



Gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo



Gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

EKONOMIA, LAN ETA
ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO

Barakaldo, 2025

Lan honen bibliografía-erregistroa OSALANeko Liburutegiaren katalogoa aurki daiteke:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Título:	Gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo
Edición:	1. ^a edición, marzo de 2025.
Tirada:	300 ejemplares.
©	Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
Edita:	OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Camino de la Dinamita, s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).
Internet:	www.osalan.euskadi.eus
Autoría:	Agirre Muxika, Luis; Alvarez Cid, Victoria; Azpiroz Unsain, Alazne; Elorza García, Edurne; Ibáñez Vallejo, Leire; Lekue Gotxikoa, Begoña; Raposo Acevedo, Raquel
Fotocomposición e Impresión:	Fotocomposición IPAR, S. Coop. Calle Zurbarán, 2-4 - bajo. 48007 Bilbao (Bizkaia).
ISBN:	978-84-19165-29-9
e-ISBN:	978-84-19165-30-5
Depósito legal:	LG BI 367-2025



Lourdes Iscar Reina

Presentación

En 2019, Osalan publicó el documento *Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral* con el objetivo de ayudar en la identificación del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo como riesgo laboral y en el establecimiento de medidas preventivas.

Posteriormente a su publicación se han producido cambios en la normativa internacional, como son la aprobación del Convenio sobre la violencia y el acoso en el trabajo (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206), que se han convertido en un referente normativo internacional en la materia. Este Convenio considera el acoso por razón de sexo o género y el acoso sexual dentro de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los califica, por tanto, como formas de violencia laboral, lo que redunda en la consideración de estos acosos como un problema vinculado a la seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, se produce una modificación en la normativa estatal, en concreto, la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que recoge de forma explícita la obligación de hacer una valoración del riesgo de violencia sexual en las empresas.

Estos cambios normativos han generado un mayor interés en las empresas por su abordaje en el marco de la prevención de riesgos laborales y Osalan ha considerado importante actualizar el documento mencionado para mejorar las orientaciones en esta materia.

Lourdes Iscar Reina
Directora General de OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Índice

1. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgos laborales	9
1.1. Acosos discriminatorios	10
1.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: riesgos laborales de naturaleza psicosocial	11
1.3. Conductas, víctimas e interacciones a considerar	14
1.4. Dimensiones del problema	19
1.5. Daños para la salud de las personas trabajadoras	25
2. Gestión preventiva del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo	29
2.1. Enfoque	29
2.2. Propuesta de gestión del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo	33
2.2.1. Factores de riesgo	34
2.2.2. Evaluación del riesgo	36
2.2.3. Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha y su seguimiento y control	40
3. Medidas frente al acoso sexual y por razón de sexo	43
3.1. Medidas preventivas	43
3.2. Medidas de control: Vigilancia de la Salud (VS)	48
3.2.1. Ámbitos de la Vigilancia de la Salud	48
3.2.2. Aplicación práctica de la Vigilancia de la salud	49
3.2.3. La vuelta al trabajo	50
3.2.4. Vigilancia de la Salud Colectiva	51



3.2.5. Actuación del Servicio de Prevención	51
3.2.6. Guías y protocolos	51
3.3. Indicadores	52
4. Investigación de los daños para la salud (accidente de trabajo/ enfermedad de origen laboral)	55
4.1. Toma de datos	57
4.1.1. Información a recoger	57
4.2. Organización y análisis de datos	59
4.2.1. Clasificación de factores causales	59
4.3. Determinación y clasificación de las causas	60
4.4. Conclusiones	61
5. Normativa y referencias bibliográficas	63

1. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgos laborales

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo han de abordarse desde una doble perspectiva:

- Desde la práctica de la prevención de riesgos laborales, puesto que se producen en el ámbito laboral y generan daños sobre la salud de quienes lo sufren. Además, las condiciones de trabajo pueden contribuir a aumentar o disminuir la probabilidad de materialización del riesgo.
- Desde la perspectiva de género, puesto que son acosos discriminatorios en los que subyace una finalidad de dominio y de perpetuación de los roles atribuidos a los sexos.

En este documento nos centraremos en el abordaje preventivo desde la seguridad y salud laborales, aplicándole la perspectiva de género para incidir en ambas dimensiones.

En este primer apartado trataremos de hacer ver la obligatoriedad de utilizar ambos enfoques integrados para prevenir estas conductas en la empresa.



1.1. Acosos discriminatorios

La profusa normativa en torno al acoso sexual y al acoso por razón de sexo deja claro que son acosos discriminatorios.

«El acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos, que se aborda en el contexto del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT.»

OIT, *El acoso sexual en el mundo del trabajo*

El acoso sexual es una de las más graves manifestaciones de la discriminación por motivos de sexo y constituye una violación de los derechos humanos (OIT). Al igual que el resto de los acosos afecta al derecho a la dignidad humana, pero, además, afecta al derecho a la libertad sexual y a la no discriminación por razón de sexo (Olarte, 2020). En el caso del acoso por razón de sexo no se ve afectado el derecho a la libertad sexual pero sí el resto de los derechos.

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo debilitan la igualdad en el ámbito laboral ya que impactan en las condiciones de trabajo de las víctimas, perjudicando su desarrollo profesional. Esto es así, sobre todo, para las mujeres, porque son las principales víctimas de estos acosos.

«El acoso sexual es un fenómeno generalizado que socava la igualdad en el trabajo. Puede tener un impacto negativo en la remuneración, la progresión profesional y las condiciones de trabajo de las víctimas, y conducir a las personas fuera del mundo del trabajo. Si bien puede afectar a cualquiera, el acoso sexual afecta particularmente a las mujeres y refuerza los estereotipos sobre sus capacidades y aspiraciones.»

OIT, *El acoso sexual en el mundo del trabajo*

En la práctica de las empresas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se han vinculado casi exclusivamente a las políticas de igualdad y no discriminación, debido en parte a que la regulación normativa europea y estatal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOI) tiene una configuración predominantemente antidiscriminatoria (Olarte, 2020) y a que la preocupación por el abordaje de

esta cuestión ha sido impulsada por la normativa de igualdad más que por la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

1.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: riesgos laborales de naturaleza psicosocial

A pesar de esa predominancia del enfoque antidiscriminatorio, la normativa comunitaria y estatal aluden también a la perspectiva preventiva ya que reconocen la obligatoriedad de que los y las empresarias tomen «medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo» (Directiva 2006/54/CE) y promuevan «condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención» (LOI), por lo que la perspectiva preventiva también está presente, aunque menos desarrollada.

Asimismo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual recoge de forma explícita la obligación de hacer una valoración del riesgo de violencia sexual.

Aún sin haberlo explicitado, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, define los riesgos laborales de forma abierta y por tanto abarca todos los riesgos laborales, incluidos los relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo.

«Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.»

Ley Orgánica 10/2022,
de Garantía Integral de la Libertad Sexual

Así pues, para atribuir a un suceso la condición de «riesgo laboral» deben cumplirse dos requisitos:

1. Que la persona pueda sufrir daño.
2. Que la causa de ese daño se encuentre en sus condiciones de trabajo, entendiendo por tales, entre otras, todas aquellas características del trabajo relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la persona trabajadora.



«Se entenderá como “riesgo laboral” la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.» (art. 4.2)

«Se considerarán como “daños derivados del trabajo” las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.» (art. 4.3)

«Se entenderá como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.» (art. 4.7)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre,
de Prevención de Riesgos Laborales

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son susceptibles de generar daños en la salud de quienes lo sufren con motivo u ocasión del trabajo, por lo que pueden ser considerados riesgos laborales.

Además, esos potenciales daños sobre la salud se pueden derivar de deficiencias en la organización, en lo que incidiremos más adelante (ver punto 2.2.1 sobre factores de riesgo), y son, sobre todo, aunque no de forma exclusiva, daños psíquicos. Por lo tanto, debemos considerarlos riesgos laborales de naturaleza psicosocial.

Los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que «se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un específico contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.»

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo,
Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo

Así lo recoge el Convenio sobre la violencia y el acoso en el trabajo (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206), que se han convertido, desde 2019, en un referente normativo internacional en la materia. Este Convenio considera el acoso por razón de sexo o género y el acoso sexual dentro de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los califica, por tanto, como formas de violencia laboral, lo que redunda en la consideración de estos acosos como un problema vinculado a la seguridad y salud en el trabajo.

«La expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.» (art. 1.a)

«La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.» (art. 1.b)

OIT, C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Pero, además, dicho Convenio hace hincapié en la necesidad de incorporar la perspectiva de género, no sólo para abordar el acoso sexual y por razón de sexo, sino para erradicar cualquier tipo de violencia en el trabajo.

«Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.» (Preámbulo)

OIT, C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Por tanto, el Convenio 190 ya identifica «causas subyacentes y factores de riesgo» que habrá que tener siempre en cuenta en el abordaje preventivo de la violencia en el trabajo (y no sólo del acoso sexual y por razón de sexo), en-



tre otros, los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de poder y el abuso de poder por razón de género.

Por todo lo señalado anteriormente, concluimos que la prevención del acoso sexual y por razón de sexo constituye una obligación de seguridad y salud laboral empresarial más, dentro del deber general de protección de la persona empresaria respecto a los trabajadores y trabajadoras a su servicio, ya que son riesgos laborales psicosociales que deben gestionarse como tales, aplicando para ello los instrumentos que prevé la legislación de prevención de riesgos laborales y adaptando estos instrumentos para garantizar que se incorpora la perspectiva de género.

«La erradicación de estas conductas pasa necesariamente por la prevención de las mismas, muy especialmente, en el ámbito laboral, ya que además de la dimensión individual interpersonal, se trata de fenómenos de trascendencia colectiva, generadores de una degradación del ambiente de trabajo, con repercusiones negativas tanto sobre la plantilla en general como sobre la propia organización empresarial, siendo la seguridad y salud de los trabajadores el objetivo de las medidas preventivas frente a los riesgos laborales.»

Sofía Olarte Encabo,
Prevención del riesgo laboral de acoso sexual

1.3. Conductas, víctimas e interacciones a considerar

Cuando hablamos de acoso sexual y acoso por razón de sexo nos basamos en las definiciones que recoge la normativa.

Acoso sexual: «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)

Acoso por razón de sexo: «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)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,
para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

El acoso sexual puede ser ocasionado por personas sin que tengan que tener necesariamente una mayor jerarquía laboral, pueden ser colegas o personas

subordinadas, o incluso ser personas ajenas a la empresa, siempre que las relaciones se den en el ámbito laboral (personas clientes, pacientes, usuarias...). Aunque cualquiera puede ser víctima de acoso sexual, las víctimas son predominantemente mujeres y quienes comenten el acoso mayoritariamente hombres.

«Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual en el mundo del trabajo. Sin embargo, el acoso sexual suele basarse en el abuso de las relaciones de poder, y los casos notificados son cometidos normalmente contra las mujeres y perpetrados por hombres.»

OIT, *El acoso sexual en el mundo del trabajo*

Además, no exige que se trate de conductas sobre las que la víctima haya expresado que son no deseadas y es irrelevante que haya intencionalidad en la conducta, lo relevante es si es una conducta que lesione la dignidad de la persona.

«(...) no exige que se trate de conductas no deseadas en las que la víctima ha de haber manifestado expresa y previamente su oposición o “indesabilidad”, y además se objetiviza el carácter ofensivo, degradante o intimidatorio, no dependiendo éste de la valoración de la víctima, ni de la consecución o el resultado. Es decir, que el rechazo o sometimiento de la víctima de acoso sexual no condiciona ni incide en que la conducta sea o no constitutiva de acoso sexual; y, de la misma manera, la intencionalidad o no en las conductas no es lo relevante, sino el carácter lesivo en la dignidad de la persona.»

Sofía Olarte Encabo,
Prevención del riesgo laboral de acoso sexual (2020)

Asimismo, es importante identificar cuáles son los comportamientos o prácticas que podrían ser constitutivos de estos acosos. A modo de ejemplo, se recogen las siguientes:



	Conductas verbales	Conductas no verbales	Conductas de carácter físico
Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none">- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora.- Comentarios sexuales obscenos.- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. <p>Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.</p> <ul style="list-style-type: none">- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.	<ul style="list-style-type: none">- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impudicas.- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.	<ul style="list-style-type: none">- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

Acoso por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. - Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. - Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. - Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales. - Evaluar el trabajo de las personas con menoscabo, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual. - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad	<p>Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.</p> <p>Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: «Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo»), a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional. - Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales. - Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...). - Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Fuente: CCOO, *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España* (2021).

