AcreditaPRO

MANUAL DE ESTUDIO

Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo

Material de apoyo para la preparación del examen

Formación impartida conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, que obliga a todas las empresas a arbitrar procedimientos de prevención del acoso, y a la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, que amplía las obligaciones preventivas de violencias sexuales en el entorno laboral.

Generado el 18/11/2026

© AcreditaPro

Índice

1. 1. Introducción y objetivos del curso
2. 2. El acoso en el trabajo: definición legal y elementos
3. 3. Tipos de acoso: clasificación y diferencias
4. 4. El acoso sexual: definición y ejemplos
5. 5. El acoso por razón de sexo
6. 6. El acoso laboral o mobbing
7. 7. La violencia en el trabajo y el Convenio 190 OIT
8. 8. ¿Qué NO es acoso? Distinguir el acoso del conflicto ordinario
9. 9. El marco legal: obligaciones de todas las empresas
0. 10. La Ley Orgánica 10/2022 de libertad sexual
11. 11. El protocolo anti-acoso: contenido mínimo
12. 12. Las fases del procedimiento ante una denuncia de acoso
13. 13. Quién puede denunciar y ante quién
4. 14. Confidencialidad y protección de la víctima
5. 15. La prohibición de represalias
6. 16. Sanciones por acoso: vías disciplinaria, civil y penal
17. 17. El rol del testigo: qué hacer si eres testigo de acoso
8. 18. Conductas preventivas: cómo contribuir a un entorno seguro
9. 19. Sesgos inconscientes y microagresiones
0. 20. El acoso en entornos digitales y teletrabajo
21. 21. Buenas prácticas y casos prácticos
22. 22. Resumen de puntos clave
23. 23. Anexo normativo: marco de referencia
4. 24. Glosario de términos

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Este curso acredita competencias en prevención y detección del acoso en el entorno laboral, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 (art. 48), la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y el Convenio 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. La formación en acoso forma parte de las obligaciones de sensibilización de toda la plantilla. Es una acreditación de sensibilización dirigida a la plantilla general.

1. Introducción y objetivos del curso

El acoso en el trabajo es uno de los problemas laborales más graves y más frecuentes, y también uno de los más silenciados. La mayoría de personas que sufren acoso no lo denuncian por miedo a las represalias, por no saber que lo que viven es acoso, o por no conocer el canal correcto para actuar.

La ley es clara: **el protocolo de actuación frente al acoso es obligatorio para todas las empresas, desde la primera persona contratada**, independientemente del tamaño. Y la formación de toda la plantilla en esta materia forma parte explícita del protocolo.

Al finalizar este curso, serás capaz de:

- Identificar conductas constitutivas de acoso y distinguirlas de los conflictos laborales ordinarios.
- Conocer el protocolo de tu empresa y cómo activarlo.
- Saber qué hacer si eres víctima o testigo de acoso.
- Contribuir activamente a un entorno de trabajo libre de acoso.

2. El acoso en el trabajo: definición legal y elementos

El acoso en el trabajo es toda conducta no deseada relacionada con el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el origen u otras causas protegidas, o toda conducta de hostigamiento sistemático, que tenga como objeto o efecto atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los elementos comunes a todas las formas de acoso son:

- **Conducta no deseada**: la víctima no ha consentido ni solicitado ese comportamiento.
- **Afectación a la dignidad**: la conducta atenta contra la dignidad personal de la víctima.
- **Creación de un entorno negativo**: el resultado es un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o degradante.

En el caso del acoso laboral (mobbing), se añade el elemento de **sistematicidad o reiteración** — no es un incidente puntual sino un patrón de comportamiento que se repite en el tiempo.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

3. Tipos de acoso: clasificación y diferencias



Existen distintos tipos de acoso en el trabajo, con definiciones legales propias:

- **Acoso sexual**: conducta de naturaleza sexual, verbal o física, no deseada, que tiene como objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo**: conducta relacionada con el sexo de una persona que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio. No tiene que ser de naturaleza sexual — puede ser por el hecho de ser mujer (o hombre) con independencia de cualquier connotación sexual.
- **Acoso laboral (mobbing)**: conducta hostil, sistemática y reiterada ejercida por una o varias personas hacia otra, por razones diversas no siempre relacionadas con el sexo, que atenta contra su dignidad e integridad psicológica.
- **Acoso a personas LGTBI**: conductas discriminatorias o violentas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

