

**ACOSO
SEXUAL,**
ACOSO POR
RAZÓN DE
SEXO Y ACOSO
PSICOLÓGICO
O *MOBBING*

Ajuntament de
Barcelona



RECUERDA:

En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.



En tu espacio de trabajo, de estudios o parecido, tu jefe, tu profesor o tus compañeros de trabajo, de estudios o de ocio¹:

SÍ QUE ES acoso sexual cuando:

- Te hacen tocamientos, frotamientos o acorralamientos no deseados en el trabajo
- Te hacen propuestas de carácter sexual, directas o indirectas, a cambio de promesas de mejora en tu trabajo
- Te han mostrado o reproducido contenidos pornográficos o de carácter sexual que tú no deseabas
- Te hacen gestos obscenos o dirigen miradas hacia tu cuerpo que sientes como intimidatorias por su carácter sexual

¹ Nota común para todo tipo de acoso: no hace falta que el acosador sea tu jefe o profesor (superior jerárquico), también pueden ser compañeros e, incluso, subordinados.



SÍ QUE ES acoso sexual cuando:

- Te envían correos electrónicos o notas con contenido sexual que te ofenden o te hacen sentir mal
- Te hablan o te preguntan sobre habilidades o gustos sexuales
- Te hacen bromas sexuales, comentarios en tono de broma que encuentras ofensivos, de tipo sexual o que consideras obscenos (sobre el físico, la ropa, etcétera)
- Te presionan para quedar fuera del trabajo, aunque tú ya has dejado claro que no te apetece
- Invaden tu espacio físico reiteradamente cuando tú no lo deseas

NO ES acoso sexual cuando:

- Te proponen quedar fuera del trabajo respetuosamente
- Aceptan una negativa y no vuelven a proponértelo más
- La relación profesional se mantiene con respeto sin alterar las condiciones ni el ambiente laboral
- En el marco de una conversación íntima que tú aceptas, te explican o explicas aspectos relacionados con la vida personal
- Tienes una relación sentimental con algún compañero de trabajo o estudios, o la has tenido, pero no altera la relación basada en el respeto



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

SÍ QUE ES **acoso por razón** **de sexo cuando** **tu jefe, tu profesor o tus** **compañeros de trabajo,** **de estudios o de ocio:**

- Te hacen bromas o comentarios sexistas habitualmente
- Se dirigen a ti de manera ofensiva
- Ridiculizan habitualmente tus capacidades en el trabajo por el hecho de ser mujer
- No tienen en cuenta el trabajo hecho por ti o no le dan el valor que tiene por el hecho de ser mujer
- Ignoran siempre tus aportaciones, comentarios o proyectos
- En caso de embarazo o de que disfrutes de permisos y excedencias vinculados a la maternidad y al cuidado de hijos/as y personas dependientes:
 - Te asignan tareas de responsabilidad inferior a la tuya
 - No te dan toda la información ni las herramientas para poder desarrollar tu trabajo
 - Te niegan de manera arbitraria los permisos a los que tienes derecho
 - Te dan tareas imposibles de cumplir

NO ES **acoso por** **razón de sexo** **cuando:**

- Te hacen un comentario o broma puntual
- Ante tu queja o la de otras compañeras, piden disculpas y no se vuelve a repetir
- Los compañeros y las compañeras de trabajo aceptan con respeto las críticas sobre comportamientos sexistas



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

SÍ QUE ES acoso psicológico o *mobbing* cuando tu jefe/a, profesor/a o tus compañeros/as de trabajo, estudios o de ocio:

- Te amenazan y te presionan
- Dificultan el desarrollo de tu trabajo o no te dan información clave o las herramientas necesarias para desarrollarlo
- Te aíslan de tus compañeros/as de trabajo
 - Te cambian el sitio de trabajo para separarte de tus compañeros/as
 - Te reducen o eliminan las posibilidades de hablar o prohíben a los/las compañeros/as que hablen contigo
- Cuestionan continuamente tus decisiones y opiniones
- Evalúan sistemáticamente tu trabajo de manera negativa sin razones objetivas