En ocasiones es complejo diferenciar unos tipos de acoso y otros y, en muchos casos, se mezclan. En el caso del acoso sexual, lo que diferencia la conducta es su carácter sexual, pero generalmente no está relacionada tanto con una atracción sexual sino con el mantenimiento de las relaciones de poder.



«El acoso sexual suele estar menos relacionado con el interés sexual que con el reforzamiento de las relaciones de poder existentes. Los roles de género tradicionales y los estereotipos sobre cómo deberían actuar los hombres y las mujeres se reproducen en el mundo del trabajo y desempeñan un papel importante en el acoso sexual. Por ejemplo, cuando se considera que las mujeres están rompiendo con estos roles –al trabajar fuera del hogar o ejercer una actividad profesional en la que tradicionalmente predominan los hombres– el acoso sexual puede utilizarse como una forma de castigo o como un elemento disuasorio.»

OIT, *El acoso sexual en el mundo del trabajo*

«Lo que diferencia al acoso sexual de los demás tipos de acoso es que, en este caso, la conducta prohibida tiene un carácter sexual (tocamientos, insinuaciones, bromas o chistes sexuales, gestos obscenos, exhibición de pornografía, etc.). Ahora bien, no es necesario que exista un “ánimo libidinoso” –es decir, que el agresor se sienta sexualmente atraído por la víctima–, dado que, en ocasiones, los comportamientos sexuales se utilizan simplemente como una manera de ejercer, mantener o exhibir una relación de poder y dominación.

Por otra parte, la conducta prohibida incluye tanto el “chantaje sexual”, es decir, los supuestos en los que la contratación o las condiciones de trabajo se subordinan a la obtención de una respuesta sexual por parte de la víctima, como otras situaciones en las que se crea un clima de trabajo ofensivo o humillante, sin necesidad de que exista ningún chantaje.

El acoso discriminatorio, relacionado con el sexo, el origen racial o étnico, la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, es un concepto muy parecido al previsto para el «acoso sexual». En estos casos, también se considera que existe acoso cuando se pretende generar o, de hecho, se genere –con independencia de la intención del agresor– un ambiente de trabajo intimidatorio o humillante. Por otra parte, el rasgo característico del acoso discriminatorio es que, en este caso, la causa del tratamiento peyorativo es la pertenencia de la víctima a una categoría social determinada construida a partir de características personales (mujeres, gitanos, magrebíes, homosexuales, transexuales, enfermos mentales, etc.).

El concepto de “acoso moral laboral” (*mobbing*) no aparece regulado con carácter general en las normas laborales o administrativas. En este contexto, la noción de «acoso moral» ha tenido que ser construida por los jueces y tribunales, tomando en consideración las definiciones “científicas” derivadas de otras disciplinas (como la Psicología o la Medicina). Con ayuda de estos parámetros la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha definido el acoso como “aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo”. Las sentencias judiciales en la materia casi siempre hacen referencia a tres elementos que sirven para identificar el acoso moral: la repetición y sistematicidad, el resultado lesivo y la intencionalidad del sujeto activo.»

Antonio Álvarez del Cuvillo,
El acoso laboral desde la perspectiva jurídica
(2019/2020)

Como hemos visto, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo pueden adoptar múltiples formas, pero, en todas ellas, el resultado es un entorno laboral inseguro y hostil para las personas que lo experimentan, para quienes son testigos y también para el resto de compañeras y compañeros de trabajo, tiene graves consecuencias para la salud de quien lo sufre, puede conllevar costes económicos importantes y afecta al funcionamiento de las empresas.

«(...) Además, la naturaleza a menudo “normalizada” y persistente del acoso sexual puede tener efectos demoledores y conducir a un enorme sufrimiento personal, a daños a la reputación, a la pérdida de dignidad y autoestima por parte de las víctimas, y a que la familia, los amigos y los homólogos culpen a la víctima.»

«La Comisión de expertos de la OIT observó que “el acoso sexual atenta contra la igualdad en el trabajo, al incidir en la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores. Daña a la empresa al debilitar las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas, y causa perjuicios en la productividad”».

OIT, *El acoso sexual en el mundo del trabajo*

1.4. Dimensiones del problema

«El acoso sexual es un problema persistente que afecta a todos los países, sectores y ocupaciones a escala mundial. Sin embargo, las víctimas de acoso sexual a menudo no lo denuncian. Ello suele obedecer a la normalización del acoso sexual, la falta de concienciación acerca de lo que constituye acoso sexual, el temor a represalias por parte de los compañeros de trabajo, los supervisores, los familiares o el empleador, la ausencia de mecanismos de recurso o reparación eficaces, y los estereotipos que culpan a la víctima en lugar de al autor. También existen dificultades a la hora de obtener pruebas, en particular cuando el acoso sexual ocurre sin testigos, por lo que puede ser complicado demostrarlo a través de pruebas corroborativas.»

OIT, *El acoso sexual en el mundo del trabajo*

No es fácil disponer de datos sobre violencia y acoso sexual en el mundo del trabajo, los estudios realizados por los distintos agentes y organismos son todavía esporádicos y escasos. Por un lado, como señala la OIT, es bien sabido que hablar de las experiencias personales de violencia y acoso puede ser difícil y que hay muchos factores que pueden impedir que la gente lo haga,



como el miedo a la estigmatización, el desconocimiento de los sistemas de denuncia y seguimiento, la «normalización» de la violencia y el acoso y los riesgos de volver a ser víctimas o de sufrir represalias.

Además, la comparabilidad de los resultados es problemática debido a la diversidad de conceptos, definiciones y métodos utilizados.

Para valorar cuál es la magnitud del tema que nos ocupa de la manera más rigurosa y actual posible, nos haremos eco de diferentes informes y encuestas mundiales, europeas, españolas y vascas referentes en la materia.

- A nivel mundial tomamos como referencia la encuesta, primera de estas características, sobre las experiencias de violencia y acoso de las personas en el trabajo impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con la Fundación Lloyd's Register y Gallup. El objetivo de esta encuesta ha sido:

«hacerse una idea de la magnitud de la violencia y el acoso en el trabajo, incluidas sus diferentes modalidades, y de los factores que pueden impedir que la gente hable de ello, bien por vergüenza y sentimiento de culpa, bien por falta de confianza en las instituciones o, quizás aún peor, porque esos comportamientos inaceptables se consideran “normales”».

Según esta investigación, en 2021, de las personas con empleo en todo el mundo, el 22,8% había sufrido violencia y acoso en el trabajo (en su modalidad física, psicológica o sexual) a lo largo de su vida laboral. Para el 79,4% de estas víctimas, la última vez fue en los cinco años anteriores a la realización de la encuesta (esto supone unos 590 millones de personas con empleo, el 18,1%). La probabilidad de haber sufrido violencia y acoso a lo largo de su vida laboral es semejante en hombres y mujeres (un 0,8% superior en el caso de las mujeres).

Centrándonos en el acoso sexual (experiencias de violencia y acoso sexuales en el trabajo, como tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseadas de carácter sexual) la encuesta señala que el 6,3% de las personas con empleo, 205 millones de personas, ha sufrido violencia y acoso sexual en el trabajo durante su vida laboral. De ellas, más de dos tercios, el 71,4%, afrontaron estos incidentes en los cinco últimos años, lo que significa que el 4,5%, unos 147 millones de personas con empleo en todo el mundo se ha visto expuesta recientemente a esta lacra.

Las mujeres tienen un mayor riesgo de padecer violencia y acoso sexual que los hombres a lo largo de su vida laboral. Según la encuesta, entre las mujeres el 8,2% de las empleadas dice haber sufrido este tipo de violencia,

mientras que entre los hombres empleados el porcentaje es del 5%. Esta es, con mucho, la mayor diferencia de sexo en la experiencia de violencia y acoso en el trabajo entre las tres formas de violencia y acoso analizadas en este informe.

Es de destacar el hecho de que las mujeres, con una mayor probabilidad que los hombres, responden que han afrontado más de una modalidad de violencia y acoso (física, psicológica o sexual), el 34,1% frente al 29,6%. En general, entre las víctimas las mujeres propendían más a haber sufrido violencia y acoso tanto psicológicos como sexuales, en tanto que los hombres indicaban en mayor medida haberlos sufrido en sus modalidades tanto física como psicológica.

Por último, hay que señalar que los resultados de la encuesta muestran que hablar de violencia y acoso aún sigue siendo difícil para muchas víctimas, y que sólo una de cada dos personas está dispuesta a hablar de su experiencia con alguien. Las razones más habituales, las tres más importantes, que dieron para esto último es considerar que sería una «pérdida de tiempo», el «miedo por su reputación» y la «falta de claridad en los procedimientos en el trabajo».

- **Las Encuestas europeas** sobre condiciones de trabajo que periódicamente lleva a cabo la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo son la referencia considerada para analizar esta cuestión a nivel europeo. La última encuesta (Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo 2021) constató que el 12,5% de los trabajadores y trabajadoras de la UE experimentó algún tipo de comportamiento social adverso en el trabajo durante el 2021 (haber sido objeto de abusos verbales o amenazas; de atención sexual no deseada; de acoso o violencia), sin embargo, la proporción de mujeres que experimentan comportamientos sociales adversos en el trabajo fue consistentemente mayor que la de los hombres, un 14,6% frente al 10,8%.

A la pregunta de si, durante el último mes, ha sido objeto de atención sexual no deseada, el 2,9% de las mujeres trabajadoras responden afirmativamente frente al 0,8% de los hombres. Es en esta forma de conducta social adversa cubierta en la encuesta donde la brecha de género es particularmente llamativa, las mujeres tienen 3,6 veces más probabilidades de sufrir atención sexual no deseada que los hombres. Además, la probabilidad de que una mujer joven (18-34 años) informe de atención sexual no deseada es tres veces mayor que los hombres de la misma edad, 5,6% frente a 1,7%, y 10 veces más alta que el grupo de hombres de más edad (más de 50 años). Por su parte, las mujeres mayores de 50 años tienen 3,5 veces menos probabilidades de reportar atención sexual no deseada que las mujeres de 18 a 34 años (1,6% frente al 5,6%). Por último, hay que se-



ñalar que los sectores que padecen un porcentaje más elevado de atención sexual no deseada son los sectores que prestan atención directa al público, muchos de ellos feminizados. Así, por ejemplo, el personal sanitario informa hasta tres veces mayores niveles de atención sexual no deseada que la media de la UE (5,7% frente al 1,7%).

- Por su parte, en lo que respecta a las investigaciones realizadas en España sobre la cuestión del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, la Encuesta española de condiciones de trabajo del año 2021 se basa en la explotación de las entrevistas realizadas a 2.903 personas trabajadoras en España, en el marco de la Encuesta europea sobre condiciones de trabajo o European Working Conditions Survey (EWCS), llevada a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Los resultados de esta investigación indican que el 6,6% del personal trabajador manifiesta haber sido sometido a ofensas verbales o amenazas durante el último mes y el 0,3% a atención sexual no deseada. El género es, señala la investigación, determinante en el sometimiento a conductas violentas, ya que el 8,5% de las mujeres las sufre frente al 4,8% de los hombres. Y, además, todas las víctimas de atención sexual no deseada fueron mujeres.
- En otra investigación, la Encuesta europea de violencia de género 2022 (EEVG), encuesta realizada en el marco del Sistema Estadístico Europeo y coordinada por Eurostat de acuerdo con sus definiciones y metodología, ofrece datos del número de mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida laboral¹, así como información de frecuencia y gravedad.

En dicha investigación se estima que, del total de mujeres residentes en España que tienen entre 16 y 74 años y que ha trabajado alguna vez en su vida, el 28,4% ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento. De entre los comportamientos con connotación sexual en el trabajo las conductas de acoso sexual en el trabajo que más sufren las mujeres son *las miradas insistentes o lascivas* (20,6%) y *las bromas o comentarios indecentes*

¹ En la EEVG, el acoso sexual en el trabajo abarca los siguientes comportamientos con connotación sexual en el ámbito laboral: miradas inapropiadas o lascivas; estar expuesta de manera explícita a imágenes o vídeos de carácter sexual; chistes sexuales indecentes o comentarios ofensivos sobre el cuerpo o la vida privada de una mujer; invitaciones inadecuadas para una cita o sugerencias de actividad sexual de cualquier tipo; contacto físico no solicitado; seguimiento inapropiado en redes sociales o correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente explícitos; amenazar con consecuencias desagradables si se rechazan propuestas sexuales; y cualquier otro comportamiento similar con connotaciones sexuales que tuvieron lugar en el trabajo o en entornos relacionados con el trabajo y que ofendieron, humillaron o intimidaron a la encuestada.

u ofensivas sobre su cuerpo o vida privada (18%). Otro 19,9% de las mujeres que ha trabajado *ha recibido sugerencias inapropiadas para tener una cita*, mientras que un 10,4% de las mujeres indica que *han sufrido contacto físico no deseado*.

