

# Prevención del Ciberacoso

Asistencia Técnica  
13 de Noviembre 2024



# Contenidos

1

Conceptualización

2

Marco normativo

3

Cómo identificar ciberacoso

4

Prevención



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Objetivos

1

Definir el  
ciberacoso en el  
ámbito laboral

2

Explicar impacto

3

Proveer  
herramientas de  
prevención y  
actuación



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Conceptos clave



# Acoso

El **acoso sexual** es 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.

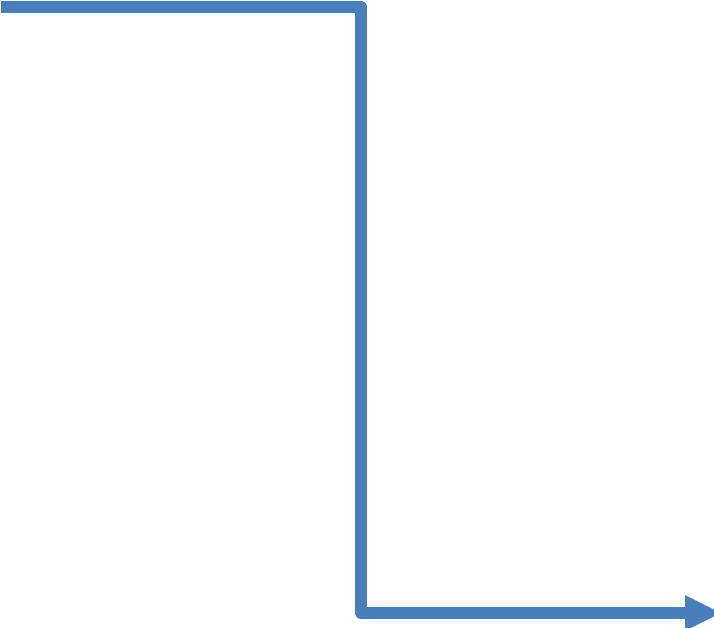
**Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En el ámbito laboral estas modalidades de acoso pueden darse entre **personas de igual o distinto nivel jerárquico**, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

# Acoso

El **stalking** es una forma de acoso que implica la persecución obsesiva y continuada de una persona, ya sea en el entorno físico o digital, que genera miedo, angustia y vulnerabilidad en la víctima.

Artículo 172 ter Código Penal



Puede incluir acciones como el seguimiento, la vigilancia constante, la recopilación de información personal sin consentimiento y el envío de mensajes no deseados.

# Características del Stalking:

- **Frecuencia y persistencia:**

Comportamientos repetitivos que se prologan en el tiempo.

- **Invasión de la privacidad:**

Acciones que buscan conocer, seguir o invadir la vida privada de la víctima.

- **Intimidación:**

Genera miedo o estrés emocional en la persona afectada.

- **Uso de tecnología:**

En el caso de cyberstalking, el acoso se realiza a través de medios digitales (rrss, correos electrónicos etc).

# ¿Qué es el Ciberacoso?

Acoso que ocurre en **entornos digitales** o mediante el uso de **dispositivos electrónicos**.

**En el ámbito laboral** implica conductas de hostigamiento, intimidación o abuso dirigidas hacia una persona a través de medios digitales como correos electrónicos, redes internas de la empresa, aplicaciones de mensajería o redes sociales.

Este acoso puede ser de carácter sexual, por razón de sexo o estar relacionados con elementos como la **orientación sexual, racial...**

Este tipo de acoso puede adquirir proporciones alarmantes, ya que la información circula rápidamente en internet.



# Formas del Ciberacoso

Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).

Dar de alta a la víctima en un sitio web donde puede estigmatizarse o ridiculizar a una persona.

Crear un perfil falso en nombre de la víctima para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.

Usurpar la identidad de la víctima para, por ejemplo, hacer comentarios ofensivos sobre terceros.

Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc... a una persona.

# Formas del Ciberacoso

Dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam, contactos con desconocidos, etc...

Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.

Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.

Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual.

Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo algún tipo de chantaje online como, por ejemplo, grooming (acoso sexual a menores).

# Introducción al Ciberacoso en el entorno laboral

- A partir de la pandemia de COVID-19 ha habido un aumento de los **entornos laborales digitalizados**.
- Forma específica de acoso que ocurre en **entornos digitales** y que puede tomar forma tanto de **acoso sexual** como de acoso **por razón de sexo**, entre otros.
- Involucra conductas de hostigamiento, intimidación o abuso en plataformas digitales (correos electrónicos, rrs, chats de empresa, etc.)

# Ciberacoso versus acoso laboral clásico

**Conductas definidas claramente en los protocolos de teletrabajo: RDLTD**

*“Las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.”*

# Ejemplos de Ciberacoso laboral

- **Mensajes ofensivos o intimidatorios:**  
Enviar comentarios hostiles o degradantes a través de correos, chats y redes sociales.
- **Exclusión intencional:**  
Aislar a una persona de grupos de trabajo, canales de comunicación o actividades digitales relevantes.
- **Difusión de información o imágenes privadas sin consentimiento:**  
Compartir contenidos de carácter personal o laboral sin el permiso de la persona afectada.
- **Difamación y rumores:** Transmitir información falsa o rumores sobre una persona en entornos digitales.

# Algunos datos

Según el Institute of Development Studies, entre el 16 por ciento y el 58 por ciento de las mujeres han experimentado violencia de género facilitada por la tecnología.