4. El acoso sexual: definición y ejemplos

El acoso sexual está regulado en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 y reforzado por la Ley Orgánica 10/2022. Se define como toda conducta verbal o física de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad de la persona.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

- Comentarios sobre el cuerpo, la vida sexual o el aspecto físico no solicitados.
- Chistes, bromas o insinuaciones de carácter sexual.
- Solicitar favores sexuales con promesa de ventajas laborales o amenaza de represalias ("chantaje sexual").
- Contacto físico no deseado (tocamientos, roces).
- Mostrar material de contenido sexual (imágenes, vídeos) sin consentimiento.
- Mensajes, emails o mensajes de texto con contenido sexual no solicitado.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

El consentimiento es determinante: lo que para una persona puede ser una interacción amistosa puede ser acoso para la receptora si no ha consentido ese tipo de trato. El criterio es cómo lo vive la víctima, no cómo lo percibe el agresor.

5. El acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo se diferencia del acoso sexual en que no tiene por qué ser de naturaleza sexual. Se trata de conductas que tratan de forma desfavorable a una persona por el hecho de ser mujer (o hombre), afectando a su dignidad y creando un entorno hostil.

Ejemplos:

- Hacer comentarios despectivos sobre la capacidad de las mujeres para ocupar puestos de responsabilidad.
- Excluir sistemáticamente a una trabajadora de reuniones o decisiones porque "las mujeres no entienden de esto".
- Realizar observaciones negativas sobre la maternidad o la conciliación que no se harían a un hombre en la misma situación.
- Cuestionar el liderazgo de una mujer de formas que no se cuestionarían en un hombre equivalente.

6. El acoso laboral o mobbing

El acoso laboral (mobbing) es el hostigamiento sistemático de una persona en el trabajo, que puede venir de superiores (acoso descendente), de compañeros (horizontal) o, más raramente, de subordinados (ascendente).

Las conductas típicas del mobbing incluyen:

- Asignar tareas degradantes o por debajo de las capacidades de la persona.
- Aislarla socialmente — ignorarla, no dirigirle la palabra, excluirla de actividades de grupo.
- Criticar sistemáticamente su trabajo, aunque sea correcto.
- Sobrecargarla de trabajo de forma desproporcionada o darle plazos imposibles.
- Difundir rumores o información falsa sobre ella.
- Gritarle, insultarla o humillarla delante de compañeros.

La clave diferenciadora del mobbing es la **sistematicidad**: no es un incidente puntual sino una pauta de comportamiento mantenida en el tiempo con intención de dañar.

7. La violencia en el trabajo y el Convenio 190 OIT

España ratificó en 2022 el **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a trabajar libre de violencia y acoso.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

El Convenio 190 amplía el concepto de acoso más allá del entorno físico de la empresa — incluye la violencia que ocurre en los desplazamientos, en los actos de empresa, en la comunicación digital y en el teletrabajo.

También protege a personas que no son empleadas de la empresa pero que están en contacto con ella: candidatos en procesos de selección, personas en prácticas, voluntarios, clientes.

8. ¿Qué NO es acoso? Distinguir el acoso del conflicto ordinario



Una de las confusiones más frecuentes es identificar como acoso situaciones que en realidad son conflictos laborales ordinarios. Esta distinción es importante porque tratar un conflicto como acoso puede colapsar los canales internos y diluir la atención de los casos reales.

No es acoso (pero sí puede ser un conflicto que merece atención):

- Discrepancias puntuales sobre criterios de trabajo o decisiones.
- Tensión derivada de una carga de trabajo elevada en toda la empresa.
- Una crítica profesional concreta y constructiva sobre el rendimiento.
- Desacuerdos sobre cómo gestionar un proyecto.
- La exigencia razonable de un responsable sobre el cumplimiento de objetivos.

Es acoso cuando:

- La conducta es sistemática y reiterada.
- Va dirigida específicamente a dañar a una persona.
- Tiene componente de humillación, amenaza o exclusión deliberada.
- Atenta contra la dignidad de la persona más allá de la tensión laboral habitual.

9. El marco legal: obligaciones de todas las empresas

La obligación de tener protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aplica a **todas las empresas sin excepción de tamaño**, en virtud del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007. No existe un umbral mínimo de trabajadores — ni una empresa de 2 personas está exenta.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Adicionalmente, la Ley Orgánica 10/2022 reforzó estas obligaciones extendiendo la responsabilidad empresarial a la prevención de todas las violencias sexuales, no solo del acoso sexual en sentido estricto.