El porcentaje estimado de mujeres que ha sufrido acoso sexual en el trabajo en los últimos 5 años es de un 12,1% y si el período analizado se restringe a los últimos 12 meses el porcentaje es del 4,6%.

La edad es un factor vinculado a sufrir comportamientos con connotación sexual en el trabajo. Así, aunque el acoso sexual en el trabajo se produce a cualquier edad, en los grupos más jóvenes de mujeres es mayor la incidencia (un 12,4% de mujeres de 45 a 64 años dice haber sufrido acoso sexual en sus trabajos frente al 43,1% de las mujeres de 18 a 29 años). Atendiendo a los últimos 12 meses, son las mujeres entre 18 y 29 años, las que presentan la mayor incidencia estimada, un 16,6% de mujeres. El resto de los grupos muestran porcentajes estimados menores, 5,1% en el grupo de mujeres entre 30 y 44 años, y 1,8% en el caso de las mujeres entre 45 y 64 años. En este sentido y, al igual que con otros tipos de violencia y a nivel mundial, las mujeres más jóvenes están más dispuestas a compartir experiencias sobre conductas no deseadas con connotaciones sexuales en el lugar de trabajo. Una tasa de prevalencia más baja para los grupos de mayor edad podría estar relacionada con las normas sociales existentes. Varias investigaciones han señalado que cuando el acoso sexual es más aceptado como comportamiento socialmente normal, las mujeres no consideran este tipo de comportamiento como acoso sexual en el trabajo y, en cambio, a menudo comienzan a culparse a sí mismas.

- En Euskadi, apenas disponemos de investigaciones que hayan abordado la cuestión del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral y difícilmente tenemos datos oficiales sobre dichos casos. Se podría valorar utilizar datos de la inspección o de la fiscalía, pero sabemos según estudios que una cantidad sustancial de experiencias violentas no se denuncia oficialmente, siendo datos que, en todo caso, por sí solos no valdrían para dimensionar el problema actual.

La Encuesta de la Salud de la CAPV, realizada por el Departamento de Salud del Gobierno Vasco, incluye una pregunta referida a situaciones de conflicto o violencia sin otra especificación sobre las modalidades de conflicto o violencia (*Me siento o sentía afectado/a por situaciones de conflicto con algún/a empleado/a; insultos, conductas ofensivas, bien por algún compañero/a o por mis superiores*). A esta pregunta en la Encuesta de la Salud 2018 en torno al 15% de mujeres y hombres (el 16,9% de mujeres y el 15,6% de hombres) dice sentirse o haberse sentido afectado por



este tipo de situaciones en el trabajo. En la Encuesta de la Salud 2023, en la que los resultados todavía no han sido publicados, se ha introducido una nueva pregunta relativa al acoso sexual (Sufro o he sufrido comportamientos de acoso sexual o acoso por razón de sexo (atención sexual no deseada)).

Por lo que respecta a la Encuesta de Condiciones de Trabajo de 2020, realizada por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco (denominación del departamento a la fecha de realización de la encuesta), se pregunta si en los últimos 12 meses se han producido situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación grave en la empresa en la que trabajan las personas encuestadas y, en una segunda pregunta, si esas situaciones les han afectado personalmente². A estas preguntas el 4,7% de las mujeres y el 4,8% de los hombres responde que sí, afirmando que se han producido algún tipo de situación considerada durante los últimos 12 meses en su empresa. Entre las mujeres el 2,3% dice que esa situación les ha afectado personalmente y el 2,4% que no les ha afectado; entre los hombres estos porcentajes son del 1,7%, afección personal, y del 3,1%, sin afección personal.

Aunque los porcentajes no sean elevados y no haya diferencias significativas entre mujeres y hombres, si trasladáramos esas cifras al conjunto de la población trabajadora vasca, se podría deducir que en torno a 40.000 trabajadoras y trabajadores han sufrido o han vivido una situación de violencia, intimidación, acoso o discriminación grave en los últimos 12 meses.

En conclusión, a pesar de los avances, sigue siendo difícil obtener datos fiables y comparables sobre la violencia y el acoso sexual en el ámbito laboral. Esta dificultad se debe a la naturaleza del problema, que impide o dificulta a las víctimas exponer sus experiencias, y a la complicada comparabilidad de los conceptos, definiciones y métodos utilizados en las investigaciones realizadas hasta el momento.

Por otro lado, según recientes estudios europeos, «es importante señalar que los datos de la encuesta en sí mismos sirven como un indicador más o menos cercano a la realidad de prevalencia de la violencia, ya que el éxito de la

² Las modalidades de violencia, intimidación, acoso o discriminación considerados en la ECT 2018 son: violencia física; intimidación, acoso o amenazas; discriminación por razón de sexo; acoso sexual; discriminación por edad; discriminación por nacionalidad; discriminación por diversidad étnica o cultural; discriminación ligada a discapacidad física-psíquica; discriminación por diversidad sexual (orientación sexual o identidad de género); desprecio personal grave en el trabajo (ofensas verbales, comportamientos humillantes...).

encuesta depende de múltiples factores y sobre todo de la voluntad del encuestado de revelar cualquier acto de violencia experimentado». Para comprender las diferencias entre la prevalencia real de la violencia y la tasa de denuncia es importante tener en cuenta el grado en que la violencia es «tolerada» en la comunidad en general y en concreto en el trabajo, ya que los estudios muestran que en los países en los que la tolerancia a estos actos es menor, la denuncia es mayor, lo que nos lleva a concluir que la información, formación, visibilización, prevención y compromiso político es fundamental para avanzar en éste área.

No obstante, podemos subrayar que un número significativo de personas ha sufrido violencia y acoso sexual en el trabajo en época reciente (en alguna investigación sobrepasa el 4% de la población trabajadora) y en lo que todas las investigaciones coinciden es en constatar que son las mujeres frente a los hombres las que padecen en mayor medida esta modalidad de violencia o acoso.

Dado que las tasas de prevalencia no reflejan las diferentes dinámicas y consecuencias de la violencia, vemos como completamente necesario continuar con la promoción de investigaciones que lleven a obtener más datos y más reales, también aquí en Euskadi. En ese sentido, Eurostat tiene previsto publicar una amplia gama de indicadores recogidos en la encuesta que permitan un análisis más profundo de los tipos de violencia dentro y fuera del ámbito doméstico, la frecuencia y la gravedad, así como los indicadores de acoso sexual en el trabajo (prevalencia, frecuencia, opinión), la violencia en la infancia y los indicadores sobre el conocimiento de los servicios de apoyo y opinión.

1.5. Daños para la salud de las personas trabajadoras

A la hora de abordar los daños a la salud en las personas que han sufrido acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, hay que indicar que existe una evidencia limitada en la bibliografía revisada por las razones que se citan a continuación:

- Falta de estudios específicos.
- Los estudios incluyen varios tipos de acoso y discriminación, no solo sexual o por razón de sexo.
- Se utilizan distintas definiciones de acoso.
- A veces son estudios muy locales o sobre colectivos profesionales muy concretos.



- Dificultades por el tipo de estudios, la mayoría transversales, por lo que pueden sugerir asociaciones entre exposiciones y problemas de salud, pero proporcionan poca información en términos de gravedad o efectos a largo plazo.

Los efectos en la salud de las personas trabajadoras son en su mayor parte derivados del estrés; existe una fuerte evidencia de que el estrés psicológico puede afectar a través de la activación de las respuestas neuroendocrinas e inmunológicas.

Entre los trastornos descritos se enumeran:

- Síndrome de estrés postraumático.
- Ansiedad.
- Depresión.
- Cefaleas.
- Gastralgia y otros síntomas digestivos.
- Insomnio.
- Hipertensión arterial.
- Peor salud autopercibida.
- Aumento del consumo de tabaco y alcohol.

También puede verse alterada la salud no solo de las víctimas sino de las personas que hayan sido testigos del acoso sobre todo cuando pertenecen al mismo colectivo que las víctimas.

Otras **consecuencias laborales** del acoso sexual y acoso por razón de sexo, en este caso no solo para las víctimas, sino también para testigos o personas cercanas a la/s víctima/s:

- Mayor absentismo.
- Menor productividad.
- Ausencias por enfermedad.
- Renuncia a la promoción laboral.
- Pérdida de expectativas de mejora laboral.
- Renuncia al puesto de trabajo por decisión propia o que haya sido planeada por la dirección de la empresa.

El grado de afectación de la salud, así como la latencia en la aparición de daños, está mediada por las características personales y los recursos organizativos y personales disponibles. Existe evidencia científica del papel modulador del apoyo social sobre los efectos del estrés laboral en la salud de las y los trabajadores.

El acoso sexual, incluso cuando es poco frecuente, ejerce un impacto muy negativo sobre el bienestar psicológico de la víctima y sobre su relación con el mundo laboral. No es necesario que la persona esté expuesta a frecuencias altas de acoso sexual para experimentar las consecuencias negativas (NTP 507).

Si el estrés derivado de la situación de acoso se mantiene durante un período prolongado, puede dar lugar a enfermedades mentales (depresión, ansiedad...), dando origen a una baja o incapacidad para el trabajo que puede llegar a ser permanente.

Las patologías que pueden provocar los riesgos psicosociales sobre la persona trabajadora no están expresamente incluidas en el listado de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006, al que remite el art. 116 de la Ley General de la Seguridad Social y, por lo tanto, no se benefician de la consideración de enfermedad profesional. Si se produce un daño para la salud que genera una incapacidad temporal y se constata la vinculación entre el acoso en el trabajo y la baja médica de la persona afectada, este se debe considerar como accidente de trabajo.

Se procederá a cumplimentar el parte de accidente correspondiente y notificarlo a la mutua o entidad gestora de las contingencias profesionales.

En resumen:

- Sería necesario disponer de estudios más rigurosos y específicos sobre acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Las consecuencias para la salud no son solo para la persona que lo sufre, sino que pueden afectar a toda la estructura de la empresa.
- Deber ser reconocida la contingencia profesional por los organismos competentes cuando ocurran daños a la salud derivados del acoso sexual y acoso por razón de sexo y no en última instancia a través de sentencia judicial.



Con toda la información recogida en este primer apartado, hemos tratado de mostrar la obligatoriedad de abordar el acoso sexual y por razón de sexo desde la práctica preventiva y con un enfoque de género, tal y como establece el Convenio 190 de la OIT.

Abordarlo desde la práctica preventiva supone aplicar en su gestión los principios y los instrumentos que prevé la legislación de prevención de riesgos laborales, porque son riesgos laborales que afectan a la salud de las personas trabajadoras, mayoritariamente a las mujeres.

Abordarlo, además, con perspectiva de género significa tener en cuenta la influencia de los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género en estas conductas (como en todas las relacionadas con la violencia laboral) lo que nos obliga a revisar y a complementar o adecuar todos los instrumentos de la práctica preventiva puesto que en su mayor parte fueron diseñados ajenos a estos factores.

Y en esto nos centraremos en el siguiente apartado relativo a la gestión preventiva del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. Gestión preventiva del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo

2.1. Enfoque

Tal como hemos comentado en el apartado anterior, abordar el acoso sexual y por razón de sexo desde la práctica preventiva supone aplicar en su gestión los principios y los instrumentos que prevé la legislación de prevención de riesgos laborales, adaptando estos instrumentos para garantizar que se incorpora la perspectiva de género.

«Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso:

Integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos.

- Incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.
- Incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover la investigación, tanto en la empresa y el sector, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, etc., y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo.»

OIT, El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo



La acción preventiva en las empresas, no obstante, suele ser eminentemente reactiva, consistiendo en disponer de un protocolo de actuación cuando se produce algún caso, y además se centra habitualmente en las personas implicadas y sus comportamientos, obviando los aspectos organizativos y culturales.

