

Prevención y actuación ante acoso por causas de género

2026-2027

Por HappyPathLAB

1. Para qué sirve esta guía	3
2. Qué entendemos por acoso	4
2.1 Acoso sexual	4
2.2 Acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género	5
2.3 Violencia sexual	6
2.4 Violencia en el ámbito digital	7
2.5 Quién puede ejercerlo	7
2.6 A quién puede afectar	8
2.7 Acoso por razón de sexo en personas embarazadas, lactando o que se dedican a los cuidados	8
3. Qué deberes tiene mi empresa y qué derechos tengo yo	10
3.1 Responsabilidad de la empresa, estudio u organización	10
3.2 Responsabilidad de los mandos de coordinación, liderazgo y/o supervisión	11
3.3 Derechos de la persona afectada	12
3.3.1 Derechos a contar con apoyo	13
3.3.2 Derechos a acudir a vías externas	13
3.3.3 Derechos laborales si la situación se acredita	15
4. Prevención y actuación	17
4.1 Dejar claro qué no se tolera	17
4.2 Dejar clara la información y canales	18
4.2.1 Qué información tiene que estar visible	18
4.2.2 Dónde compartir esta información	18
4.2.3 Cómo hacerla más fácil de entender	19
4.2.4 Personas de contacto o de referencia	20
5. Qué sucede cuando se comunica una situación de acoso.	21
5.1 Lo primero: tu comunicación pone en marcha el proceso	21
5.2 Qué debería incluir la comunicación o denuncia	22
5.3 Quién va a recibir tu caso	23
5.4 Qué garantías tienes desde el inicio	24
5.5 Qué puede pasar mientras se investiga	24
5.6 Qué va a pasar en la investigación	24
5.7 Cuánto puede durar	25
5.8 Qué decisión puede salir	25
5.9 Qué pasa después de la resolución	25
5.10 Si durante el proceso aparecen indicios de delito	26
Glosario	27
Normativa y jurisprudencia	30
Guías y fuentes institucionales	31
Links de interés	32



1. Para qué sirve esta guía

Esta guía está hecha para que cualquier persona entienda de forma clara cómo prevenir, detectar y abordar situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias relacionadas con el género, la identidad o la expresión de género.

Su función es dejar claro:

- qué conductas no se aceptan,
- cómo puede pedir ayuda una persona,
- quién debe intervenir,
- qué pasos se siguen,
- y cómo se protege a quien comunica una situación de acoso.

Su contenido está pensado para aplicarse tanto en espacios presenciales como en entornos digitales relacionados con la actividad profesional o formativa, incluidos chats, videollamadas, eventos, viajes o actividades al trabajo.



2. Qué entendemos por acoso

Cuando hablamos de acoso, hablamos de conductas que atentan **contra la dignidad de una persona** y crean un entorno incómodo, hostil, humillante, ofensivo o degradante para la persona que lo recibe.

Puede darse de forma presencial o digital, dentro o fuera del centro de trabajo, siempre que tenga relación con la actividad profesional, formativa o comunitaria.

2.1 Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier conducta verbal, no verbal o física de carácter sexual que una persona no desea y que atenta contra su dignidad o crea una situación intimidatoria, humillante, degradante u ofensiva. También existe cuando se presiona a una persona para que acepte una situación sexual a cambio de no perder oportunidades, condiciones de trabajo o beneficios.

Puede incluir:

- comentarios, bromas o insinuaciones sexuales;
- comentarios sobre el cuerpo;
- difusión de rumores o insinuaciones sobre la vida sexual o preferencias de una persona;
- preguntas íntimas no deseadas;
- mensajes, imágenes o contenido sexual enviado por chat; correo o redes, miradas, gestos o acercamientos incómodos;
- contacto físico no consentido;
- presiones o propuestas sexuales no deseadas.

No toda situación incómoda, comentario desafortunado o interacción mal interpretada constituye automáticamente acoso sexual. Para valorar si una conducta entra en este terreno, importa sobre todo si es no deseada, si invade límites que la otra persona no ha consentido y si atenta contra su dignidad o crea un entorno



intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo. También importa si la conducta se repite, si existe diferencia de poder o si, después de expresar incomodidad o pedir que pare, la situación continúa.



Una broma solo funciona como broma si también lo es para quien la recibe. Si una conducta sexualizada no es bienvenida, invade límites o genera incomodidad y aun así continúa, deja de ser una simple broma y puede convertirse en acoso.



Estas conductas pueden producirse en canales internos, llamadas, eventos, ferias, viajes, cenas de equipo o en cualquier espacio donde se mezclen trabajo y socialización. También pueden darse fuera del espacio de trabajo cuando exista una relación vinculada al entorno laboral o profesional.

2.2 Acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género

El acoso por razón de sexo no exige contenido sexual. Se produce cuando una persona recibe un **trato ofensivo, humillante, excluyente o discriminatorio por razón de sexo, género, identidad de género o expresión de género**.