El incumplimiento de la obligación de tener y aplicar el protocolo puede acarrear:

- Sanciones económicas según la LISOS (infracción muy grave).
- Responsabilidad civil de la empresa por daños a la víctima.
- Responsabilidad penal individual de los responsables.

10. La Ley Orgánica 10/2022 de libertad sexual

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (popularmente conocida como "Ley del solo sí es sí") introdujo cambios relevantes en el ámbito laboral:

- Amplió el concepto de acoso sexual para incluir cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida, también en el entorno digital.
- Estableció que las empresas deben arbitrar procedimientos específicos para la prevención de las violencias sexuales en el ámbito laboral — más allá del acoso sexual en sentido estricto.
- El Ministerio de Igualdad publicó en 2023 un Manual de Referencia actualizado para la elaboración de protocolos, que actualiza el anterior a la luz de esta ley.
- Introdujo el derecho de las víctimas de violencia sexual a la movilidad geográfica, al cambio de turno y a la reducción de jornada.

11. El protocolo anti-acoso: contenido mínimo

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso debe existir en todas las empresas y contener al menos:

- **Declaración de principios**: compromiso de la empresa con un entorno libre de acoso.
- **Definiciones**: qué se entiende por cada tipo de acoso.
- **Conductas prohibidas**: ejemplos concretos de lo que no se tolera.
- **Canal de denuncia**: cómo y ante quién presentar una queja.
- **Procedimiento de investigación**: quién investiga, en qué plazo, con qué garantías de confidencialidad.
- **Medidas cautelares**: qué se hace mientras se investiga para proteger a la víctima.
- **Sanciones**: consecuencias para quien comete acoso.
- **Formación**: la empresa se compromete a formar a toda la plantilla en la prevención del acoso.

No existe un modelo oficial único, pero el Ministerio de Igualdad (Instituto de las Mujeres) publicó en 2023 un Manual de Referencia actualizado que sirve de guía.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

12. Las fases del procedimiento ante una denuncia de acoso



El procedimiento estándar ante una denuncia de acoso tiene cinco fases:

1. **Denuncia**: la víctima o un testigo presenta la queja ante la persona instructora designada en el protocolo, RRHH o la representación sindical. Puede ser verbal o escrita.
2. **Apertura de expediente**: se designa un instructor/a imparcial (que no tenga relación con las partes). Se informa a ambas partes. Se garantiza la confidencialidad desde el primer momento.
3. **Investigación**: el instructor realiza entrevistas por separado a la víctima, el denunciado y los testigos relevantes. Recopila documentación. El plazo habitual es de 30 días.
4. **Resolución**: el instructor emite un informe con las conclusiones y propone las medidas a adoptar.
5. **Medidas y seguimiento**: si se confirma el acoso, se aplica la sanción correspondiente y las medidas de protección de la víctima. Se hace seguimiento posterior.

Durante todo el procedimiento se garantiza la confidencialidad para todas las partes, y se prohíben las represalias contra quien ha denunciado.

13. Quién puede denunciar y ante quién

Cualquier persona puede denunciar una situación de acoso:

- **La propia víctima**: directamente, de forma verbal o escrita, siguiendo el protocolo de la empresa.
- **Un testigo**: si ha presenciado conductas constitutivas de acoso puede denunciarlo aunque la víctima no lo haya hecho.
- **La representación sindical**: en nombre de la trabajadora o trabajador afectado.

¿Ante quién? El protocolo de cada empresa determina quién es el receptor de la denuncia. Las opciones más comunes:

- La persona designada como instructora en el protocolo.
- El departamento de RRHH.
- La representación sindical o el comité de empresa.
- La dirección de la empresa (si no está implicada).

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Si el acoso lo ejerce la propia dirección de la empresa, la denuncia puede dirigirse a la Inspección de Trabajo o, dependiendo de la gravedad, iniciar una denuncia penal directamente.

14. Confidencialidad y protección de la víctima

La confidencialidad es una garantía fundamental del procedimiento — protege a la víctima de represalias y permite que las personas denuncien sin miedo a que su situación se haga pública.

Durante el procedimiento:

- La identidad de la víctima y del denunciado se protege.
- Los testimonios de los testigos no se revelan a las partes.
- El informe final solo lo reciben quienes tienen autoridad para adoptar medidas.