Una aproximación al entorno laboral nos muestra que las prácticas más extendidas para hacer frente a las situaciones de violencia y acoso en el trabajo carecen normalmente de la necesaria visión sistémica y no resultan suficientemente preventivas.

INSHT-NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)
(2011)

Con cierta frecuencia el discurso sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral ha girado en torno a dos elementos: la vulnerabilidad individual y las exposiciones extralaborales, colocando el foco de atención y actuación más sobre las personas que sobre las organizaciones.

Se emplean enfoques más propios de la clínica o de los recursos humanos que de la salud laboral, se confunden causas con consecuencias, se utilizan instrumentos que no evalúan las condiciones de trabajo o no lo hacen correctamente, se actúa sobre los comportamientos individuales y no sobre las condiciones organizativas, se intenta disminuir los síntomas, pero no los factores de riesgo laboral.

INSHT-NTP 944. Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)
(2012)

Con estos enfoques resulta difícil establecer medidas preventivas eficaces que repercutan sobre el conjunto de la organización y las personas que la integran.

La solución es aplicar con perspectiva de género los instrumentos de gestión preventiva que habilita la legislación para tratar los riesgos laborales y, en concreto, los riesgos laborales de naturaleza psicosocial.

Y el primer paso para ello es aplicar los principios de la acción preventiva que establece en su artículo 15 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que

nos obligan en primera instancia a evitar los riesgos y a evaluar los riesgos que no se puedan evitar, para después planificar y aplicar medidas preventivas de acuerdo con una priorización.

«Artículo 15. Principios de la acción preventiva

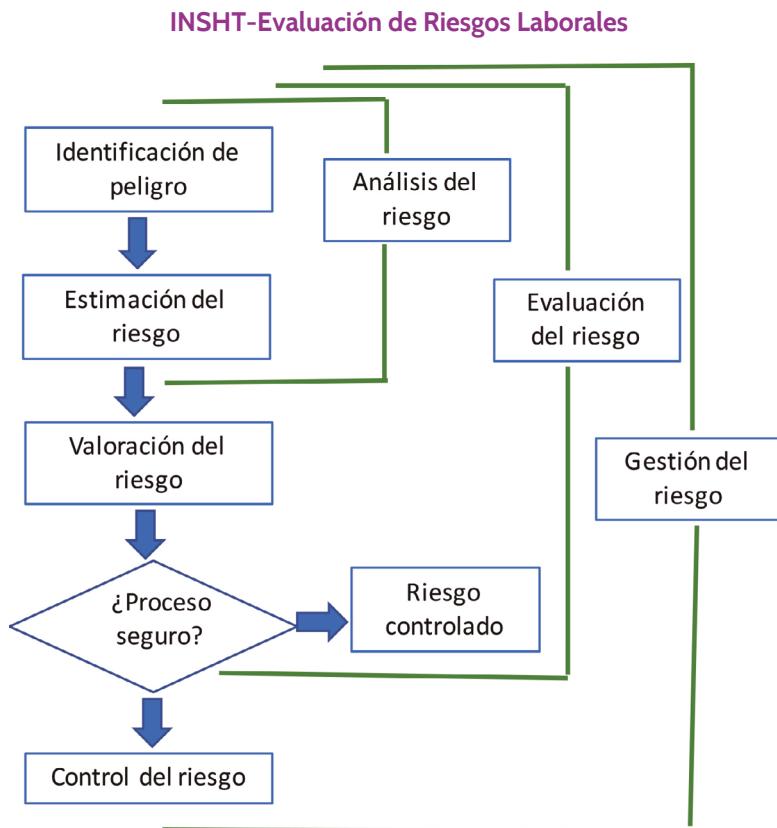
1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.»

Ley 31/1995, de 8 de noviembre,
de Prevención de Riesgos Laborales

Sabemos que evitar por completo los riesgos de acoso sexual y acoso por razón de sexo resulta imposible, puesto que en el entorno laboral siempre se produce interacción entre personas, pudiendo ocurrir incluso cuando dichas personas no coinciden físicamente en el centro de trabajo, al utilizarse medios para realizar el acoso a distancia, normalmente digitales.

Debemos, por tanto, gestionar los riesgos, desarrollando un proceso que se inicia con la identificación de los factores de riesgo, tanto los relacionados con las condiciones físicas de los lugares de trabajo como los de naturaleza psicosocial. Tras la identificación, ha de realizarse la estimación del nivel de riesgo y su valoración, lo que completa el proceso de evaluación del riesgo. La evaluación nos permitirá conocer con detalle los riesgos y adoptar las decisiones preventivas necesarias para reducirlos y controlarlos, estableciendo medidas y planificando su implantación.



Fuente: https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf

En este proceso es imprescindible integrar la perspectiva de género, por lo que resulta necesario contar con metodologías que permitan una evaluación con enfoque de género.

Además, será necesario que las personas de la organización preventiva de la empresa, que van a aplicar estos instrumentos para realizar la evaluación del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo, dispongan de formación en igualdad de mujeres y hombres, que les permita integrar la perspectiva de género en cada etapa del proceso y en el desarrollo de sus funciones, que son las siguientes:

- Asesorar a la empresa para identificar correctamente los factores de riesgo de acoso sexual o por razón de sexo, tanto relacionados con las condiciones materiales (lugares apartados, poco iluminados, aislados del exterior...) como aquellos que afectan a la organización del trabajo, realizar la evaluación de riesgos y proponer la adopción de medidas preventivas.

- Asistir técnicamente a la empresa para investigar los daños a la salud de la persona trabajadora (y su posible consideración como accidente de trabajo derivado de situaciones de acoso).
- Ofrecer coordinación y apoyo a las comisiones de investigación o asesorías confidenciales para detectar, investigar, gestionar y seguir los posibles casos.
- Colaborar con los programas de sensibilización sobre igualdad y prevención de riesgos laborales de la empresa.
- Desarrollar acciones formativas e informativas sobre el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Proponer la adopción de las medidas de prevención necesarias para garantizar la protección de las personas especialmente sensibles.
- Realizar la vigilancia de la salud.
- Contribuir al establecimiento de las medidas necesarias en materia de coordinación de actividades empresariales.

2.2. Propuesta de gestión del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo

Son escasos los estudios específicos sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, afloran muy pocos casos y se cuenta con escasa experiencia práctica en su tratamiento, por lo que no existen instrumentos específicos para evaluar el riesgo.

A falta de tales instrumentos específicos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo debe realizarse con instrumentos preventivos utilizados para la prevención de otros riesgos psicosociales, como son la violencia y el acoso laboral, complementados por otras herramientas (encuestas, cuestionarios...). Y todo ello debe quedar recogido en el plan de prevención de la empresa, donde además tiene que estar explicitado el compromiso de esta con la prevención y su tolerancia cero frente a conductas sexistas o discriminatorias.

El primer paso para la gestión del riesgo por acoso sexual y por razón de sexo debe ser formalizar el compromiso de la empresa en documentos troncales, y realizar difusión interna.

En segundo lugar, chequear la situación de la actividad preventiva actual de la empresa, mediante el contraste de la información y documentación preventivas disponibles o consideraciones y valoraciones de los agentes implicados, para integrarla en el Plan de Prevención. No tiene sentido, por ejemplo, disponer de un protocolo específico de actuación contra el acoso laboral cuando



no existe una evaluación de riesgos psicosociales. De este modo también evitaremos duplicar procesos o estructuras.

Por último, siendo el acoso sexual y por razón de sexo considerado un riesgo psicosocial, se deben evaluar los factores de riesgo referentes al entorno y la organización de trabajo, especialmente aspectos como la igualdad, el trato justo, el apoyo social y técnico, la estabilidad laboral, entre otros.

2.2.1. Factores de riesgo

Como hemos mencionado anteriormente, a la hora de identificar los factores de riesgo de acoso sexual y/o por razón de sexo, tendremos en cuenta fundamentalmente los factores de riesgo de naturaleza psicosocial, pudiendo estar presentes en todo tipo de organizaciones y en todos los niveles, pero también prestaremos atención a los riesgos relacionados con las condiciones físicas del lugar de trabajo que puedan propiciar estas situaciones de violencia, como es el caso de los trabajos con un gran aislamiento, nocturnos, en lugares apartados, y/o con poca iluminación.

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial, debemos tener en cuenta tanto los externos como los internos, que tienen que ver con la gestión, la organización, la cultura y el liderazgo dentro de la empresa.

Factores externos

- Conjunto de valores y normas de la sociedad: sexismo y normalización de la violencia.
- Falta de corresponsabilidad en los cuidados y en el trabajo doméstico.
- Mayor precariedad laboral de las mujeres.

Factores internos

- Contenido del trabajo:
 - Desajuste entre las exigencias de las tareas y las capacidades de la persona.
 - Tareas que conllevan trato con público o clientela.
 - Tareas que pueden generar riesgo de violencia: p. ej., en situaciones de aislamiento geográfico.
 - Cambios organizativos y deficiencias de organización de trabajo.
- Carga y ritmo de trabajo.
 - Alto grado de estrés y presión de tiempos por parte de los mandos.
 - Sobrecarga de trabajo que dificulta o imposibilita la colaboración entre las personas.

- Tiempo de trabajo:
 - Turnos cambiantes.
 - Trabajo nocturno.
- Participación y control:
 - Ausencia o participación desigual de mujeres y hombres en toma de decisiones.
 - Inexistencia o medios de comunicación y participación inadecuados.
 - Falta de autonomía y control sobre el trabajo (método, ritmo, horarios, entorno...).
- Cultura de organización:
 - Normas y valores sexistas. Estereotipos de género.
 - Información inadecuada para el desempeño de la tarea (por exceso, defecto, por incompleta o por mal presentada).
 - Dificultad o imposibilidad de contar con ayuda de mandos o compañeros y compañeras para resolver problemas.
 - Permisividad ante conductas de infravaloración de las mujeres u otras actitudes sexistas.
 - Ridiculización por desempeñar tareas no asignadas tradicionalmente a mujeres u a hombres.
 - Negación de la existencia de acoso en la organización.
 - Ausencia de una política de igualdad y de una política de SST con perspectiva de género.
 - Abuso de poder.
 - Falta de formación sobre igualdad y sobre la violencia machista.
 - Inadecuada gestión, por parte de la empresa, de las situaciones de conflicto, y, en concreto, de casos de acoso sexual o por razón de sexo: falta de protocolos adecuados para atender los casos; falta de intervención y de sanción ante las denuncias.
- Ambiente y equipos de trabajo:
 - Equipos de trabajo, herramientas o tecnologías inadecuadas para las tareas a realizar (por ejemplo, no adaptados a la antropometría de mujeres y hombres o basados en estereotipos sexistas).
 - Entornos físicos adversos o desfavorables (por ejemplo, mala iluminación, espacios aislados y poco visibles...).
- Relaciones personales:
 - Malas relaciones interpersonales.
 - Clima negativo.
 - Infravaloración de las personas por razón de sexo-género, edad, procedencia, orientación sexual u otras razones discriminatorias.



- Exposición a conflictos interpersonales, situaciones de violencia, de discriminación o de conductas inadecuadas.
 - Falta de colaboración e individualismo.
 - Aislamiento.
- Rol en la organización:
- Atribución de puestos y tareas en función de creencias sexistas y estereotipos de género.
 - Situaciones de conflicto de rol por demandas incongruentes.
 - Sobrecarga o infracarga de rol: asignación de funciones y responsabilidades que no corresponden al puesto.
 - Responsabilidad sobre personas.
- Desarrollo profesional:
- Sistemas de promoción inexistentes, inadecuados y con sesgos de género.
 - Inseguridad contractual.
 - Pobre remuneración.
 - Escasa valoración social del trabajo.
 - Desigualdad en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.
- Interacción casa-trabajo:
- Falta de política de conciliación corresponsable.
 - Dificultades para compatibilizar la vida laboral con la vida personal, social y familiar y falta de una política de conciliación corresponsable.

Clasificación propia realizada a partir de la clasificación PRIMA-EF: *European framework for psychosocial risk management*; del documento *Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral* de Osalan, y del documento *Factores de riesgo psicosocial. Concepto y caracterización. Clasificaciones de factores de riesgo psicosocial* del INSST

2.2.2. Evaluación del riesgo

Para identificar y evaluar estos factores de riesgo, será la evaluación de riesgos psicosociales la herramienta a utilizar, siendo imprescindible la consulta y participación de todo el personal implicado.