Aquí se incluyen también las conductas dirigidas contra **personas trans, no binarias y de género disidente**. En estos casos, el acoso puede centrarse en quién es la persona, en cómo se nombra, en cómo se expresa o en cómo otras personas reaccionan ante su identidad.

Puede incluir:

- ridiculizar, menospreciar o cuestionar a una persona por ser mujer o por no encajar en expectativas de género;
- tratar de forma peyorativa a una persona por embarazo, maternidad o conciliación;
- usar de forma intencionada el **deadname** de una persona o revelarlo sin su consentimiento (véase [outing](#));
- negarse a usar su nombre o sus pronombres correctos;



- insistir en el misgendering después de haber sido corregido;
- hacer bromas o comentarios sobre su cuerpo, su transición o su expresión de género;
- aislarla, ignorarla o dificultar su acceso a tareas, permisos, formación o actividades;
- difundir información privada sobre su identidad sin su consentimiento; excluirla de espacios, decisiones o dinámicas del equipo por prejuicio.



Las conductas LGTBIfóbicas se observan dentro del marco de protección de la [Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#).



Usar el *deadname* de una persona trans no es un detalle menor ni una simple confusión. El *deadname* es el nombre que esa persona ha dejado atrás porque no corresponde con su identidad. Volver a usarlo puede resultar doloroso, invalidante y, en muchos casos, humillante, porque supone negar quién es realmente.

2.3 Violencia sexual

La **violencia sexual** incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condiciona el libre desarrollo de la vida sexual de una persona.

Puede incluir, por ejemplo:

- conductas sexuales sin consentimiento;
- agresiones sexuales;
- presión para realizar actos sexuales;
- contacto físico o tocamientos no consentidos;
- solicitudes de favores sexuales que generan una situación intimidatoria, hostil o humillante;



- presión, coacción o intimidación para realizar actos sexuales;
- situaciones en las que una persona se aprovecha de una posición de superioridad.



El consentimiento solo existe cuando se ha manifestado libremente mediante actos que, teniendo en cuenta las circunstancias del caso, expresen de forma clara la voluntad de la persona. El silencio, la pasividad o la falta de resistencia no equivalen a consentimiento.



Acoso sexual: conductas sexuales no deseadas que generan un entorno ofensivo, humillante o intimidatorio.

Violencia sexual: actos sexuales sin consentimiento o realizados con coacción, intimidación o abuso de poder.

2.4 Violencia en el ámbito digital

En el entorno digital, la violencia sexual también puede aparecer de formas que a veces pasan más desapercibidas, pero que siguen siendo graves. Aquí entran, por ejemplo, el **ciberflashing** (envío no solicitado de imágenes sexuales), el **doxing** (difusión de datos personales para exponer o intimidar a alguien), el **outing** (revelar información íntima o privada sin consentimiento), el uso de **spyware** para vigilar a una persona, la **difusión no consentida de imágenes íntimas** y la **creación o manipulación de imágenes sexuales alteradas digitalmente**.

En el sector de los videojuegos esto es importante porque parte de la actividad profesional y comunitaria pasa por canales digitales **públicos**, servidores, redes, mensajería y espacios online vinculados al trabajo, la formación o la visibilidad profesional.

2.5 Quién puede ejercerlo

El acoso puede venir de:

- una persona con responsabilidad sobre otra;
- alguien del mismo equipo o nivel;
- una persona subordinada;



- alguien externo, como clientes, proveedores, partners, asistentes a eventos o miembros de la comunidad.



No hace falta que exista una relación jerárquica para que exista acoso. Aun así, cuando hay diferencia de poder, la situación puede ser más difícil de identificar, comunicar o frenar.

2.6 A quién puede afectar

Pese a que el acoso pueda ser sufrido y/o ejercido por cualquier persona, algunas están más expuestas por su posición o por desigualdades previas. Hay que tener en cuenta estas situaciones de mayor vulnerabilidad para poder prevenir mejor.

Entre los perfiles más vulnerables al acoso encontramos:

- mujeres jóvenes o en etapas iniciales de carrera;
- personas en prácticas o formación;
- freelancers o personas con vínculos laborales inestables;
- personas trans, no binarias y de género disidente;
- personas LGTBQ+;
- personas embarazadas, en posparto o con responsabilidades de cuidados.



No hace falta que exista contacto físico, una amenaza directa o una intención reconocida de hacer daño para que exista acoso. Basta con que la conducta sea no deseada y genere un entorno ofensivo, hostil, humillante o degradante.

2.7 Acoso por razón de sexo en personas embarazadas, lactando o que se dedican a los cuidados

El acoso por razón de sexo también puede darse cuando una



persona recibe un **trato desfavorable** por estar embarazada, haber sido madre recientemente, estar en periodo de lactancia o asumir tareas de cuidado.

Este acoso aparece en forma de comentarios, decisiones o actitudes que hacen que la persona se sienta cuestionada, apartada o penalizada por una situación vinculada a su embarazo, su maternidad o sus responsabilidades de cuidado.

