

Este Manual de referencia recoge dos modelos de protocolo descargables, con el fin de que sirvan de referencia a las empresas y otras entidades. Cada modelo, considerado individualmente, se configura como un instrumento eficaz y directamente aplicable por las empresas u organizaciones en función de sus características, en particular, en relación a su tamaño y a la obligación de elaborar un plan de igualdad. Se pueden descargar también en formato editable a través de los siguientes enlaces:

- Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral en empresas que elaboren un plan de igualdad (obligatorio o voluntario). [Descargar modelo editable](#)
- Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral en empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad. [Descargar modelo editable](#)



# Funciones y participación de la RLPT

Negociación y elaboración del protocolo

Difusión y sensibilización

Información a la empresa de las conductas de las que tuviera conocimiento

Acompañamiento a la persona denunciante

Participación en la Comisión Instructora

Comisión de seguimiento y evaluación

Supervisión del cumplimiento de medidas



## Buenas prácticas

Tolerancia cero y compromiso visible de la dirección

Agenda del comité de dirección

Formación

Sensibilización

Garantías de confidencialidad

Procedimiento claro

Sanciones claras

Aprovechar los recursos públicos

## Errores comunes

No integrarlo en los procedimientos comunes de actuación en la empresa

Ausencia de formación en igualdad y perspectiva de género.

Comunicación deficiente

No revisarlo

Improvisar ante un caso

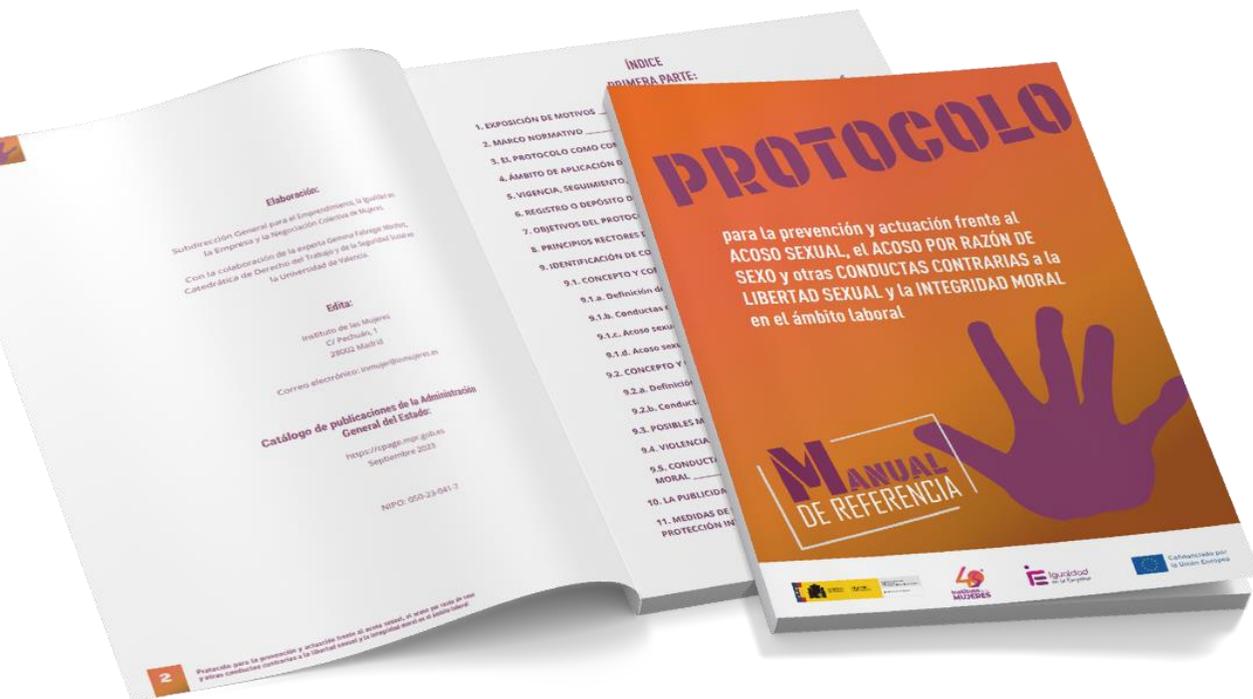


# Checklist de aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

**Ejemplo**

Área	Buenas prácticas a comprobar	Estado	Evidencia	Acciones de mejora
Difusión	El protocolo está publicado en la intranet/tablón accesible a toda la plantilla	●	Captura intranet / foto tablón	
Formación	Mandos intermedios formados en detección y activación del protocolo	●	Listado de asistencia formación	Planificar formación específica
Confidencialidad	Documentos del proceso están bajo acceso restringido	●	Carpeta compartida sin restricciones	Restringir permisos / centralizar archivo
Plazos	Las denuncias se resuelven en menos de 30 días hábiles	●	Registro de expedientes	
Medidas cautelares	Se protege a la víctima sin perjuicio laboral	●	Testimonio denunciante	Revisar protocolo de medidas preventivas
Imparcialidad	El equipo investigador no tiene relación jerárquica con las partes	●	Acta de constitución del comité	
Protección represalias	Existe cláusula expresa en el protocolo	●	Protocolo actual	Modificar texto e incluir cláusula expresa
Comunicación	La persona denunciante recibe información periódica del estado del caso	●	Copias de comunicaciones	Establecer plazos de información
Sanciones	Se aplican medidas disciplinarias proporcionales	●	Ejemplo sanción registrada	
Revisión	El protocolo se actualiza cada 2 años	●	Última revisión: 2023	Planificar revisión inmediata

# RECURSOS





<https://www.igualdadenlaempresa.es>



Resolución de consultas

¡MUCHAS GRACIAS!

[www.inmujeres.gob.es](http://www.inmujeres.gob.es)

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

 @InstMujeres

 @Instmujeres

 @IgualdadEmpresa

 Instituto de las Mujeres

 @Instmujeres

 Instituto de las Mujeres

 @InstMujeres