Una vez acordada la realización o actualización de la evaluación psicosocial dentro de la empresa, bien por cumplimiento de la periodicidad de revisión establecida o bien por nuevas necesidades detectadas (art. 6 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los

Servicios de Prevención), como puede ser la evaluación de la violencia sexual, lo primero que haremos será intentar conseguir toda la información que nos sea posible y que nos oriente en nuestro objetivo. Para ello, por una parte, repasaremos la bibliografía existente sobre el tema, y por otra, analizaremos los puestos de trabajo a evaluar, bien de forma oral a través de todo el personal implicado, así como de forma escrita: organigrama desagregado por sexo, horarios, características de la plantilla (sin olvidarnos del personal de tareas auxiliares como limpieza, mantenimiento, etc.), absentismos, formación, cambios de puesto, actas de las reuniones de los comités, etc.

En este paso identificaremos situaciones diferenciales entre hombres y mujeres en áreas clave, en la medida que las desigualdades pueden constituir factores de riesgo de discriminación y ésta puede propiciar el acoso: diferencias en el acceso a la empresa, diferencias salariales, mayor presencia de las mujeres en el empleo a tiempo parcial, temporal y precario, desarrollo de la carrera en base a la edad, cualificaciones, antigüedad en el empleo y las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Para esto resultará fundamental la información recogida en el diagnóstico del Plan de Igualdad si está ya realizado.

En la Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso, se hace especial mención de los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

R206-Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)-OIT

Además de esto, debemos tener presente la importancia de la observación del desempeño del trabajo mientras se realiza, para detectar posibles tensiones.

Se trata de recoger y analizar las condiciones de trabajo y los aspectos que tienen impacto en la prevención del riesgo de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, incluyendo los indicadores y mecanismos necesarios para conocer la incidencia de las variables, cuya concurrencia puede generar situaciones de riesgo o incrementar las existentes.

Asimismo, antes de llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, se procederá a determinar las unidades de análisis, adaptándolas a la realidad de nuestra organización, evitando que den lugar a resultados globales que enmascaren datos relevantes, pero siempre sin descuidar la preservación del anonimato.



Se tendrán en cuenta posibles situaciones de mayor vulnerabilidad (personas solas con responsabilidades familiares, con diversidad funcional, migrantes o pertenecientes a minorías étnicas, diversidad en la orientación sexual, identidad de género, con mayor precariedad laboral...), y precisaremos en qué sectores, departamentos, puestos de trabajo, etc. se va a analizar.

Una vez hecho esto, procederemos a la elección de las metodologías y de las técnicas de investigación a aplicar según las características de nuestra organización. Es criterio imprescindible que utilicemos métodos validados y fiables.

Metodología cuantitativa

Las metodologías cuantitativas tratan de cuantificar los hechos o datos recogidos mediante el uso de cuestionarios. Estos métodos permiten recoger la información de forma rápida, mediante instrumentos estandarizados, y analizarla a través de procedimientos estadísticos informatizados.

Algunos de los métodos más utilizados son los siguientes:

- El método **F-PSICO** hace referencia al factor «Relaciones y apoyo social» y dentro de éste, a ítems como «exposición a situaciones de violencia», «exposición a discriminación» y «exposición a acoso sexual». Por lo que, además de evaluar el resto de factores psicosociales, nos va a permitir identificar situaciones de posible acoso sexual y/o discriminación, así como de otras formas de violencia. Se deben analizar las respuestas a estos ítems de todas las unidades de análisis a fin de determinar la posible existencia de casos concretos y planificar acciones correctoras lo antes posible.
- El método **CoPsoQ-ISTAS21**. Al igual que el método F-PSICO, además de evaluar los diferentes factores psicosociales dentro de la empresa, a través de los apartados 30-34, que analizan factores como el «apoyo recibido», «relación con los compañeros», «relación con los jefes», así como si «en el trabajo se recibe un trato injusto», nos puede ayudar a identificar de manera más específica posibles situaciones relacionadas con el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- El método para la **Evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas del INSST**. Está dirigido a microempresas y pequeñas empresas de hasta 25 trabajadoras y trabajadores, en las que la persona empresaria asume personalmente las actividades preventivas. Permite evaluar mediante fichas los factores psicosociales comunes y específicos, entre ellos las «relaciones interpersonales» y el «trato con personas (violencia externa)».

Metodología cualitativa

Los métodos cuantitativos nos ayudarán a identificar posibles casos y cuantificar el problema, pero si lo que queremos saber es por qué las personas piensan, sienten o actúan de la manera que lo hacen, deberemos utilizar métodos cualitativos, como son los grupos de discusión y la entrevista semidirigida y en profundidad (**INSST-NTP 296: El grupo de discusión** y **NTP 107: Diseño y realización de entrevistas**), las cuales nos permitirán obtener información más detallada, así como diseñar medidas preventivas más adaptadas a la realidad de nuestra empresa.

La mejor opción es combinar ambos métodos. Por ejemplo, si realizamos grupos de discusión o entrevistas antes de realizar la encuesta, la información obtenida nos podrá ayudar a perfilar algunas características de la muestra o a determinar mejor las variables que incluiremos en el cuestionario. Si lo hacemos en la fase posterior a la encuesta, en la que identificamos algún caso de posible acoso sexual y/o discriminación, a través de entrevistas podremos obtener información más precisa y analizar la situación de un modo más detallado, con el fin de adoptar las medidas preventivas oportunas a la mayor brevedad posible.

En todo caso, es importante recordar la necesidad de contar con la participación del personal trabajador o de sus representantes a la hora de elegir la metodología, así como durante todo el proceso. Solo de este modo podremos conseguir tasas de participación elevadas, que permitan reflejar la realidad de la empresa y den resultados válidos y fiables.

Una vez elegida la metodología a utilizar, siempre será necesario avisar previamente a todas las personas implicadas, informándoles de que se les hará una entrevista o se les pasará un cuestionario, previendo para ello el tiempo y el lugar adecuado.

Otros instrumentos

La utilización de algunos cuestionarios, bien sea antes o después de la realización de la evaluación de riesgos psicosociales, puede aportarnos información adicional útil para medir el grado de sexismo dentro de la organización o para realizar un diagnóstico de situación de nuestra empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo (**Cuestionario HOSEL; Herramienta para la detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género de UGT**; ficha para analizar una situación de sexismo en el trabajo y ficha de autodiagnóstico de factores organizativos de riesgos de conductas sexistas y acoso sexual en el trabajo de la Agencia francesa **ANACT**...).



Además de este tipo de encuestas, otros cuestionarios para la evaluación del acoso también pueden darnos información añadida que nos ayude a detectar situaciones de riesgo (**LIPT-60 de Leymann, NAQ, WHS, SATA...**), así como cuestionarios de clima laboral, en los que podremos incluir preguntas que ayuden a identificar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

En todo caso, ante cualquier indicador de riesgo será importante analizar la situación en profundidad y lo más rápido posible, con el fin de identificar cuanto antes los factores desencadenantes y establecer las medidas preventivas oportunas.

Una vez recogidos todos los datos, se realizará un informe de resultados, presentando la información lo más clara posible, para que todo el personal discuta los resultados obtenidos y las medidas a adoptar. Este informe será el que nos permita establecer los niveles de riesgo y valorarlos, de cara a priorizar y establecer las medidas preventivas. El hecho de detectar un ambiente machista en la empresa ya indica un riesgo importante.

2.2.3. Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha y su seguimiento y control

A partir del informe de resultados, se procederá a discutir con las y los interlocutores sociales sobre los resultados y las medidas que se deberán adoptar y valorar su impacto.

Es fundamental planificar las medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo respetuoso y que fomenten la igualdad de mujeres y hombres.

En cualquier caso, es necesario que cada organización adapte las medidas preventivas a la evaluación de riesgos realizada, para que se ajusten a la realidad de la empresa y sean lo más efectivas posible.

Además, de acuerdo con la normativa vigente, se deberá disponer de protocolos de actuación frente al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo; y de un modelo de denuncia formal de acoso sexual y por razón de sexo. También se deberán desarrollar procedimientos específicos para investigar los casos de acoso sexual y por razón de sexo; y analizar la incidencia de la violencia laboral por sexo y, específicamente, del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa/organización.

Todas estas medidas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo se deberán integrar en la planificación preventiva de la empresa, señalando el calendario, responsable y presupuesto. Así mismo, será importante hacer un seguimiento de su implantación y evaluar su efectividad a través de indicadores.

En este apartado 2 hemos descrito de manera resumida el proceso de evaluación del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo con las metodologías existentes, alertando de que dichas metodologías no son específicas y deben ser complementadas por otras herramientas que nos permitan conocer mejor la exposición del personal de nuestra organización al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo.

Este proceso nos permitirá tomar las decisiones y desarrollar las acciones necesarias para prevenir el riesgo, implementando medidas preventivas, sobre las que hablaremos en el apartado siguiente.

3. Medidas frente al acoso sexual y por razón de sexo

3.1. Medidas preventivas

Es necesario llevar a cabo un proceso de diseño, planificación, implantación y seguimiento del conjunto de medidas y acciones que se tomarán frente a los riesgos previamente identificados que se quieren evitar, reducir o controlar.

No hay que olvidar que la principal medida preventiva es desarrollar una gestión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y que contemple específicamente el acoso sexual y por razón de sexo. Esto supone incorporar medidas en cada una de las fases y elementos de la gestión preventiva. Para más información:

Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales: actualización con herramientas para su implantación

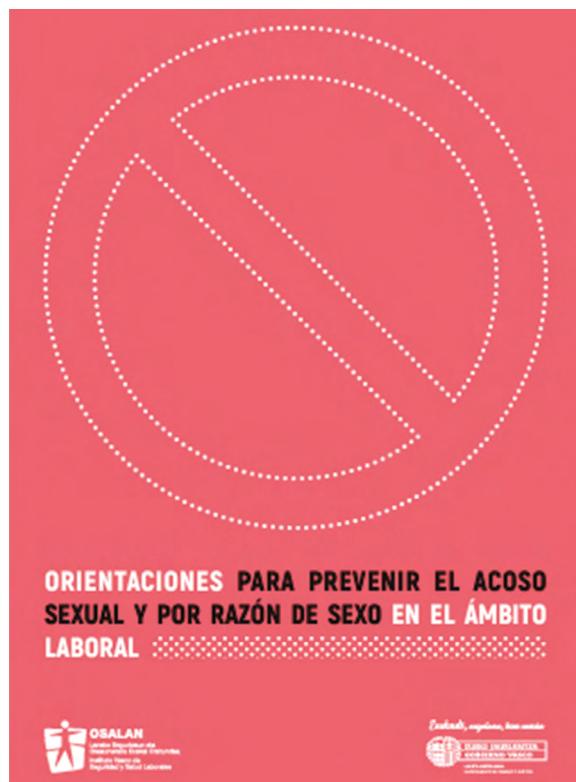


Fuente: Osalan (2019).



A continuación, se relacionan posibles medidas preventivas ante el acoso sexual y por razón de sexo, a las que cada organización debe añadir las que deriven de su evaluación de riesgos. Estas medidas están más desarrolladas en el documento Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

**Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
en el ámbito laboral**



Fuente: Osalan (2019).

- a) **Promover una cultura preventiva con perspectiva de género: rechazo explícito a los comportamientos y actitudes machistas y discriminatorias**
 - **Declaración de principios.** La dirección y las personas responsables de la empresa deben comprometerse y contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y por la igualdad; es importante abordar el tema y dar ejemplo interna y externamente.

Se elaborará un código ético de conducta que mencione explícitamente los actos prohibidos en la empresa y las sanciones disciplinarias que se establezcan.

Este código ético se difundirá de forma general lo más ampliamente posible (intranet, carteles, página web...), y en todos los procedimientos de acogida de nuevo personal o de relación con otras empresas clientes y proveedoras, así como a personas usuarias y entre la clientela.

- **Campañas de información y sensibilización.** Incluir información sobre la influencia del género y la igualdad de mujeres y hombres en la prevención de riesgos laborales, así como específicamente sobre el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla, adecuando –si fuera necesario– el mensaje y el formato a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, personal Delegado de Prevención o representantes de las personas trabajadoras, mandos intermedios, y toda la plantilla. Utilizar mensajes e imágenes que rompan los estereotipos de género y cuidar el uso no sexista del lenguaje.