Puede ocurrir, por ejemplo, cuando:

- se pone en duda su compromiso profesional por estar embarazada o tener hijos;
- se la aparta de proyectos, reuniones, viajes o decisiones sin haberlo pedido; se le niegan oportunidades porque se da por hecho que “ya no va a poder con todo”;
- se hacen comentarios molestos o despectivos sobre el embarazo, la lactancia, la baja o la conciliación;
- se critica que pida permisos, adaptaciones o medidas para cuidar; se penaliza de forma directa o indirecta el tiempo dedicado a los cuidados; se transmite la idea de que maternar o cuidar resta valor profesional.

También puede darse cuando una persona es tratada de forma peyorativa por asumir tareas de cuidado que se siguen viendo como **“propias de las mujeres”**. Esto incluye, por ejemplo, burlas, desvalorización o represalias hacia hombres que piden medidas de conciliación o se implican activamente en el cuidado de menores o familiares.



3. Qué deberes tiene mi empresa y qué derechos tengo yo

En las empresas, la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), obliga a promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para canalizar denuncias o reclamaciones. Además, las medidas preventivas deben negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista¹.

Si en la entidad existe representación legal de las personas trabajadoras, lo recomendable es que estas medidas se hablen y se acuerden con ella. Si no se cuenta con esa participación, el protocolo puede quedar más débil desde el punto de vista legal y generar problemas si más adelante hay una inspección o un conflicto laboral.

3.1 Responsabilidad de la empresa, estudio u organización

La organización tiene que prevenir estas situaciones y actuar cuando aparecen.

De forma práctica, eso significa:

- ofrecer una vía clara para comunicar una situación ([4.2, pág. 18](#));
- activar la tramitación sin retrasos innecesarios;
- tratar la información con confidencialidad;
- analizar los hechos de forma seria e imparcial;
- adoptar medidas para que la situación se detenga;

¹ La participación de la representación legal de las personas trabajadoras es relevante en las medidas de prevención del acoso, cuando el procedimiento frente al acoso y por razón de sexo se integre en el plan de igualdad, formará parte de su negociación. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 48; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, art. 12 y anexo, apdo. 7.2; Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, arts. 4 y 6.



- separar a víctima de agresor en el espacio de trabajo;
- y tomar decisiones cuando haya indicios suficientes.



Entre las responsabilidades, también le corresponde cuidar que la persona afectada no salga perjudicada por haber hablado. La protección frente a represalias forma parte de las garantías básicas del proceso.

3.2 Responsabilidad de los mandos de coordinación, liderazgo y/o supervisión

Las personas que tienen responsabilidad sobre equipos, alumnado, prácticas, eventos o comunidades tienen también la responsabilidad de reaccionar cuando detectan señales de alarma o cuando alguien les comunica una situación.

Eso implica:

- escuchar sin quitar importancia a lo que se está contando;
- no intentar taparlo, resolverlo de manera improvisada o dejarlo “para otro momento” con excusas de producción o recursos;
- derivar la situación al canal que corresponda de manera urgente;
- colaborar con la investigación si se les requiere;
- y actuar con respeto, cuidado y discreción.

En un estudio, una escuela o un evento de videojuegos esto es especialmente importante, porque muchas veces la persona a la que se recurre primero no es recursos humanos, sino una lead, una mentora, alguien de producción, una profesora o una persona responsable de la organización.





¿Qué pasa si un miembro del equipo me comunica que está viviendo una de estas situaciones y yo no ostento ningún cargo?

Aunque no tengas ningún cargo, no debes quitarle importancia ni dejar a esa persona sola. Puedes escucharla con respeto, evitar juicios y animarla a **usar el canal previsto** para comunicar lo ocurrido. También puedes acompañarla durante el proceso si así lo quiere. Los protocolos contemplan que **una denuncia o queja puede presentarla no solo la persona afectada, sino también otra persona que tenga conocimiento de la situación**, y prevén que la persona afectada pueda estar acompañada por alguien de su confianza.

3.3 Derechos de la persona afectada

La persona que vive una situación de acoso tiene **derecho a ser escuchada**, a **recibir información clara** y a que el proceso se lleve con respeto. Del mismo modo también tiene **derecho a que su intimidad se proteja** y a que no se la trate peor por haber pedido ayuda.²

Entre los derechos básicos están:

- comunicar lo ocurrido por la vía prevista de forma accesible;
- recibir una respuesta sin demoras innecesarias;
- contar lo sucedido en un entorno confidencial y que proteja su privacidad;
- ser oída antes de que se tomen decisiones;
- estar acompañada por una persona de confianza si así lo requiere;
- pedir medidas de protección si la situación sigue activa;

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, arts. 7, 12.3 y 48; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 4.2.e), «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015, referencia BOE-A-2015-11430



- y acudir también a vías externas si lo considera necesario.

3.3.1 Derechos a contar con apoyo

Durante la tramitación, las partes implicadas pueden estar acompañadas por una persona de su confianza, ya sea colega o representante sindical o ambas, siempre que esa o esas personas mantengan la confidencialidad. Esta posibilidad es importante porque muchas personas no se sienten seguras afrontando solas una situación así.