- Rechazan hablar contigo repetidamente
- Te ignoran y te hacen sentir invisible (como si no existieras)
- Hablan mal de ti o difunden rumores sobre tu persona
- Critican habitualmente tu vida privada, tus creencias o tu religión
- Se mofan de tus características físicas, voz, gestos u otros rasgos Te humillan
- Animam a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores
- Te asignan tareas por debajo de tus capacidades, o que te hacen sentir mal
- Te sobrecargan de trabajo selectivamente y te presionan excesivamente, o no te dan trabajo
- Las conductas descritas anteriormente son reiteradas y sistemáticas



NO ES acoso psicológico o *mobbing*:

- Si es un hecho aislado
- Si algunas medidas significan un hecho colectivo de tipo organizativo
- Si el motivo de la sobrecarga o infracarga es una mala organización
- Si la presión es legítima para aumentar el rendimiento laboral y se hace con respeto
- Si es una discusión legítima puntual sobre divergencias de criterios laborales
- Si te hacen críticas constructivas y otras veces también te felicitan
- Si se te hace una revisión correcta por parte de una persona superior
- Si el estancamiento profesional es debido a falta de méritos profesionales

Acoso sexual acoso por zón de sex acoso psic gico o *mobbing*



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

¿Qué tengo que hacer ante una situación de acoso?
¿Qué derechos laborales tengo?
¿A dónde me puedo dirigir si sufro acoso sexual, por razón de sexo o psicológico?
¿Puedo coger la baja laboral?
Y si no denuncio penalmente, ¿puedo dejar el trabajo pero pactar una indemnización?

¿Puedo demandar a la empresa en el ámbito laboral? ¿Tendré derecho a la prestación por desempleo? ¿Qué pasa si lo denuncio penalmente? ¿Hay algún protocolo contra acoso dentro de mi empresa? ¿Tengo que comunicar a la empresa la situación de acoso que estoy viviendo?



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

¿QUÉ ES EL ACOSO Y QUÉ TIPOS DE ACOSO EXISTEN?

¿Qué es el acoso sexual?

Según la **Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista** del Parlamento de Cataluña, acoso sexual es “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto”.

La **Ley 3/2007, de 3 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** del Estado español lo define 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”.

El acoso sexual también está tipificado como delito en el Código penal para supuestos de mayor gravedad. Es delito “solicitar favores de naturaleza sexual, para sí mismo o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, y que con este comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”.

Existen delitos de acoso más graves si el acosador utiliza su situación de superioridad jerárquica, si el acoso sexual se ha llevado a cabo con la amenaza de causar un perjuicio o por condiciones de especial vulnerabilidad de la víctima (edad, enfermedad o situación).

Tipos de situaciones constitutivas de acoso sexual:

- **Conducta de chantaje sexual o *quid pro quo*:** se produce cuando de la aceptación o negativa a propuestas de carácter sexual se derivan decisiones con respecto a la situación laboral o académica de esa persona.
- **Ambiente de trabajo hostil:** creado mediante comentarios y situaciones no deseados y molestos de tipo sexual que tengan un carácter grave e insistente.

Habitualmente, ambas situaciones aparecen mezcladas cuando se produce acoso sexual. Decidir que una conducta es sexualmente no deseada corresponde a la mujer que la recibe.

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

Según la **Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista**, el acoso por razón de sexo “lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión de acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el trabajo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

La **Ley 3/2007, de 3 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** lo define como “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”.



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

El acoso por razón de sexo pertenece a la categoría del acoso discriminatorio por el hecho de ser mujer. Este acoso también se puede dar por otros motivos, como la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la etnia, las creencias religiosas, etcétera. En las situaciones de acoso pueden mezclarse distintos motivos porque interaccionan varios factores de discriminación (interseccionalidad).