Involucrar a la empresa en jornadas de acción como el Día Internacional de Lucha contra la Violencia contra las mujeres y Día Internacional de la Mujer, con el fin de generar conciencia en la empresa.

b) Integrar la prevención con perspectiva de género en la estructura organizativa de la empresa

- **Representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mando y entre las personas que toman decisiones y asumen responsabilidades de prevención de riesgos laborales.** Es importante que además sean personas diversas en relación con la edad, procedencia, capacidad y otras características que sean relevantes en el personal de la organización.

Evitar o reducir al mínimo los grupos de trabajo con presencia de una única mujer o un único hombre.

c) Garantizar la consulta y participación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en toda su diversidad, y la consulta sobre temas de igualdad, incluido el acoso sexual y por razón de sexo

- **Establecimiento y difusión de canales de denuncia y medios para promover la comunicación de cualquier situación de riesgo laboral o conducta discriminatoria, en particular en relación con el acoso sexual y por razón de sexo.**



d) Analizar las características de la empresa y las condiciones de trabajo: diagnóstico para identificar y eliminar posibles desigualdades que pueden favorecer el acoso sexual y por razón de sexo

- Diseñar, negociar e implantar un plan para la igualdad en la empresa o, si es pequeña, una batería de medidas para lograr la igualdad de mujeres y hombres y combatir cualquier discriminación sexual. Entre las medidas es necesario sistematizar y estructurar de forma transparente los procesos de selección y promoción y cada una de sus fases y elementos, para garantizar que no sean discriminatorios. Ha de disponer así mismo de procedimientos claros en las políticas de formación, conciliación y transparencia en la política salarial, sujetos a criterios objetivos y debidamente contrastados para que no tengan sesgos de género.
- Analizar la incidencia de la violencia laboral por sexo y específicamente del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa/organización.
- Evitar la asignación de tareas a hombres y a mujeres según roles de género.
- Diseño de lugares de trabajo:
 - Baños y vestuarios de hombres y mujeres separados.
 - Mamparas y puertas de cristal a media altura.
 - Pasillos bien iluminados.
 - Estudiar las condiciones de retorno al domicilio en caso de trabajo nocturno o a horarios atípicos.
- Identificar experiencias exitosas de intervención preventiva del acoso sexual y por razón de sexo en otras organizaciones con las que se colabora; proponer y aplicar medidas preventivas específicas contando con la participación de las mujeres trabajadoras.

e) Informar sobre todos los riesgos a los trabajadores y las trabajadoras: informar sobre el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo

- Al informar de los riesgos del puesto de trabajo, contemplar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo que se haya identificado en la evaluación de riesgos y que normalmente afecta de forma diferente a hombres y mujeres.
- Informar directamente a cada trabajadora o trabajador sobre las medidas preventivas y los pasos a dar ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo.

Incluir en los planes de acogida el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, con los pasos a seguir y los datos de las personas de contacto ade-

cuadas si es necesario. Es importante que el personal pueda encontrar rápida y fácilmente esta información.

f) Formar sobre género y PRL, y sobre acoso sexual y por razón de sexo

- **Programas de formación.** Incluir la perspectiva de género en todos los contenidos formativos sobre seguridad y salud laborales señalando la incidencia del género en los riesgos laborales.
- **Incluir formación específica en igualdad,** incluyendo la normativa que rige en materia de igualdad y su relación con la prevención de riesgos laborales.
- Incluir contenidos formativos sobre la posible incidencia de los modelos de masculinidad y de feminidad en la PRL y, en particular en las situaciones de violencia laboral.
- **Desarrollar formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo adaptada a los distintos colectivos,** especialmente a las personas que han de intervenir en esos casos y, si es necesario, sobre habilidades sociales necesarias para este abordaje.

Los temas de acoso sexual y por razón de sexo requieren habilidad y matrices, por lo que es fundamental concienciar a la dirección, a la representación del personal y a toda la plantilla sobre los comportamientos inadecuados, los factores que pueden conducir a esos comportamientos y animar a todo el personal a estar atentos.

En la formación se deben destacar los principios y valores de la empresa, así como su firme compromiso con la no tolerancia ante comportamientos o actitudes machistas y discriminatorias, de acoso o violencia –en particular ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo– e informar de los medios o procedimientos existentes en la empresa para prevenir y afrontar estas situaciones.

- **Seguimiento y evaluación.** Incluir indicadores de género en el seguimiento y evaluación de las actividades formativas; evaluar los cambios de actitud frente a los principios de igualdad, no discriminación o conductas sexistas en el ámbito laboral.
- **Realizar formación de acogida.** Toda persona que se incorpore por primera vez a la empresa, independientemente de su cargo o condiciones contractuales, debe recibir una formación de acogida sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar, asimismo, **formación continua y de reciclaje.**



g) Coordinación de actividades empresariales: contemplar la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Prever los mecanismos de coordinación y cooperación con otras empresas que comparten el mismo lugar o centro de trabajo cuando las situaciones de riesgo psicosocial y de acoso sexual y por razón de sexo en particular afecten a personas trabajadoras de más de una empresa.
- No rebajar el nivel de protección frente a la discriminación o el acoso sexual o por razón de sexo por el hecho de que el personal no sea propio o desempeñe su labor en un centro de trabajo ajeno.
- Hacer pedagogía entre el resto de las empresas concurrentes, demostrando que la igualdad de mujeres y hombres es una prioridad, que se exige y valora a la clientela, contratas y entidades proveedoras de servicios.

3.2. Medidas de control: Vigilancia de la Salud (VS)

La Vigilancia de la Salud engloba una serie de actividades, referidas tanto a personas como a colectividades y orientadas a la prevención de los riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.

Su práctica debe posibilitar que se identifiquen, tan pronto como sea posible, los efectos adversos del trabajo sobre el bienestar físico, mental y social, para evitar la progresión hacia un daño para la salud más importante.

La Vigilancia de la Salud relacionada con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo debe responder a los mismos criterios y características que el resto de la vigilancia de otros factores de riesgo, es decir que debe cumplir con lo establecido en el art. 22 de la LPRL y art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención (voluntaria, específica, planificada, confidencial etc.). Para poder llevar a cabo esta vigilancia es imprescindible, por parte del servicio médico del servicio de prevención, conocer el puesto de trabajo, los riesgos detectados en la evaluación de riesgos incluidos los psicosociales y la planificación preventiva.

3.2.1. Ámbitos de la Vigilancia de la Salud

La Vigilancia de la Salud, por exposición a factores psicosociales, se puede abordar de forma individual y de forma colectiva, como se abordaría en caso de otros factores y riesgos.

Vigilancia individual de la salud

También denominada vigilancia médica o vigilancia sanitaria, se refiere a la aplicación de procedimientos médicos y de enfermería y la realización de pruebas y exploraciones necesarias a las personas trabajadoras. Los objetivos de esta vigilancia incluyen la detección precoz de los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de personas trabajadoras que por sus propias características personales sean especialmente sensibles a ciertos riesgos y la adaptación del trabajo a la persona.

Vigilancia colectiva de la salud

Se refiere a la recopilación de datos sobre los riesgos y los daños derivados del trabajo en la plantilla para realizar análisis epidemiológicos que ayuden a hacer un diagnóstico de situación, detectar nuevos riesgos, planificar la acción preventiva y evaluar la eficacia de las medidas de prevención.

3.2.2. Aplicación práctica de la vigilancia de la salud

En cuanto al modo de realizar la vigilancia de la salud a personas expuestas al riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo cabe decir que, a día de hoy, no se dispone de ningún protocolo de vigilancia sanitaria editado por el Ministerio de Sanidad para evaluar las consecuencias en la salud de la exposición a riesgos psicosociales. Además, no son muchas las experiencias en este ámbito y la mayoría proponen recoger sintomatología a través de cuestionarios.

El primer paso para esta vigilancia de la salud será una cuidada anamnesis que incluya preguntas sobre el estado de bienestar psíquico. Pueden usarse previamente cuestionarios validados y habitualmente aplicados en el ámbito de la salud laboral como GHQ-12 (General Health Questionnaire-Cuestionario de Salud General), Cuestionario de Salud SF-36, Test de Salud Total de Langner-Amiel (NTP 421), que cuentan con la ventaja de poder ser autoadministrados por las personas trabajadoras o administrados por personal sanitario sin necesidad de ser especialistas en salud mental. No pueden considerarse herramientas diagnósticas, pero son útiles para realizar cribados y detección precoz. El incremento o reiteración de síntomas (dolores de espalda, trastornos digestivos, dolores de cabeza, nerviosismo, alteraciones del carácter, trastornos del sueño, pérdida de memoria, etc.), períodos de incapacidad temporal por contingencia común o laboral, accidentes de trabajo, consumo de alcohol o fármacos, en una misma persona o equipo de trabajo/departamento/ centro, pueden ser una señal de alarma.



Debe recogerse, además, información que permita detectar situaciones de desigualdad o precariedad laboral (tipo de contrato, jornada...), características del puesto de trabajo (entorno masculinizado, grado de sexismo...) así como otras características de especial vulnerabilidad como edad, diversidad funcional, orientación sexual, personas pertenecientes a minorías étnicas, ... garantizando siempre la privacidad de la información.

Tras la anamnesis se llevará a cabo una exploración sistemática, así como control biológico y pruebas complementarias (tensión arterial, electrocardiograma etc.) en busca de enfermedades relacionadas con trastornos de ansiedad, depresión, *burn out* o estrés laboral.

A partir de los resultados se intentará establecer si existe nexo causal entre los síntomas detectados y los riesgos laborales asegurando en todo caso la confidencialidad de la información obtenida.

Si los riesgos laborales han sido esenciales como causa o agravamiento del trastorno de salud se debe considerar un accidente de trabajo y derivarse a la mutua o entidad gestora de las contingencias profesionales que corresponda. En caso de no detectarse factores laborales como causa o agravamiento del problema de salud, se considerará enfermedad común y debe derivarse al sistema público de salud.

En todos los casos, debe coordinarse con el personal técnico de prevención (especialistas en psicosociología) para llevar a cabo los cambios necesarios para prevenir nuevos casos y evitar el agravamiento de los identificados.

Puede ser recomendable que el servicio médico del servicio de prevención cuente con el apoyo (interno o externo) de personas con formación en psicología o psiquiatría.

Según recoge el art. 22 de la LPRL, se deberá informar a la dirección de la empresa y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados, en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3.2.3. La vuelta al trabajo

Si la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo diese lugar a un periodo de incapacidad temporal, la reincorporación al trabajo tras el alta debe

valorarse desde la vigilancia de la salud para adoptar las medidas de prevención y protección que sean necesarias para garantizar la salud de la persona trabajadora y evitar recaídas o nuevos problemas de salud.

3.2.4. Vigilancia de la Salud Colectiva

Las actividades del área de vigilancia sanitaria deben contribuir a un seguimiento de la salud de la población trabajadora.

En las guías de referencia se proponen los indicadores que podrían ser de utilidad para la vigilancia de la salud colectiva derivada de la exposición a factores de riesgo psicosocial y sus consecuencias:

- incapacidades temporales, bajas reincidencias o de larga duración,
- aumento en los niveles de absentismo, rotación frecuente, movimientos de personal,
- visitas médicas espontáneas, asistencias reiteradas a consultas médicas...

3.2.5. Actuación del Servicio de Prevención

- El personal sanitario del servicio de prevención deberá colaborar con el resto de componentes del servicio de prevención, y actuar de forma coordinada en estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, al igual que en otros riesgos (RSP –art. 15–).
- En estas actuaciones se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.
- Además, para la atención de estas patologías, como en tantos otros casos, es fundamental la coordinación entre el sistema de salud público y los servicios de salud laboral o de prevención de riesgos laborales.

3.2.6. Guías y protocolos

La vigilancia de la salud deberá ser específica en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta especificidad se asegura realizando esta vigilancia de acuerdo con los protocolos de vigilancia sanitaria específica. Como ya se ha indicado, no se dispone de ningún protocolo específico para estos riesgos por lo que, desde diferentes entidades, se han promovido «Guías de Buenas Prácticas» dirigidas al personal sanitario de los servicios de prevención para realizar la vigilancia de la salud relacionada con los factores de riesgo psicosocial.



cial en el trabajo, como por ejemplo la Guía de buenas prácticas para la vigilancia de la salud mental relacionada con los factores de riesgo psicosocial editada por el Departamento de Salud de la Dirección General de Salud Pública de la Generalitat de Catalunya (2010).