Este acompañamiento ayuda a:

- entender mejor los pasos del proceso;
- reducir la sensación de aislamiento;
- preparar la información necesaria;
- y dar apoyo emocional o práctico durante las entrevistas o comunicaciones.



Para conocer directamente el protocolo y condiciones desde que se realiza la comunicación del acoso ir a la [apartado 5](#) - “Qué sucede cuando se comunica una situación de acoso”

3.3.2 Derechos a acudir a vías externas

La vía interna no impide acudir a otras vías externas. Esto es importante porque no todas sirven para lo mismo.

A veces, la persona afectada necesita que la empresa actúe mejor y cumpla sus obligaciones. Otras veces, lo que busca es proteger sus derechos laborales. Y, en los casos más graves, puede ser necesario acudir también a la vía penal.



Antes de decidir, puede ser útil pedir orientación a la representación legal de las personas trabajadoras o a un sindicato del sector, como la [CSVI-CGT](#), para entender mejor las opciones y contar con apoyo.

Qué opciones existen

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Sirve para denunciar que, en el entorno de trabajo, **no se está previniendo ni gestionando bien una situación de acoso**. Puede ser útil si la empresa no actúa, no aplica medidas de protección o no está cumpliendo con su obligación de prevenir estas situaciones. Esta vía **se centra sobre todo en la actuación de la empresa** y en sus obligaciones laborales y preventivas.

- **Vía judicial laboral**

Sirve cuando el acoso ocurre en el trabajo y lo que se quiere es **proteger derechos laborales, pedir medidas de protección o reclamar por los daños causados**. Es la vía más ligada al ámbito del trabajo y a la tutela de derechos fundamentales dentro de la relación laboral. Un ejemplo sería cuando la misma empresa incumple con la normativa y decides denunciar a la empresa.

- **Vía penal**

Se utiliza cuando los hechos pueden encajar en un delito. No todo acoso en sentido laboral o discriminatorio es automáticamente delito, pero algunas conductas sí pueden serlo³. También pueden entrar en juego otros delitos contra la libertad sexual o contra la integridad moral, según lo ocurrido.

- **Vía civil**

También existe, aunque en este tipo de situaciones suele ser menos habitual que la vía laboral o la penal. Normalmente requiere una valoración jurídica más específica para ver si es la opción adecuada en el caso concreto.

³Para entender mejor cuándo una conducta puede llegar a constituir delito, puede consultarse el artículo 184 de la [Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, artículo 184](#).





No necesitas saber de antemano si los hechos son delito. Si ha habido conducta sexual sin consentimiento, presión sexual grave, humillación reiterada o actos que te hayan hecho sentir intimidada, degradada o acosada, conviene buscar asesoramiento y valorar también la vía penal.



En España, el 016 ofrece información y asesoramiento sobre violencias sexuales y violencia contra las mujeres, 24 horas al día.

3.3.3 Derechos laborales si la situación se acredita

Si la situación de violencia sexual se acredita, la persona afectada puede tener **derechos laborales específicos** de protección⁴.

Entre ellos pueden estar:

- reducir la jornada, con reducción proporcional del salario (Artículo 37.8 ET); reorganizar el tiempo de trabajo, por ejemplo mediante adaptación horaria o flexibilidad;
- trabajar a distancia, total o parcialmente, si el puesto lo permite; cambiar de centro de trabajo si necesita alejarse del entorno en el que estaba (Artículo 40.4 ET);
- suspender temporalmente el contrato en determinados supuestos (Artículo 45.1.n ET y 48.8 ET);
- extinguir voluntariamente el contrato con derecho a indemnización (Artículo 49.1.m ET);
- que un despido pueda considerarse nulo (Artículos 53.4.b y 55.5.b ET); y que determinadas ausencias o faltas de

⁴Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015, arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.8, 49.1.m), 53.4.b) y 55.5.b).



puntualidad vinculadas a la situación se consideren justificadas (52.d ET).

3.4 Qué le corresponde al entorno

El resto del equipo, del aula o de la comunidad también tiene responsabilidades. Recuerda que **no participar directamente en el acoso no es suficiente si luego se tolera, se minimiza o se deja pasar**. Nuestra participación incluye los chats, servidores, llamadas, reuniones, canales internos, eventos y espacios informales.

Como compañeras debemos:

- tratar a las demás con respeto;
- no normalizar bromas, comentarios o gestos ofensivos;
- no ignorar situaciones que puedan ser graves;
- apoyar a quien lo está pasando;
- comunicar lo ocurrido si tiene conocimiento de ello;
- y colaborar si se le pide información dentro del proceso.



Si una persona te cuenta que ha vivido una situación sexual no consentida, presión sexual, humillación grave o conductas repetidas que la hacen sentirse intimidada, degradada o acosada, lo importante no es que tú califiques la situación, sino que la escuches, no la minimices y la animes a buscar apoyo y activar el canal correspondiente.