Medidas cautelares durante la investigación: mientras se investiga, el protocolo puede prever medidas para proteger a la víctima — separación física (cambio de turno, de departamento, de ubicación), si las medidas no suponen una carga desproporcionada para la víctima.

15. La prohibición de represalias

La ley prohíbe expresamente las represalias contra quien ha denunciado una situación de acoso, contra los testigos que han declarado y contra la representación sindical que ha intervenido. Las represalias incluyen:

- Despido o amenaza de despido.
- Traslado no deseado.
- Descenso de categoría.
- Reducción salarial.
- Cualquier trato desfavorable relacionado con la denuncia.

Si se producen represalias, la víctima tiene derecho a denunciarlas como una infracción adicional y puede reclamar daños y perjuicios.

16. Sanciones por acoso: vías disciplinaria, civil y penal

El acoso en el trabajo puede generar consecuencias en tres vías distintas, que no son excluyentes entre sí:

Vía disciplinaria (dentro de la empresa): el convenio colectivo o el reglamento interno tipifica el acoso como falta muy grave, con posible sanción de despido disciplinario sin indemnización.

Vía civil (indemnización por daños): la víctima puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios a la empresa y/o al agresor individual. La jurisprudencia española ha reconocido indemnizaciones significativas en casos de acoso acreditado.

Vía penal: el acoso sexual está tipificado en el Código Penal (artículo 184) como delito, con penas de prisión de 3 a 5 meses o multa. El acoso laboral que cause daño grave a la víctima también puede

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

ser constitutivo de delito de trato degradante.

17. El rol del testigo: qué hacer si eres testigo de acoso

El testigo de acoso tiene un papel crucial. La neutralidad pasiva ("no es mi problema") perpetúa el problema. Si presencias conductas que podrían ser constitutivas de acoso:

Lo que puedes hacer:

- **Apoyar a la víctima**: hacerle saber que lo que ha vivido no es normal y que puede contar contigo.
- **Documentar**: si es posible, tomar nota de las conductas que has presenciado (fecha, lugar, descripción de lo ocurrido, personas presentes).
- **Denunciar**: puedes presentar una denuncia aunque la víctima no lo haya hecho todavía.
- **No participar**: no reírte de bromas o comentarios que humillan a compañeros, aunque "todos lo hacen".

Lo que NO debes hacer:

- Presionar a la víctima para que denuncie si no está preparada.
- Difundir la información de lo que has presenciado — la confidencialidad es responsabilidad de todos.
- Minimizar la situación: "no es para tanto" puede desincentivar a la víctima a pedir ayuda.

18. Conductas preventivas: cómo contribuir a un entorno seguro

La prevención del acoso no es solo responsabilidad de la dirección o de RRHH — toda la plantilla contribuye al tipo de entorno que se crea:

- **Lenguaje inclusivo y respetuoso**: no usar expresiones que humillen o excluyan basándose en el sexo, la orientación sexual u otras características.
- **No tolerar las "bromas"**: los chistes sobre sexo, raza o cualquier característica protegida normalizan conductas que pueden escalar a acoso.
- **Intervención bystander**: si presencias una conducta inapropiada, una intervención sencilla ("eso no está bien") puede tener un efecto disuasorio significativo.
- **Respeto de los límites de los compañeros**: si alguien te indica que un comentario o conducta le molesta, corregirlo sin dramatizar.

19. Sesgos inconscientes y microagresiones

Los **sesgos inconscientes** son actitudes o estereotipos que afectan a nuestro comportamiento sin que seamos plenamente conscientes de ellos. En el entorno laboral, pueden manifestarse en cómo valoramos el trabajo de compañeras vs. compañeros, a quién invitamos a reuniones, a quién atribuimos ideas cuando las expresa una mujer vs. un hombre.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

Las **microagresiones** son comunicaciones verbales o no verbales que, aunque parezcan pequeñas e inconscientes, transmiten mensajes denigrativos o estereotipados. Ejemplos:

- Preguntarle a una mujer en cargo directivo "¿tus jefes saben que estás aquí?"
- Interrumpir sistemáticamente a las mujeres en las reuniones pero no a los hombres.
- Atribuir los méritos de una mujer a la suerte o al trabajo de otros.

