



Formación Protocolo Frente al Acoso

Tolerancia cero. Protección para todas las personas.

Formación obligatoria · LOI 3/2007 · LOGILS 10/2022 · RD 901/2020

¿Qué es el acoso en el trabajo?

Toda conducta dirigida a una persona que atenta contra su dignidad y genera un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se manifiesta en forma verbal, no verbal, física o digital. Puede provenir de superiores, compañeros o terceros (clientes, proveedores).



Tu dignidad

Cualquier ataque a la dignidad está prohibido.



Sin represalias

Nadie puede sancionarte por denunciar.



Derecho y deber

La empresa debe prevenir, detectar y sancionar.

¿Por qué es obligatoria esta formación?

Art. 48 LOI 3/2007

Obliga a TODAS las empresas a arbitrar procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Art. 12 LOGILS 10/2022

Exige protocolo, formación y sensibilización en toda empresa, con independencia del tamaño.

RD 901/2020 · Art. 173 CP

Regula el contenido mínimo del protocolo e incorpora el acoso moral como delito contra la integridad.

Tipos de acoso cubiertos por el protocolo

Acoso sexual

Conducta de naturaleza sexual no deseada que atenta contra la dignidad (art. 7.1 LOI).

Por razón de sexo

Comportamiento realizado en función del sexo, identidad u orientación sexual (art. 7.2 LOI).

Acoso moral (mobbing)







Conducta reiterada dirigida a aislar, humillar o desacreditar a la persona (art. 173 CP).

Violencia digital







Ciberacoso, sextorsión, difusión de imágenes íntimas o stalking digital (LOGILS).

Sabe distinguir: ¿es acoso?

SÍ ES ACOSO

-  Comentarios o chistes sexuales no deseados
-  Tocamientos, roces o contacto físico invasivo
-  Aislar, ningunear o ridiculizar a la persona
-  Asignar tareas imposibles o sin sentido
-  Humillaciones o gritos reiterados
-  Envío de imágenes íntimas o mensajes obscenos

NO ES ACOSO

-  Evaluación justificada del desempeño
-  Crítica constructiva sobre un trabajo
-  Sanción proporcionada por incumplimiento
-  Conflicto puntual entre compañeros
-  Ejercicio razonable del poder de dirección
-  Exigencia razonable en plazos o calidad

Violencia digital y ciberacoso

La LOGILS incluye expresamente las conductas ejercidas a través de medios digitales. El entorno laboral también es digital.

Mensajes ofensivos

Insultos, amenazas o contenido sexual por email, chat corporativo o redes.

Difusión sin consentimiento

Compartir imágenes íntimas o grabaciones privadas de la persona.

Stalking digital






Vigilar de forma continuada a través de redes sociales o apps.

Suplantación y bulos






Crear perfiles falsos o difundir rumores en grupos de mensajería.

Consecuencias del acoso

PARA QUIEN ACOSA

-  Despido disciplinario procedente (ET 54.2.g)
-  Sanción disciplinaria interna
-  Responsabilidad civil frente a la víctima
-  Prisión 3–9 meses o multa (art. 184 CP)
-  Posible antecedente penal

PARA LA EMPRESA SI NO ACTÚA

-  Sanción LISOS: 7.501 € – 225.018 €
-  Responsabilidad civil subsidiaria
-  Recargo de prestaciones a la víctima
-  Daño reputacional y clima interno
-  Obligación de pago de indemnizaciones

Si eres víctima o testigo

1

No te culpes ni minimices

El acoso es responsabilidad de quien lo ejerce. Lo que sientes es válido.

2

Documenta lo ocurrido

Fechas, lugares, testigos, capturas, emails, mensajes. Todo suma.

3

Habla con alguien de confianza

Una persona cercana, del equipo o del canal. No tienes que afrontarlo en solitario.

4

Comunícalo por el canal interno

Tu denuncia activa el procedimiento. Confidencialidad y protección garantizadas.

Responsabilidad de mandos y directivos

La tolerancia cero se demuestra cada día. Quien manda marca la cultura del equipo.

Dar ejemplo

Respeto absoluto en el trato, el lenguaje y los canales digitales. Cero bromas sexistas.

Detectar señales

Absentismo, aislamiento, cambios de rendimiento o tensión entre personas requieren atención.

Escuchar y derivar

Si alguien te cuenta algo, no lo minimices ni lo resuelvas por tu cuenta: activa el canal formal.

Proteger a quien denuncia

Prohibidas las represalias. La indemnidad de la víctima y los testigos es prioritaria.

Procedimiento de denuncia paso a paso

1

Presentación

La persona afectada o cualquier testigo lo comunica por el canal habilitado.

2

Medidas cautelares

Si procede, la empresa separa a las partes o reubica a la persona denunciante, sin perjuicio.

3

Investigación

La comisión instructora entrevista a las partes y testigos. Plazo máximo 10 días hábiles.

4

Resolución

Informe motivado y medidas disciplinarias y preventivas. Se tipifica como falta muy grave.

Tus garantías durante el procedimiento



Confidencialidad absoluta sobre todas las partes e información.



Imparcialidad: la comisión instructora no dependerá jerárquicamente de las partes.



Celeridad: se resolverá en el plazo más breve posible.



Contradicción: ambas partes serán oídas y podrán aportar pruebas.



Indemnidad: prohibidas las represalias frente a quien denuncia o testifica.



Apoyo psicológico y acompañamiento durante y tras el proceso.

Recursos y contactos de ayuda

016

Atención 24/7 a víctimas de violencia sexual, machista y de género. Gratuito y sin rastro en la factura.

Inspección de Trabajo

900 10 00 65 · www.mitramiss.gob.es — Denuncias por incumplimientos laborales.

Instituto de las Mujeres

www.inmujeres.gob.es — Información, recursos y acompañamiento.

091 / 062

En caso de urgencia o delito, contacta con Policía Nacional o Guardia Civil.



Recuerda

- ✓ Tienes derecho a un entorno de trabajo libre de acoso.
- ✓ Puedes denunciar sin miedo: las represalias están prohibidas.
- ✓ El silencio perpetúa el acoso: si lo detectas, comunícalo.
- ✓ La confidencialidad y el apoyo están garantizados.

Gracias por tu compromiso.