4. Prevención y actuación

Prevenir el acoso consiste en crear un entorno en el que las conductas se identifiquen pronto, no se normalicen y se traten a tiempo. La **prevención**, la **información** y la **formación** son herramientas esenciales frente al acoso y deberían ser accesibles para todo el mundo ya que todas somos responsables.



Hay empresas que centralizan los canales de atención a través de tickets automatizados. Considera la opción de asignar una cara visible como punto de contacto para estas situaciones para evitar despersonalizar a los responsables de atender a las víctimas de acoso y estas comunicaciones.

Un canal automatizado puede servir para registrar la comunicación, pero no debería sustituir el contacto humano en una situación de acoso.

4.1 Dejar claro qué no se tolera

La prevención empieza cuando la organización deja claro **qué conductas no se aceptan** y cuál es su posición ante ellas. Esa idea debe ser visible y conocida por todas las personas que forman parte del entorno. Para que esto funcione, la información debe estar accesible y comunicada de forma expresa.

Para ello:

- la organización debe comunicar las conductas no toleradas de forma expresa aunque parezcan obviedades;
- se deben explicar ejemplos concretos de conductas no



- admitidas;
- se deben dejar claros los espacios en los que pueden ocurrir;
- la organización debe posicionarse de forma clara y pública respecto a las situaciones de acoso;

4.2 Dejar clara la información y canales

La información preventiva y de actuación **tiene que estar disponible de forma clara**, no escondida en documentos o compartida una única vez en una formación exclusiva. La gente necesita saber qué se considera acoso, qué hacer si ocurre y a quién acudir.

4.2.1 Qué información tiene que estar visible

Como mínimo, debería poder encontrarse fácilmente:

- qué conductas se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo;
- ejemplos sencillos de situaciones que pueden darse en el día a día;
- qué hacer si una persona vive una situación así o presencia una;
- a quién puede dirigirse (véase “Personas de contacto o de referencia”, [apartado 4.2.4](#));
- qué canales existen para pedir ayuda o comunicar lo ocurrido;
- y qué garantías básicas ofrece el proceso, como confidencialidad, respeto y protección frente a represalias (véase “Derechos de la persona afectada”, [apartado 3.3](#)).

4.2.2 Dónde compartir esta información

La información debería estar en los espacios donde las personas ya buscan referencias o resuelven dudas. Esta información funciona mejor cuando se combina con explicaciones breves, nombre o formas de contacto concretas y recordatorios periódicos.



Dónde puede compartirse esta información:

- en la bienvenida o onboarding;
- en el manual interno o guía de convivencia;
- en la intranet o wiki interna;
- en Notion, Confluence o el espacio de documentación que use el equipo;
- en Slack, Discord, Teams o la plataforma de comunicación interna;
- en materiales para alumnado, personas en prácticas o participantes de mentorías;
- en la web o formulario de inscripción de eventos, formaciones o game jams;
- en correos de bienvenida, convocatorias y recordatorios previos a actividades presenciales.

Del mismo modo, **esta información no debería limitarse a un único canal**, por lo que podríamos recomendar tenerla fijada en un canal de normas o recursos, en la descripción de canales relevantes o en espacios fijos y fáciles de localizar de las plataformas internas principales.



LA PREVENCIÓN Y LA SEGURIDAD NUNCA SON REDUNDANTES

En entornos de comunicación digital esto es especialmente importante porque mucha actividad, al pasar precisamente por canales digitales, comunidades, y espacios compartidos, la información puede perderse fácilmente si no está bien ubicada.

4.2.3 Cómo hacerla más fácil de entender

Para que la información sea útil, conviene que se entienda de manera fácil por personas no familiarizadas con el lenguaje jurídico o técnico.



Para ello, podemos poner en práctica lo siguiente:

- usar lenguaje claro;
- evitar tecnicismos innecesarios;
- incluir ejemplos concretos;
- explicar qué pasos puede dar una persona sin asumir que ya conoce el sistema;
- y diferenciar bien entre pedir ayuda, comunicar una situación y presentar una denuncia interna, si la guía hace esa distinción.

También ayuda indicar de forma visible:

- si se puede acudir con una persona de confianza;
- si el canal sirve también para testigos;
- y si puede usarse aunque la persona no esté segura de querer denunciar formalmente.

4.2.4 Personas de contacto o de referencia

Además del canal formal, conviene que existan personas de referencia identificables. Su función no es investigar ni decidir por sí solas, sino ofrecer una primera orientación y ayudar a activar el canal adecuado.

Estas personas deberían:

- ser fáciles de localizar;
- estar siempre una persona disponible o alternativas disponibles y que permitan la acción inmediata;
- estar formadas en prevención y actuación;
- conocer los pasos del procedimiento y delegación en el caso de ser necesario.



Si la estructura lo permite, también puede existir un pequeño grupo o equipo de referencia con roles bien definidos, lo que permitirá evitar bloqueos si hay ausencias y reducir la posibilidad de conflictos de interés.



