



Anexo II. DEFINICIONES

Rev.: 1.0
05/05/2017

1. Concepto general

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- a. Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- b. Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- c. La situación de desigualdad entre persona acosada y acosadora provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- d. La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

2. Direccionalidad del acoso

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- **Acoso descendente:** el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- **Acoso horizontal:** el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- **Acoso ascendente:** el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

3. Formas de acoso

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias, y maneras de ejercerlo, incluso mediante la combinación de diferentes conductas.

a) Acoso laboral:

Hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal).

El acoso laboral se produce cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su

trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007).

b) Acoso psicológico o moral:

De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera **acoso psicológico o moral** la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

c) 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

d) Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por razón de identidad de género:

Cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

No es necesario en este caso que las conductas y/o hechos que se manifiestan sean de carácter sexual.

Tanto el **acoso sexual** como el **acoso por razón de sexo**, el debido a la **orientación afectivo-sexual** y por razón de **identidad de género** son considerados, en todo caso, discriminatorios.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por motivación sexual.

Así mismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares (Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella).

También se considerará discriminación por razón de sexo, de identidad de género y de orientación afectivo-sexual cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y/o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

e) Otros acosos discriminatorios:

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de

diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

f) Ciberacoso:

El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Hace referencia a la manera de ejercerlo. Todos los acosos definidos pueden realizarse sirviéndose de esta forma.

No se considerarán acoso:

- Aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional.
- Actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima, por ejemplo, el caso del acoso sexual.
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Los conflictos.
- Las críticas justificadas.
- La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los y las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

La posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas vejatorias o intimidatorias.

4. Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso que aparecen referidas en distintas normativas. Aunque se recogen asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y pueden algunas de ellas aparecer formando parte de distintos tipos.

a) Acoso laboral

- Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva o asignarla tareas muy por debajo de sus capacidades o sin valor real.
- Dejar incomunicada a una persona de manera continuada sin causa que lo justifique:
 - Impedir sus relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo y/o con el exterior.
 - Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros (aislamiento).
 - No dirigir la palabra a la persona y/o evitar el contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
 - Manipular, ocultar, devolver la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc. de la persona.
- Ocultar deliberadamente información, realizar amenazas o extralimitarse en el ejercicio de las funciones y competencias propias de su cargo.
- Exigirle a esta persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan.
- Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.
- Control de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- Vaciar paulatinamente del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona.
- Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.
- Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

b) Acoso psicológico o moral

- Intimidaciones verbales: Insultos, menosprecios y burlas repetidas, difusión de rumores sobre su ámbito habitual o su vida privada, etc.
- Intimidaciones psicológicas:
 - Vejaciones o tratos degradantes de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad.
 - Control de la persona, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las tecnologías de la información y comunicación de forma indeseada por parte de la víctima

- Amenazas para intimidar, provocar miedo, lograr algún objetivo o simplemente para obligar a la otra persona a hacer algo que no quiere.
- Agresiones físicas: pueden ser directas: peleas, palizas, golpes, empujones, pequeños gestos molestos como collejas, etc. o indirectas: destrozo de materiales personales, pequeños hurtos, etc.
- Aislamiento social: puede ser directo: excluir, no dejar participar a la persona en actividades o indirecto: ignorar, no contar con él/ella en las actividades normales de grupo.

c) Acoso sexual

- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Mal uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los aseos o vestuarios.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Insinuaciones por parte de un/a superior/a de conseguir mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual

d) Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por razón de identidad de género:

- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un/a trabajador/a motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Asignar a una persona, a causa de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Ignorar aportaciones, comentario o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista u homófobo de forma reiterada.

- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- La exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.
- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

e) Acoso discriminatorio:

- Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, su edad, su estado civil o condición social.
- Se incluyen comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, o lgtbfobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

f) Ciberacoso

- Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
- Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.
- Difamación y juego sucio o *outing and trickery* (salida y engaño): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
- Acoso cibernético o *cyberstalking*: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.