Se distinguen del acoso sexual porque las conductas no tienen contenido sexual y se requiere reiteración sistemática en las conductas.

¿Qué es el acoso psicológico o *mobbing*?

Podemos definir el acoso psicológico o *mobbing* como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas, de manera reiterada y prolongada en el tiempo, a una o más personas, por parte de otras personas que actúan desde una posición de poder no necesariamente jerárquica con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima.

El acoso laboral se encuentra también recogido como delito en el **Código penal** para las conductas más graves: “Quien lleve a cabo contra otro de manera reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan acoso grave contra la víctima en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciéndose de su relación de superioridad”.

Consecuencias del acoso sobre la persona acosada

El acoso puede tener un impacto muy negativo en la salud, tanto física como psíquica. Los efectos sobre la salud pueden ser los siguientes:

- Psicosomáticos: fatiga, migraña, trastornos dermatológicos, digestivos, respiratorios, cardiovasculares, hipertensión, taquicardia, insomnio.
- Psíquicos:
 - Dificultad de concentración y atención, trastornos de memoria.
 - Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza.
 - Tristeza, estrés.
 - Irritabilidad, impulsividad, agresividad.
 - Bloqueo emocional.
 - Aislamiento social.
 - Pérdida de autoestima, sentimientos de culpa y fracaso.
 - Desmotivación e insatisfacción personal.
 - Sensación de vulnerabilidad e indefensión.
 - Depresión.

Acoso sexual



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

El acoso también afecta en relación con el ámbito laboral o de estudios, y puede provocar algunos de los efectos siguientes:

- Desmotivación, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un lugar hostil.
- Aumento del absentismo.
- Aumento de los errores.
- El dilema de tener que escoger entre aguantar la situación de acoso o bien denunciarla.

Situaciones de especial vulnerabilidad para el acoso

Hay algunas situaciones que pueden colocar en situaciones de especial vulnerabilidad para sufrir acoso. Estas situaciones pueden ser las siguientes:

- Ser madre monoparental (soltera, viuda, divorciada).
- Acceder a sectores profesionales o categorías que son tradicionalmente masculinas.
- Ser joven y tener un primer empleo, generalmente temporal.
- Tener una discapacidad.
- Ser migrante o pertenecer a una minoría étnica.
- Tener contratos eventuales y temporales o contratos subcontratados.



ALGUNAS RECOMENDACIONES EN CASO DE EXPERIMENTAR ACOSO

Aunque de momento no quieras denunciar o poner fin a la relación contractual, es recomendable que te **asesores, busques información y compartas con personas próximas** la situación que estás viviendo para tener herramientas y poder ser consciente de los propios recursos y de los que te pueden ofrecer.

En este sentido, te recomendamos acudir al punto de información y atención a las mujeres (PIAD) más próximo y explicar tu situación.

Es conveniente **que comuniques a la persona acosadora que rechazas su comportamiento, sus actitudes o pretensiones y que solicites que ponga fin al acoso.**

Otras recomendaciones son las siguientes:

- Explicarlo a personas de confianza.
- Obtener información de los propios derechos y la legislación.
- Acumular pruebas del acoso: guardar correos electrónicos, *whatsapps*, grabaciones de voz y de llamadas, vídeos, etcétera. Todo eso puede servir judicialmente.
- Registrar por escrito los episodios de acoso identificando día, hora, lugar y hechos. Anotar nombre y apellidos, dirección y DNI de los posibles testigos.
- Ponerlo en conocimiento de algún superior jerárquico; es importante que la persona escogida tenga sensibilidad con la cuestión y se pueda generar una complicidad.



- Ponerlo en conocimiento del personal técnico de prevención de riesgos laborales, la persona encargada de las unidades de género o los delegados sindicales, si los hay.
- Si te está afectando a la salud (ansiedad, insomnio, depresión, etc.) explícaselo a tu médico/a y, si hace falta, pide la baja laboral. Lo primero es cuidarte.