5. Qué sucede cuando se comunica una situación de acoso.

En esta parte de la guía te explicaremos **qué esperar cuando se denuncia una situación de acoso**. Muchas veces el desconocimiento sobre este proceso y el miedo a qué esperar frena a las personas que han vivido una situación de acoso de acudir a los canales de denuncia para comunicar su situación.

Nuestro objetivo con los siguientes puntos es darte la **calma** y la **fortaleza** que necesitas para denunciar esa situación injusta que estás viviendo.



No estás sola/ No estás solo/ No estás solo

5.1 Lo primero: tu comunicación pone en marcha el proceso

Una situación así puede comunicarse de distintas formas:

- por la propia persona afectada;
- por alguien que haya presenciado los hechos;
- o por una persona que tenga conocimiento de lo ocurrido y quiera ponerlo en conocimiento de quien corresponda.

La comunicación no tiene por qué llegar siempre por la misma vía. Puede hacerse a través del canal interno previsto (véase “Responsabilidades de la empresa, estudio u organización”, [apartado 3.1](#)), por correo, mediante un formulario o por escrito, según cómo lo haya organizado cada entidad (véase “Dónde compartir esa información”, [apartado 4.2.2](#)). Lo importante es que exista una forma clara y segura de activar el proceso.

Cuando comunicas una situación, no se espera que traigas un caso



“perfecto” ni que lo tengas todo ordenado (véase “Qué debería incluir la comunicación o denuncia, [apartado 5.2](#)). Lo importante es que expliques **qué ha pasado** de la forma más clara que puedas. A partir de ahí, la organización debe activar el procedimiento y empezar a tramitarlo.

5.2 Qué debería incluir la comunicación o denuncia

Para que la organización pueda actuar, conviene que la comunicación recoja la información básica del caso. No hace falta escribirla con lenguaje jurídico ni demostrarlo todo desde el primer momento, pero sí **explicar lo ocurrido de la forma más clara posible**. En ocasiones puede ser difícil dar detalles o comunicar la situación, por eso, no dudes en pedir ayuda o acompañamiento de alguien de confianza que pueda ayudarte a encontrar las palabras necesarias.

Cuando comuniquemos una situación de acoso, lo más útil es incluir:

- quién presenta la comunicación si no lo hacemos de forma directa y lo hacemos a través de un buzón de correo o ticket;
- quién es la persona afectada, si no coincide;
- quién es la persona señalada, si se conoce;
- qué ha pasado;
- cuándo y dónde ocurrió;
- si hubo testigos;
- y si existen mensajes, correos, capturas u otras pruebas.



Puedes grabar y conservar conversaciones en las que participes directamente. No constituye delito aportar esa información por los canales protocolarios, pero si compartirlos fuera del canal de procedimientos.⁵

⁵Tribunal Constitucional, Sentencia 114/1984, de 29 de noviembre, FJ 7.º-8.º, especialmente al afirmar que el secreto de las comunicaciones no puede oponerse frente a quien tomó parte en la comunicación y que quien graba una conversación con otro no incurre, por ese solo hecho, en conducta contraria al artículo 18.3 CE; Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, art. 197.



5.3 Quién va a recibir tu caso

Tu caso **lo recibirá la persona o el grupo encargado** de tramitar este tipo de situaciones. Puede ser una comisión instructora o una persona instructora, según cómo esté organizado el sistema interno. Esa persona o grupo debe actuar con imparcialidad y apartarse si existe conflicto de interés, por ejemplo por amistad íntima, enemistad manifiesta, parentesco o interés directo en el caso.



Si crees que la intervención de una persona no es adecuada por la posibilidad de conflictos de interés u otros motivos, puedes pedir que esta persona no intervenga en el caso.

Si hay conflictos de interés, la persona que debe recibir, valorar o investigar el caso no puede ser realmente imparcial, por lo que se debe cambiar de responsable.

Un conflicto de interés puede ser:



- ser amiga íntima de una de las partes (la que ejerce la violencia o quien la recibe);
- relación de pareja o familiar con alguna de las partes;
- depender jerárquicamente de la persona denunciada;
- que su posición pueda verse afectada;
- participar directamente en los hechos o presenciarlos de forma relevante;
- tener un enfrentamiento previo con alguna de las partes;
- salir perjudicada o beneficiada según la resolución.



5.4 Qué garantías tienes desde el inicio

Desde que se activa el procedimiento, **la organización debe proteger tu intimidad, tu dignidad y la confidencialidad de la información.** También debe evitar que sufras represalias, intimidación o un trato peor por haber hablado. El procedimiento también debe prever protección para quienes intervengan en él, especialmente cuando su participación pueda exponerles a presiones, intimidación o consecuencias negativas.

5.5 Qué puede pasar mientras se investiga

Si hay indicios suficientes o si la situación sigue activa, la organización puede adoptar medidas para protegerte mientras se investiga. Su objetivo es que la situación cese cuanto antes y que no tengas que seguir expuesta.