3.3. Indicadores

Para el seguimiento y control de estas medidas sería conveniente establecer unos indicadores de género, con el fin de indagar en su efectividad, así como en la evolución de las políticas de igualdad y el cumplimiento de los objetivos de prevención de la organización.

A la hora de diseñar estos indicadores de género pueden ser útiles las indicaciones del punto I.4.1) del documento «Herramientas para la detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género», referenciado en el punto 2.2.2 de este documento.

Ejemplos de indicadores cuantitativos:

- Número y porcentaje de mujeres y hombres que componen la Comisión contra el acoso (Comisión de Igualdad, Comité de seguridad y salud, Equipo de igualdad, etc.).
- Número y porcentaje de casos de acoso (por tipología) que se han producido por sexo.
- Número y porcentaje de quejas y denuncias presentadas por sexo.
- Número y porcentaje de procedimientos instruidos y resueltos por sexo.
- Número y porcentaje de medidas de sensibilización que se han impartido por sexo.
- Número y porcentaje de medidas de formación que se han impartido por sexo.
- Número y porcentaje de medidas de sensibilización se han impartido por sexo y clasificación profesional.
- Número y porcentaje de medidas de formación que se han impartido por sexo y clasificación profesional.
- Número y porcentaje de medidas cautelares aplicadas por sexo.
- Número y porcentaje de sanciones aplicadas por sexo.

Ejemplos de indicadores cualitativos:

- Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han producido en la organización.
- Estudio y análisis de los canales para la presentación de la denuncia y la queja.
- Grado de conocimiento por parte de la plantilla de los canales existentes, así como de las personas encargadas de la atención y asesoramiento.
- Estudio y análisis del procedimiento empleado, detección de posibles carencias o virtudes en el mismo.
- Tipos de medidas cautelares y/o protección que se han aplicado en los casos que se han producido.
- Tipos de consecuencias que se han derivado para la salud de quienes han padecido un acoso sexual y/o un acoso por razón de sexo.
- Estudio y análisis de los seguimientos individuales que se han producido.
- Estudio y análisis del clima laboral.
- Estudio y análisis de la evaluación de los riesgos psicosociales efectuada en la empresa, tanto de manera general como las posibles evaluaciones de carácter parcial.
- Grado de aplicación de las medidas diseñadas para la prevención del acoso sexual y/o un acoso por razón de sexo.
- Estudio y análisis del contenido de las medidas, valoración de estar ajustadas a la realidad, que se están aplicando y las consecuencias de su aplicación.
- Realización de encuestas de manera previa y posterior a las sensibilizaciones y formaciones impartidas en la materia.
- Canales de información y sensibilización utilizados.



En resumen:

- a) Promover una cultura preventiva con perspectiva de género: rechazo explícito a los comportamientos y actitudes machistas y discriminatorias.
- b) Integrar la prevención con perspectiva de género en la estructura organizativa de la empresa.
- c) Garantizar la consulta y participación equilibrada de los trabajadores y trabajadoras en toda su diversidad, y que se consulta sobre temas de igualdad, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Analizar las características de la empresa y las condiciones de trabajo: diagnóstico para identificar y eliminar posibles desigualdades que pueden favorecer el acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Informar sobre todos los riesgos a los trabajadores y las trabajadoras: informar sobre el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Formar sobre género y PRL, y sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Coordinación de actividades empresariales: contemplar la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- h) Vigilancia de la salud como medida de control de los riesgos: con un abordaje tanto preventivo (antes de que suceda) como reactivo (ante la aparición de un caso o situación de acoso).

4. Investigación de los daños para la salud (accidente de trabajo/ enfermedad de origen laboral)

El daño para la salud relacionado con factores de riesgo psicosociales puede no ser tan evidente como el daño producido por los accidentes de trabajo traumáticos, y así ocurre también en los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Son los datos de absentismo laboral, incapacidades temporales, bajas reincidentes o prolongadas etc., las que pueden actuar como indicios de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Es habitual que estos casos acaben respaldándose en bajas por enfermedad común con una posterior denuncia a la Autoridad Laboral, sin considerarse desde un principio como accidentes laborales.

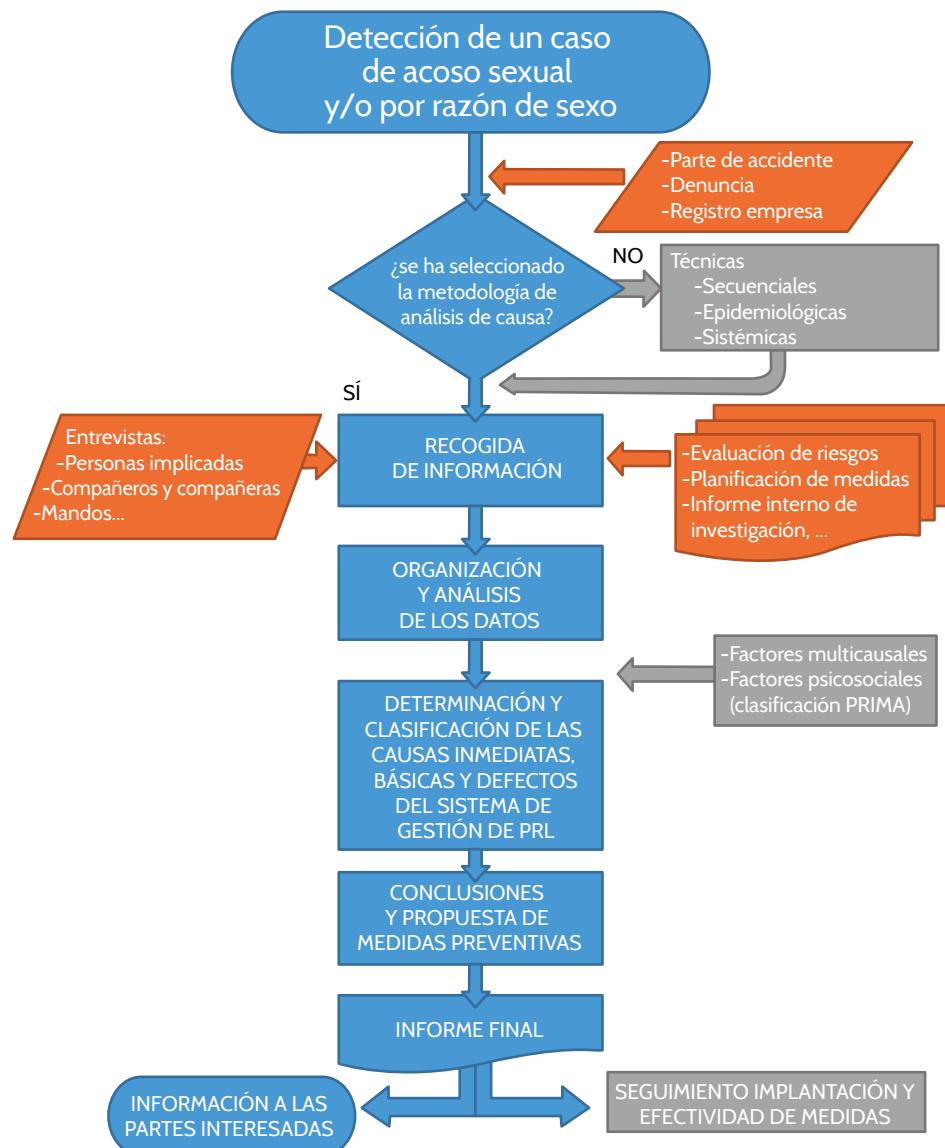
La investigación del daño para la salud de la persona trabajadora producido por un suceso de origen laboral debe ser realizada por la empresa con ayuda de su organización preventiva, y para una correcta investigación del daño es necesario aplicar de forma sistemática una metodología de investigación de sucesos, y teniendo en cuenta las peculiaridades de los sucesos de origen psicosocial, Osalan, en octubre de 2023, elaboró el *Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral*.

En los casos de acoso sexual y por razón de sexo, esta investigación debe llevarse a cabo de forma coordinada con la activación del protocolo, de forma que no se obligue a la víctima a someterse a dos procesos indagatorios.



Por lo tanto, el personal del servicio de prevención debe formar parte de la asesoría confidencial y participar en todas las etapas del proceso, lo que además garantizará una coherencia en las medidas correctoras y preventivas propuestas.

Para ello, es preciso que el personal del servicio de prevención tenga formación en igualdad y que el protocolo de la empresa contemple su intervención y funciones.



Fuente: Adaptado del *Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral: Metodología OSALAN* (2023).

4.1. Toma de datos

El primer paso será la recopilación de la información relativa a las condiciones de trabajo y los factores de riesgo relacionados.

Se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

- Más allá de atribuir responsabilidades, la investigación técnica pretende identificar causas o factores organizacionales con objetivos de prevención.
- Aunque, en general, solo se deben aceptar hechos probados, en estos casos habrá que dar cabida también a situaciones descritas por el personal que pueden tener un matiz subjetivo.
- Evitar hacer juicios de valor durante la toma de datos. Es importante mantener una escucha activa y reformular cuestiones para asegurar una buena comprensión.
- El personal investigador deberá contar con la capacitación y experiencia en el manejo de instrumentos para la evaluación psicosocial, así como ser objetivo y adoptar un enfoque inclusivo e integrador, identificando posibles riesgos adicionales derivados de estereotipos de género, situaciones de discriminación, etc.
- Realizar la investigación lo antes posible, verificando si ha habido cambios en las condiciones habituales de la situación del trabajo.

Preguntas a plantearse:

- ¿Tenemos un entorno de trabajo, contextos de trabajo que propician este tipo de situaciones (turnos, horarios, modalidades de cooperación, tipo de liderazgo...) que puedan generar este tipo de comportamientos?
- ¿Existen puestos de trabajo más expuestos a riesgo de sexismo?
- ¿Existen desigualdades laborales que generen manifestaciones de sexismo en el trabajo?
- ¿Cómo actuar para que situaciones así no se repitan?

Fuente: ANACT: Module 4. Fiche outil: *Analyse d'une situation de sexism au travail pour enrichir votre plan de prevention.*

4.1.1. Información a recoger

- Información básica de las personas trabajadoras implicadas: datos de identificación (sexo, edad, procedencia), puesto, experiencia, horario, accidentes o bajas previas, formación e información recibida y si se ha ofrecido la vigilancia de la salud.



- Documentación sobre la evaluación de riesgos del puesto, sobre todo de la evaluación de riesgos psicosociales, así como sobre medidas preventivas y su planificación. N.º de hombres y mujeres en el puesto de trabajo, sección, empresa... Trabajo con personal externo: clientes, pacientes, proveedores, público... ¿Se ha medido el grado de sexismo de la organización?
- Se recabará información sobre la política de la empresa, si cuentan con protocolos de prevención y actuación ante estos casos, así como de resolución de conflictos, y si se han aplicado y con qué resultados. También respecto a políticas de igualdad, si existe plan de igualdad, si se han tomado medidas ante estas situaciones, si ha habido formación, etc.
- Recoger un relato cronológico preciso y detallado de los hechos.
- ¿Situación de acoso con personal interno o externo?
- Entrevistas con las personas implicadas: visión de los motivos, descripción de situaciones que han podido desencadenar el incidente, ambiente laboral, comunicación vertical y horizontal.
- Entrevistas a los y las compañeras más cercanas a sus puestos y/o mandos directos.
- Entrevista con las y los representantes del personal.
- Las pruebas que se puedan recopilar: emails, palabras manuscritas, intercambio de cartas, certificados médicos y bajas de la persona afectada; denegaciones de ascensos, primas, formaciones, etc.; testimonio de colegas, familiares, delegados y delegadas sindicales...

• TOMA DE DATOS



• INFORMACIÓN A RECOGER



• FORMACIÓN PARA LA RECOGIDA DE LOS DATOS

- Capacitación
- Formación
- Experiencia

4.2. Organización y análisis de datos

Tras la recogida de la información, el siguiente paso sería su clasificación y análisis, identificando todas las posibles causas del incidente.

Aunque estemos ante un incidente o daño de características psicosociales, no podemos dejar de analizar las condiciones materiales del trabajo y los datos relacionados con factores de riesgo «tradicionales», ya que estos pueden tener relación directa con el suceso y ser parte de la multicausalidad a tener en cuenta en los daños psicosociales.