¿QUÉ PUEDO HACER Y QUÉ DERECHOS ME AMPARAN?

El ordenamiento jurídico prevé algunos derechos y garantías ante el acoso sexual, por razón de sexo y psicológico o *mobbing*. Pueden ser del ámbito laboral, administrativo o penal.

Las posibilidades y los derechos que tienes son, según el ámbito, los siguientes:

A) En el ámbito laboral

1) Activación del protocolo y riesgos laborales (mecanismos internos)

Según la **Ley 3/2007, de 3 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, las empresas tienen la obligación de promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso y de arbitrar procedimientos específicos para prevenirlo y para recibir las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto de este. Estos procedimientos pueden estar concretados en protocolos específicos para prevenir el acoso o dentro de protocolos más genéricos de igualdad.



Por su parte, el **Estatuto de los trabajadores** recoge el derecho de toda persona en el ámbito laboral “al respeto de su intimidad y a la consideración a su dignidad, comprendida la protección ante el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico o *mobbing* se pueden definir como **riesgos laborales de carácter psicosocial** que crean graves problemas de salud, tanto físicos como psíquicos. Aunque la normativa de prevención de riesgos laborales no prevé específicamente el deber de protección empresarial ante estas manifestaciones de violencia, sí que obliga al empresario a proteger y garantizar la salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por lo tanto, en tu empresa o institución tiene que haber un canal de queja para situaciones de acoso, o bien dentro del marco de protocolos de igualdad o de prevención de riesgos laborales, que garantice la confidencialidad y el anonimato de las denuncias de acoso. El procedimiento debe ser imparcial y ágil.

Puedes tramitar la queja tú misma o dirigirte a tus representantes laborales, que te podrán asesorar y tramitar la queja en tu nombre.

Si no existe el mencionado protocolo, puedes dirigirte a la representación de los/las trabajadores/as y a la inspección de trabajo.



Para iniciar el procedimiento laboral en la vía judicial (apartados siguientes), es decir, demandar a la empresa, necesitas a un/a abogado/a o graduado/a social (te recomendamos un abogado/a por la complejidad del tema). Según tus recursos económicos, infórmate sobre el derecho a la asistencia jurídica gratuita y solicítala, si procede, para tener abogado/a de oficio.

2) Tutela judicial de derechos fundamentales

Puedes iniciar un procedimiento específico en los juzgados sociales de tutela de los derechos fundamentales contra el empresario o contra cualquier compañero que haya llevado a cabo el acoso, para paralizar la conducta acosadora, declarar nulos los efectos derivados del acoso, garantizar protección ante actos de represalia y reparar el daño que te han causado. En definitiva, el objetivo de este procedimiento es la restitución a la situación anterior al acoso.

A fin de que prospere este procedimiento, es importante que hayas comunicado a la empresa la situación de acoso y que esta no te haya protegido y restituido en tus derechos (excepto si el acosador es el empresario; en este caso, no lo tienes que comunicar).

Este procedimiento contiene unas garantías procesales específicas, como son la preferencia del procedimiento, la intervención del Ministerio Fiscal y la inversión de la carga de la prueba. Esto significa que quien tendrá que probar que no ha existido la conducta discriminatoria es el empresario o el compañero, no tú, siempre que haya indicios fundamentados o razonables.



Puedes iniciar este procedimiento tanto si estás trabajando como si te han despedido. Puedes pedir que, de manera cautelar, la autoridad judicial suspenda las medidas que la empresa haya tomado y que supongan acoso, riesgo para ti en relación con la persona acosadora o una represalia.

En este procedimiento puedes conseguir una indemnización por los daños morales, así como por otros perjuicios adicionales derivados del acoso que has vivido.

3) Extinción de tu contrato laboral con indemnización de despido improcedente

Puedes solicitar a la autoridad judicial la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización. En este tipo de procedimientos, el/la juez/a tendrá que valorar si ha habido incumplimiento grave del empresario. Si es así, declarará la extinción del contrato de trabajo y ordenará al empresario que te indemnice con una cuantía equivalente a la del despido improcedente. Durante el proceso, y excepcionalmente, puedes pedir la suspensión de la relación laboral para evitar la vulneración de derechos fundamentales que afectan a tu dignidad o integridad.