Estas medidas pueden incluir, por ejemplo:

- separar a la presunta persona acosadora de ti;
- cambiar puestos o turnos de trabajo;
- limitar el contacto;
- establecer pautas de seguimiento;
- o facilitar atención médica si la solicitas. Estas medidas no deberían suponer un perjuicio permanente para ti.

5.6 Qué va a pasar en la investigación

Después de recibir tu comunicación, se abre una investigación interna. Esa investigación debe ser rápida, confidencial y hecha con respeto. Durante esa fase:

- primero se te escuchará a ti;
- después se escuchará a la persona denunciada;
- también se podrá oír a testigos;
- y se podrán revisar documentos, mensajes u otras pruebas.

La idea es aclarar qué ha pasado, no hacerte repetir innecesariamente lo mismo ni exponerte más de la cuenta.



5.7 Cuánto puede durar

Estos plazos ayudan a que el proceso no se alargue sin motivo, aunque en algunos casos puede haber cierta complejidad.⁶

- reunión inicial de la comisión: **3 días laborables** desde la recepción;
- fase preliminar, si existe: **7 días laborables**;
- expediente informativo: **10 días laborables, prorrogables por 3 más**;
- resolución: **3 días laborables**;
- seguimiento: **30 días naturales**.

5.8 Qué decisión puede salir

Cuando termina la investigación, la comisión o la persona instructora deja constancia de los hechos, los testimonios y las pruebas recabadas, y concluye si existen o no indicios de acoso. Si aprecia indicios, instará a la organización a adoptar las medidas que correspondan. Si no los aprecia, también debe dejarlo por escrito.

Si no se aprecian indicios de acoso, el procedimiento puede archivarse. Eso no implica automáticamente que la comunicación fuera falsa, sino que no se ha confirmado el acoso en los términos del protocolo. Aun así, la organización puede adoptar otras medidas si detecta conductas inadecuadas o riesgos que deban corregirse.

Después, la decisión final se comunica por escrito.

5.9 Qué pasa después de la resolución

El proceso no debería cerrarse sin más. Debe haber seguimiento para comprobar si las medidas se han cumplido, si han funcionado y si la situación ha cesado de verdad.

Si la conducta no ha cesado, si reaparece o si las medidas adoptadas no están funcionando, la organización no debería dar el caso por cerrado sin más. El informe de seguimiento debe recoger propuestas adicionales para si los hechos siguen produciéndose, por lo que el seguimiento sirve

⁶Plazos tomados como referencia de Instituto de las Mujeres, *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa* (2023), secc. 2.2, 48–49.



precisamente para detectar eso y proponer nuevas medidas.

5.10 Si durante el proceso aparecen indicios de delito

Si durante la tramitación se ve que los hechos podrían ser delito, la empresa debe adoptar de inmediato medidas cautelares para protegerte y trasladar el caso al Ministerio Fiscal. Además, la vía interna no te impide acudir también a la Inspección de Trabajo o a la vía judicial (véase “Derechos a acudir a vías externas”, [apartado 3.3.2](#)).



Glosario

- **Deadname:** "Deadname" o necrónimo en español, es el nombre que se le asignó al nacer a una persona trans, que ya no utiliza después de haber adoptado uno nuevo que sí refleja su identidad. Llamar al receptor por su deadname o desvelarlo a terceros que no lo sepan es considerado un acto de transfobia, ya que niega la identidad de género del receptor o da pie a que terceros utilicen esa información como forma de humillar al receptor.
- **Outing:** Revelar sin permiso información privada sobre la orientación sexual, la identidad de género o determinadas características personales de alguien.
- **Misgendering:** Referirse a una persona con un género, nombre o pronombres que no corresponden con su identidad.
- **Doxing:** Difusión pública de datos personales o información privada de una persona sin su consentimiento, normalmente con la intención de exponerla, intimidarla o ponerla en riesgo.
- **Ciberflashing:** Envío no solicitado de imágenes, vídeos o contenido sexual por medios digitales.
- **Spyware:** Programa o software que sirve para espiar la actividad de una persona en su dispositivo, recopilar información o vigilarla sin su conocimiento.
- **Personas no binarias:** Personas cuya identidad de género no se identifica solo como hombre o solo como mujer.
- **Expresión de género:** Forma en que una persona expresa su género a través de su aspecto, su ropa, su manera de hablar, sus gestos o su forma de presentarse socialmente.
- **Identidad de género:** Vivencia interna y personal del propio género.
- **Conflicto de interés:** Situación en la que una persona no puede actuar con la neutralidad necesaria por su relación, implicación o interés respecto de alguna de las partes de un caso.