Ante un caso de acoso sexual y por razón de sexo, no solo habrá que tener en cuenta las características de las personas implicadas, sino que habrá que investigar el contexto en el que se ha dado, y tendrá especial importancia en este caso la red de relaciones interpersonales que configuran la organización.

4.2.1. Clasificación de factores causales

- Actividad de la empresa (CNAE 2009).
- Lugar o zona de trabajo. Se sabe que algunas condiciones de trabajo pueden facilitar la exposición a comportamientos sexistas y de acoso sexual: trabajo aislado, horarios atípicos o nocturnos, lugar apartado, vestuarios, baños, despachos cerrados, poca iluminación, privacidad, etc.
- Proceso de trabajo. El reparto de tareas por roles de género puede reforzar los estereotipos sobre las habilidades femeninas o masculinas, así como la idea de que hay ocupaciones femeninas y masculinas.
- Agentes materiales.
- Equipos de protección individual y colectiva.
- Defectos en el sistema de gestión de la prevención: En el diseño o en la implantación (ausencia de protocolo, la falta de difusión de este, la no valoración de la violencia sexual, el no haber impartido formación).
- Formación e información.
- Vigilancia de la Salud.
- Factores de riesgo psicosocial: Este apartado será indispensable en este caso, ya que nos va a permitir realizar un análisis completo de los factores internos anteriormente mencionados en el apartado 2.2.1 de este documento.

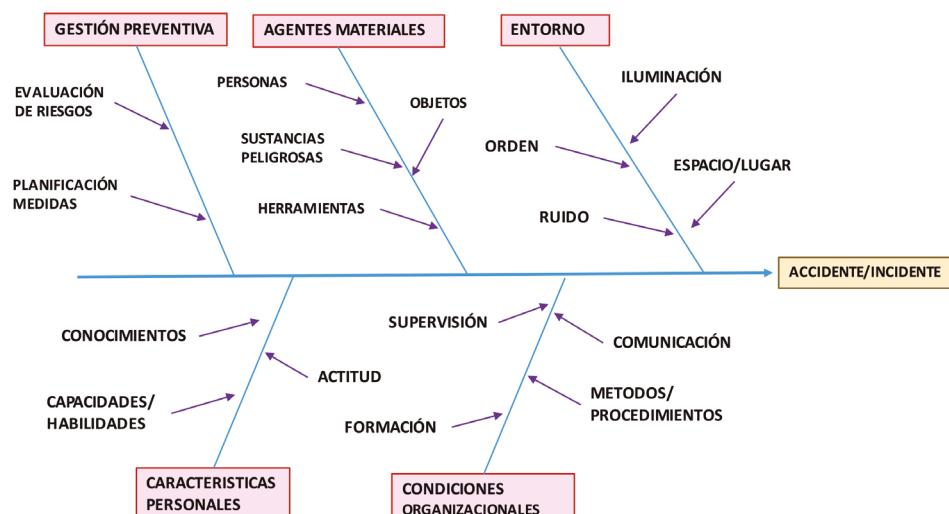


4.3. Determinación y clasificación de las causas

Plasmaremos toda la información recopilada en el diagrama del método de investigación elegido, lo que nos permitirá identificar las causas relacionadas con el incidente.

- Causas inmediatas: son las causas más próximas al incidente, las que lo materializan. En este caso estarían relacionadas con las acciones personales de la persona o personas trabajadoras que han intervenido en él.
- Causas básicas: son causas que dan explicación a que existan estos actos inseguros. Corresponden a fallos en la aplicación del sistema de prevención y pueden ser de carácter personal (factores personales) y de organización de trabajo (factores de trabajo). En los incidentes psicosociales será más habitual encontrarnos con causas básicas y se considerará su implicación en las condiciones de trabajo.
- Defectos en el sistema de gestión de la prevención: en el diseño o en la implantación (la ausencia de protocolo, la falta de difusión del mismo, la no valoración de la violencia sexual, el no haber impartido formación...).

Diagrama causa-efecto o Diagrama de Ishikawa



Fuente: *Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral: Metodología OSALAN (2023)*.

La adecuada identificación de las causas y posterior clasificación en relación a la relevancia en la aparición del suceso nos ayudará a tomar decisiones en materia preventiva.

4.4. Conclusiones

Una vez determinadas y clasificadas las causas, el personal técnico de la organización preventiva concluirá cuáles han sido las condiciones o factores que han propiciado el suceso y se redactarán las mismas de una manera clara, concreta, objetivable y sujeta a la normativa vigente. No se deberán hacer suposiciones subjetivas, pero se podrán incluir todos los aspectos que a criterio técnico puedan aportar claridad a la investigación.

El objetivo final de la investigación será la recomendación de medidas preventivas que eliminen o minimicen el riesgo de repetición del incidente.

Por cada causa descrita deberemos recomendar, como mínimo, una medida, y éstas deberán estar priorizadas en relación con el suceso y correlacionadas con las causas.

Se plasmará todo el proceso de la investigación en un informe final.

Conclusión

En este apartado hemos definido las etapas y características de una metodología para la investigación de los casos de acoso sexual y por razón de sexo sobre las que las empresas pueden basar sus procedimientos.

Esta investigación deberá ir a su vez acompañada de la activación del protocolo específico para los casos de acoso sexual y por razón de sexo, permitiendo que ambos procesos se desarrollem de una manera coordinada, desarrollando medidas correctoras y preventivas coherentes, y evitando repetir procedimientos innecesarios.

5. Normativa y referencias bibliográficas

Normativa

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (1995). *Boletín Oficial del Estado*.

Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (2022). *Boletín Oficial del Estado*.

OIT (2019). C190-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado el 14 de diciembre de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (1997). *Boletín Oficial del Estado*.

Referencias bibliográficas

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (s.f.). *Analyse d'une situation de sexisme au travail pour enrichir votre plan de prévention. Module 4 Sexisme au travail : comment traiter un cas ?* Recuperado de [webinaire-sexisme4.pdf y Documents : Sexisme : comment traiter un cas ? 4/4](#)

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (s.f.). *Ficha de autodiagnóstico de factores organizativos de riesgos de conductas sexistas y acoso*



sexual en el trabajo. Module 2 Sexisme au travail: comment evaluer le risque et agir en amont? Recuperado de sexism-webinaire2-14novembre.pdf

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Álvarez del Cuvillo, Antonio (2020). *Curso sobre acoso laboral (mobbing). El acoso laboral desde la perspectiva jurídica*. Universidad de Cádiz. Recuperado de <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/25253/EL%20ACOSO%20LABORAL%20DESDE%20LA%20PERSPECTIVA%20JURI%CC%81DICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bustamante Ruano, M. A. (2011). *Herramientas para la detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género*. UGT-PV. Recuperado de http://www.lrmcidii.org/wp-content/uploads/2012/10/Guia_acos.pdf

Carmen Otero, & Macarena Gálvez Herrer (2014). Plan de retorno al trabajo tras baja laboral por motivos de salud mental. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(235).

CCOO (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (coord.). Ministerio de Igualdad. Madrid. Recuperado de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>

Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2019). *Guía para la vigilancia de la salud de los trabajadores de hostelería*. Recuperado de *Guía para la Vigilancia de la Salud del Personal de Hostelería*

Cuestionario de salud SF-36 (s.f.). Recuperado de la fuente original.

Departamento de Salud de la Dirección General de Salud Pública de la Generalitat de Catalunya (2010). *Riesgo Psicosocial. Guía de buenas prácticas para la vigilancia de la salud mental relacionada con los factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de *Guia_Riesgo_psicosocial_completa.pdf*

Eurofound (2021). *Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo 2021*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

Eurostat (2022). *Encuesta de la UE sobre la violencia de género contra las mujeres y otras formas de violencia interpersonal EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) - first results - 2022 edition*. Recuperado de *Products Statistical reports - Eurostat (europa.eu)*

Eurostat, FRA, & EIGE (2024). *EU gender-based violence survey - key results*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/w/ks-O1-24-O13>

- Eurostat, FRA, & EIGE (2024, noviembre 25). *Una de cada tres mujeres en la UE ha sido víctima de violencia*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/pr-2024-eu-gender-based-violence-survey_es.pdf
- Gallego, Y., & Martí, F. (s.f.). *Cómo valorar las consecuencias de los riesgos psicosociales desde la vigilancia de la salud*. PREVENTION WORLD MAGAZINE, (58).
- GHQ-12 Cuestionario de salud general de 12 ítems (s.f.). Recuperado de la fuente original.
- Gobierno Vasco (2018). *Encuesta de Salud 2018*. Recuperado de <https://www.euskadi.eus/informacion/publicaciones-encuesta-salud-2018/web01-a3osag17/es/>
- Gobierno Vasco (2020). *Encuesta de Condiciones de Trabajo de 2020*. Recuperado de <https://www.euskadi.eus/informacion/encuesta-de-condiciones-de-trabajo-ect/web01-s2lanju/es/>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (1984). *NTP 107: Diseño y realización de entrevistas*. Recuperado de [NTP 107: Diseño y realización de entrevistas](#)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (199%). *NTP 296: El grupo de discusión*. Recuperado de [NTP 296: El grupo de discusión](#)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2011). *NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2012). *NTP 944. Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). *NTP 421. «Test de salud total de Langner-Amiel»: su aplicación en el contexto laboral*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). *NTP 507. Acoso sexual en el trabajo*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2020). *Mé todo para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%BDas+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). *Encuesta española de condiciones de trabajo del año 2021*. Recuperado de <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/encuesta-europea-de-condiciones-de-trabajo-2021-datos-espana-2023>



Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2022). AIP.29.1.22 - *FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1.* Recuperado de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/fpsico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4.1>

Ministerio de Igualdad (2022). *Encuesta Europea de Violencia de Género 2022.* Recuperado de [EEVG_2022.pdf \(igualdad.gob.es\)](EEVG_2022.pdf).

National Research Centre for the Working Environment (2000). *Metodología CoPsoQ ISTAS21.* Recuperado de <https://copsoq.istas21.net>

Observatorio Vasco de Acoso Moral (2012). *La Salud mental de las y los Trabajadores. Capítulo cuarto - Vigilancia de la salud de los trabajadores.* (M. Velazquez, Dir. Científico; D. Romero Gomez & I. Olaizola Nogales, Unidad de Salud Laboral OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales). Recuperado de <LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES>

Olarte Encabo, S. (2020). Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista. En Correa Carrasco, M., & Quintero Lima, M. G. (coord.). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10)* (pp. 63-94). Universidad Carlos III de Madrid. Recuperado el 14 de diciembre de 2023, de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29763>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). *El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa, 4.* Recuperado de wcms_227404.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). El acoso sexual en el mundo del trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). *Experiencias de acoso y violencia en el trabajo: Primera encuesta mundial.* Recuperado de [wcms_863167.pdf \(ilo.org\)](wcms_863167.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *C190-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).* Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *R206-Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).* Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2014). *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial: Protocolo PSICOVS2012* (E. Carbonell, P. Guillén & G. Sorian). Recuperado de <https://www.osalan.euskadi.eus>

OSALAN (2019). *Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.* Recuperado de [orientaciones_preven_acososexual.pdf \(euskadi.eus\)](orientaciones_preven_acososexual.pdf)

OSALAN (2023). *Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral: Metodología OSALAN* (Y. Aguayo). Recuperado de <https://www.osalan.euskadi.eus>

Pérez Guardo, R. (2012). *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Athenea Digital, 12(2), 199-219.

Preciado, S.; María, De L.; Franco, Ch.; Sergio, A. (2013). *Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica*. e-Gnosis, 11, 1-17. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/730/73029399002.pdf>

UN Women (s.f.). *Hecho y cifras: poner fin a la violencia contra las mujeres*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

EKONOMIA, LAN ETA
ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO

SERVICIOS CENTRALES

Camino de la Dinamita, s/n (Monte Basatxu)
48903 Barakaldo (Bizkaia)
Tel. +34 944 032 190

CENTRO TERRITORIAL DE ÁLAVA

C/Pintor Clemente Arraiz, 7
01008 Vitoria-Gasteiz (Álava)
Tel. +34 944 032 190

CENTRO TERRITORIAL DE BIZKAIA

Camino de la Dinamita, s/n (Monte Basatxu)
48903 Barakaldo (Bizkaia)
Tel. +34 944 032 190

CENTRO TERRITORIAL DE GIPUZKOA

Camino Maldatxo, s/n
20012 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa)
Tel. +34 944 032 190

www.osalan.euskadi.eus