Si has sufrido una represalia como consecuencia del acoso, también puedes solicitar que de manera cautelar la autoridad judicial suspenda esta medida.

La indemnización por despido improcedente es compatible con la indemnización por los daños morales, así como otros perjuicios adicionales derivados del acoso que has vivido del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales.



4) Inspección de trabajo y sanciones a la empresa

El empresario y las personas que ocupan cargos de dirección tienen responsabilidad de tipo administrativo, tanto por comportamientos propios de acoso, como por las denominadas *conductas omisivas*. Se producen cuando el empresario no ha adoptado las medidas de prevención a que está obligado por la legislación vigente. Será responsable cuando no haya tenido una conducta diligente ante la situación de acoso.

Para ser responsable del acoso sexual, no hace falta que haya conocido la situación, pero sí que habría tenido que conocerla. Para ser responsable del acoso discriminatorio, sí que es necesario que haya conocido la situación de acoso.

En este sentido, puedes denunciar la situación de acoso de la empresa a la inspección de trabajo para que sancionen al empresario por falta grave o muy grave. Esta vía es especialmente útil cuando en tu empresa no hay protocolo.

5) Despido disciplinario del acosador

La empresa puede despedir disciplinariamente al acosador como despido disciplinario reconocido en el Estatuto de los trabajadores.

B) Si eres trabajadora de la Administración pública

Si eres trabajadora de la Administración pública, el Estatuto del empleado público establece que tienes derecho al respeto de tu intimidad, la orientación sexual, la propia imagen y la dignidad en el trabajo, especialmente ante la persecución sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Asimismo, tienes derecho a ser tratada con respeto a tu intimidad y con la consideración debida a tu dignidad, y a recibir protección o asistencia ante las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otra naturaleza.

De acuerdo con lo que prevén el Estatuto básico del empleado público y el texto único de la Ley de la función pública de la Administración de la Generalitat de Catalunya, la realización de actos de persecución moral, sexual y por razón de sexo, así como de actos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, puede constituir falta disciplinaria grave o muy grave.

Te recomendamos que actives el **protocolo de la Administración con respecto al acoso sexual**, por razón de sexo o psicológico o *mobbing*.

También puedes activar la tutela judicial de los derechos fundamentales por el contencioso-administrativo.



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

C) Denuncia penal

No todas las conductas de acoso sancionables en el ámbito laboral o administrativo lo son en el penal. El principio de intervención mínima del derecho penal hace que solo las situaciones de acoso más graves sean castigadas penalmente. Por otra parte, en el orden penal solo será responsable la persona física que acosó.

Independientemente de dónde se haya producido el acoso (ámbito laboral, estudios, ocio...), puedes denunciar por acoso en cualquier comisaría de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra o mediante un escrito en el juzgado de guardia. No necesitas abogado/a para denunciar, pero te recomendamos que lo tengas y te persones como acusación particular. De esta forma, tendrás más posibilidades de aportar pruebas del acoso y estarás más informada, entre otros.

Es recomendable que presentes la **denuncia penal por acoso** una vez te hayas asesorado con tu abogado/a.

900 900 120
Contra la violència
masclista **Atenció 24 h**

ACOSO
SEXUAL
ACOSO
POR RAZÓN
DE SEXO
Y ACOSO
PSICOLÓGICO
O MOBBING



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

Para más información,
puedes venir a asesorarte
personalmente a los
**puntos de información
y atención a las mujeres
de Barcelona.**

Puedes encontrar nuestros
datos de contacto en
barcelona.cat/dones

ACOSO SEXUAL
ACOSO POR
RAZÓN DE
SEXO Y ACOSO
PSICOLÓGICO
O MOBBING