Las microagresiones no son acoso en sentido estricto, pero contribuyen al entorno hostil que lo facilita.

20. El acoso en entornos digitales y teletrabajo

El Convenio 190 de la OIT amplió explícitamente la protección frente al acoso a los entornos digitales. El acoso a través de medios digitales es igualmente ilegal y puede denunciarse por los mismos canales:

- Mensajes por WhatsApp, correo o plataformas de trabajo con contenido sexual o intimidatorio.
- Comentarios denigrantes en grupos de trabajo.
- Vigilancia excesiva durante el teletrabajo como forma de hostigamiento.
- Exclusión deliberada de canales de comunicación digital del equipo.

En el teletrabajo, el aislamiento digital puede ser una forma de acoso tan real como el físico. La empresa tiene la misma responsabilidad de prevención en entornos remotos que en las instalaciones físicas.

21. Buenas prácticas y casos prácticos

Caso 1 — El "buen ambiente" del equipo: un compañero hace chistes sexuales continuamente en las reuniones de equipo. Nadie protesta porque "así es él" y "siempre ha sido así". Una compañera empieza a evitar las reuniones. El "buen ambiente" percibido por algunos es un entorno hostil para otros. Si nadie dice nada, el patrón se normaliza y puede escalar.

Caso 2 — La denuncia sin represalias: una trabajadora denuncia acoso por parte de su responsable directo. A las dos semanas, le cambian el turno sin su acuerdo. Ese cambio de turno no justificado puede ser una represalia — la trabajadora tiene derecho a denunciarlo como infracción adicional.

Caso 3 — El testigo que duda: un empleado presencia cómo su compañero hace comentarios sexuales a una colega y ella reacciona visiblemente incómoda. No sabe si intervenir porque "quizás estoy exagerando". La incomodidad visible de la colega es suficiente señal — apoyarla después de la reunión preguntando cómo está es ya una acción importante.

22. Resumen de puntos clave

- El protocolo anti-acoso es obligatorio para TODAS las empresas, desde el primer trabajador contratado.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

- El acoso requiere sistematicidad o reiteración — un incidente puntual es un conflicto ordinario, no acoso.
- El acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual no deseada que atenta contra la dignidad.
- Cualquier persona — víctima o testigo — puede denunciar siguiendo el protocolo de la empresa.
- Las represalias contra quien denuncia están expresamente prohibidas y son sancionables.
- El testigo tiene un papel activo: apoyar, documentar, denunciar y no participar.

23. Anexo normativo: marco de referencia

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: artículo 48, que obliga a todas las empresas a arbitrar procedimientos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo desde el primer trabajador.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual (Ley "Solo sí es sí"): amplía las obligaciones empresariales en materia de prevención de violencias sexuales.
- **Convenio 190 de la OIT**, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España en 2022.
- **Artículo 184 del Código Penal**: tipificación del acoso sexual como delito.
- **LISOS**: tipifica el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave (art. 8.13 y 8.13 bis).

24. Glosario de términos

- **Acoso sexual**: conducta verbal o física de naturaleza sexual no deseada que atenta contra la dignidad.
- **Acoso por razón de sexo**: conducta relacionada con el sexo de la persona (no necesariamente sexual) que crea un entorno hostil.
- **Mobbing / acoso laboral**: hostigamiento sistemático y reiterado hacia una persona en el trabajo.
- **Chantaje sexual**: solicitar favores sexuales con promesa de ventajas o amenaza de represalias.
- **Represalia**: cualquier trato desfavorable sufrido por denunciar o ser testigo de una situación de acoso.
- **Medida cautelar**: medida adoptada durante la investigación para proteger a la víctima antes de que haya resolución.
- **Instructor/a**: persona designada en el protocolo para investigar de forma imparcial una denuncia de acoso.
- **Microagresión**: comunicación verbal o no verbal que transmite mensajes estereotipados de forma aparentemente inconsciente.
- **Sesgo inconsciente**: actitud o estereotipo que influye en el comportamiento sin plena conciencia.
- **Bystander**: testigo de una situación de acoso que puede intervenir para frenarla.
- **Convenio 190 OIT**: primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a trabajar libre de violencia y acoso.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.

- **Ley Orgánica 10/2022**: ley de garantía integral de la libertad sexual que amplía las obligaciones empresariales en prevención de violencias sexuales.

© AcreditaPro — Bimedio. Material gratuito, prohibida su reventa.