- **Comisión instructora / Persona instructora:** Órgano o persona encargada de recibir, tramitar e investigar una comunicación o denuncia dentro del procedimiento interno.
- **Vía interna / Vía externa:** La vía interna es el procedimiento previsto dentro de la propia organización para comunicar y gestionar una situación. La vía externa es cualquier recurso fuera de la organización, como la Inspección de Trabajo, un juzgado, la Policía o un servicio público de apoyo.
- **Medidas cautelares:** Medidas temporales que se adoptan mientras se investiga un caso para proteger a la persona afectada y evitar que la situación continúe o empeore.
- **Represalias:** Consecuencias negativas que sufre una persona por haber comunicado, denunciado, apoyado o participado en un procedimiento.
- **Onboarding:** Proceso de acogida e incorporación de una persona a una empresa, equipo, comunidad o proyecto.
- **Freelancer:** Persona que trabaja por cuenta propia y presta servicios de forma independiente a distintas empresas o clientes.
- **Partner:** Entidad, empresa u organización con la que se colabora de forma profesional en un proyecto, actividad o relación de trabajo.
- **Lead:** Persona que coordina o lidera un área, equipo o disciplina concreta dentro de un proyecto.
- **Ticket / Tickets automatizados:** Sistema interno para registrar incidencias, solicitudes o comunicaciones. Un ticket es cada caso o solicitud individual, y los tickets automatizados son aquellos que se generan o gestionan a través de una plataforma sin contacto humano inmediato.
- **Espacios online:** Entornos digitales en los que las personas trabajan, se comunican o participan, como chats, videollamadas, plataformas internas, redes o comunidades virtuales.
- **Wiki interna:** Espacio digital interno donde una organización reúne documentación, normas, recursos, procesos o información útil para su equipo.



- **Servidores:** Espacios digitales donde se alojan y organizan comunicaciones, archivos o actividades compartidas, por ejemplo en plataformas como Discord.
- **Mentorías:** Espacios de acompañamiento y orientación en los que una persona con más experiencia apoya a otra en su desarrollo profesional o formativo.



Normativa y jurisprudencia

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia BOE-A-2007-6115. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Referencia BOE-A-2015-11430. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. «BOE» núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. Referencia BOE-A-1995-25444. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*. «BOE» núm. 215, de 7 de septiembre de 2022. Referencia BOE-A-2022-14630. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. «BOE» núm. 51, de 1 de marzo de 2023. Referencia BOE-A-2023-5366. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*. «BOE» núm. 44, de 21 de febrero de 2023. Referencia BOE-A-2023-4513. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*. «BOE» núm. 245, de 10 de octubre de 2024. Referencia [BOE-A-2024-20402](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>



Guías y fuentes institucionales

Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). *Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC.*

<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/comision-delegada-de-igualdad/protocolo-de-prevencion-e-intervencion-frente-al-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-el-csic>

DonesTech. *Kit para afrontar violencias machistas digitales*. 2019.

https://donestech.net/files/kitviolencias2019_cast_2.pdf

Instituto de las Mujeres. *Conoce tus derechos frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual en el ámbito laboral*.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Conoce_tus_derechos.pdf

Instituto de las Mujeres. *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa*. 2023.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. *Guía de derechos para las víctimas de violencia de género y violencias sexuales*. 2024.

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/GUIA-DE-DERECHOS-PARA-VICTIMAS-DE-VIOLENCIA-DE-GENERO-Y-VIOLENCIAS-SEXUALES_espanol_2024.pdf

SocialTIC. *Guía de estrategias ciberseguras*. 2017. https://socialtic.org/wp-content/uploads/2017/12/GuiaEstrategias_Ciberseguras.pdf

Soria en Igualdad. *Manual de prevención del acoso sexual y por razón de sexo*. 2020.

https://soriaenigualdad.es/storage/2020/12/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf

Universidad de Salamanca. *Protocolo en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo*. 2025. <https://educacion.usal.es/wp-content/uploads/sites/62/2025/10/Protocolo-en-prevencion-del-acoso-sexual-y-o-por-razon-de-sexo.pdf>

<https://educacion.usal.es/wp-content/uploads/sites/62/2025/10/Protocolo-en-prevencion-del-acoso-sexual-y-o-por-razon-de-sexo.pdf>



Links de interés

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social: portal general de la Inspección, con trámites, información y acceso a denuncias.

<https://www.mites.gob.es/itss/web/>

Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: útil para comunicar irregularidades observadas en el entorno laboral.

<https://oeitss.mites.gob.es/buzonitss/>

Instituto de las Mujeres – Acoso sexual y acoso por razón de sexo: reúne modelos de protocolo, guía de derechos y materiales de apoyo.

<https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

Servicio 016: atención gratuita y confidencial sobre todas las formas de violencia contra las mujeres, con teléfono, WhatsApp, chat y correo electrónico.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacion-3/recursos/telefono016/>

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género: información institucional, recursos y materiales sobre prevención, detección y atención.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

AEPD – Canal Prioritario: para solicitar la retirada urgente de fotos, vídeos o audios de contenido sexual o violento difundidos ilícitamente en internet.

<https://www.aepd.es/canalprioritario>

Sede electrónica del Ministerio de Trabajo: útil para trámites relacionados con actuaciones inspectoras ya iniciadas.

<https://sede.mites.gob.es/>

SEGAP-CSVI: <https://cgtcatalunya.cat/tag/segap/>