La Unidad de Investigación de la revista *The Economist* descubrió que el 38 por ciento de las mujeres han tenido experiencias personales de violencia en línea, y el 85 por ciento de las mujeres que pasan tiempo en línea han sido testigos de violencia digital contra otras mujeres.



Entre las formas más comunes de violencia denunciadas está el ciberacoso (66%).



La violencia digital aumentó durante la pandemia de COVID-19, aprovechando los momentos en que las mujeres y las niñas se conectaban a Internet para trabajar, estudiar y realizar actividades sociales.

Antes de la pandemia, el 38 por ciento de las mujeres encuestadas sufrían abusos en línea, y el 27 por ciento declaró haber sufrido un aumento de estos abusos durante la pandemia.

Misinformation  
and defamation

67%

Cyber-harassment

66%

Hate speech

65%

Impersonation

63%

Hacking and  
stalking

63%

Video- and image-  
based abuse

57%

Doxing

55%

Astroturfing

58%

Violent threats

52%



# Macroencuesta de violencia contra la Mujer (2019)

## Acoso sexual

Prevalencia del acoso sexual a lo largo de toda la vida por tipo de acoso

Mujeres que han sufrido acoso sexual, según vínculo que las une con el agresor

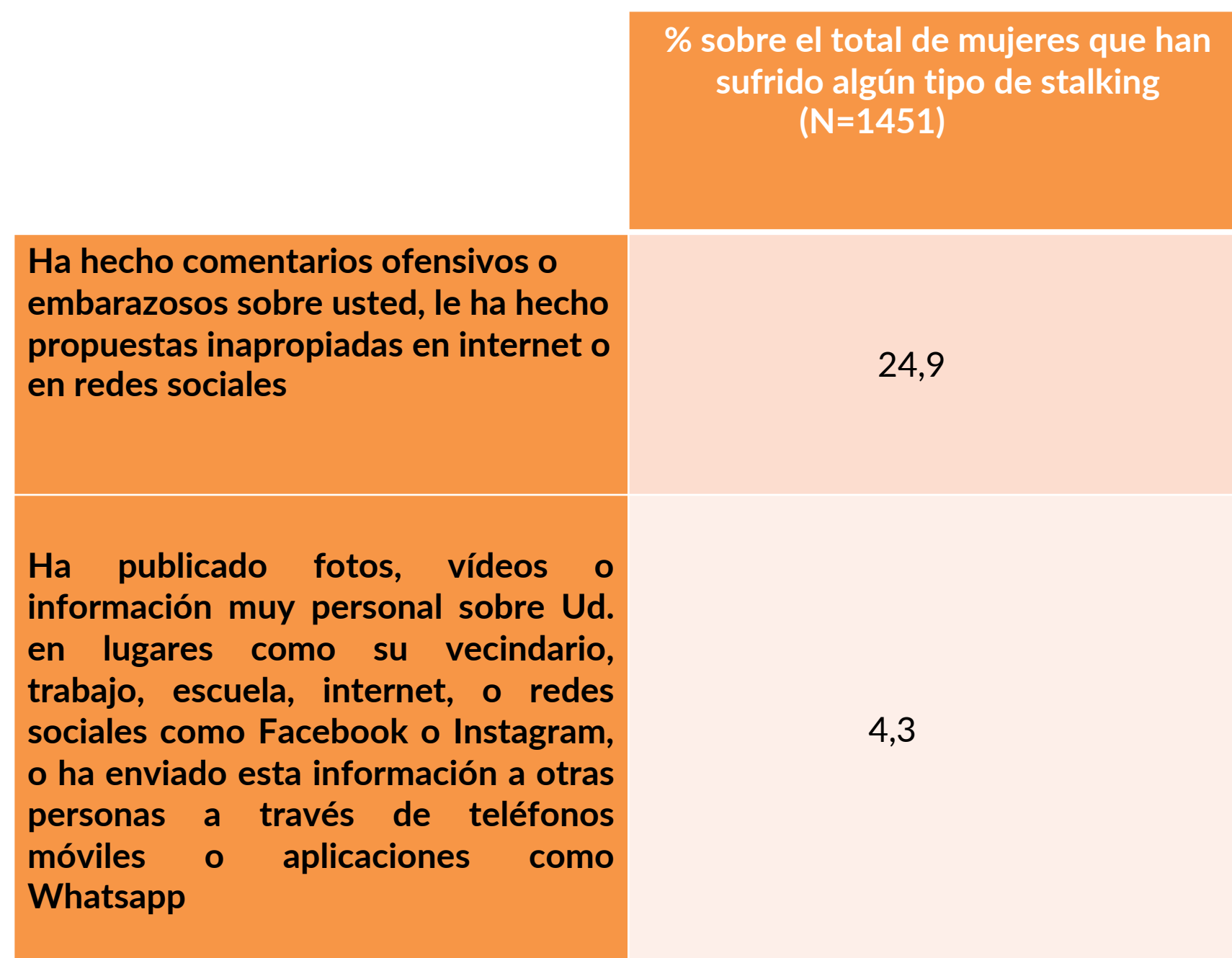
	% sobre el total de mujeres que han sufrido algún tipo de acoso sexual (N=3864)
Ha recibido insinuaciones inapropiadas, humillantes, intimidatorias, u ofensivas en las redes sociales de internet como Facebook, Instagram o Twitter	18,4
Ha recibido correos electrónicos, mensajes de Whatsapp, o mensajes de texto sexualmente explícitos inapropiados, que le hayan hecho sentir ofendida, humillada, o intimidada	15,9

	% sobre el total de mujeres que han sufrido acoso sexual y han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor (N=3826)
Alguien del trabajo (hombre)	17,3

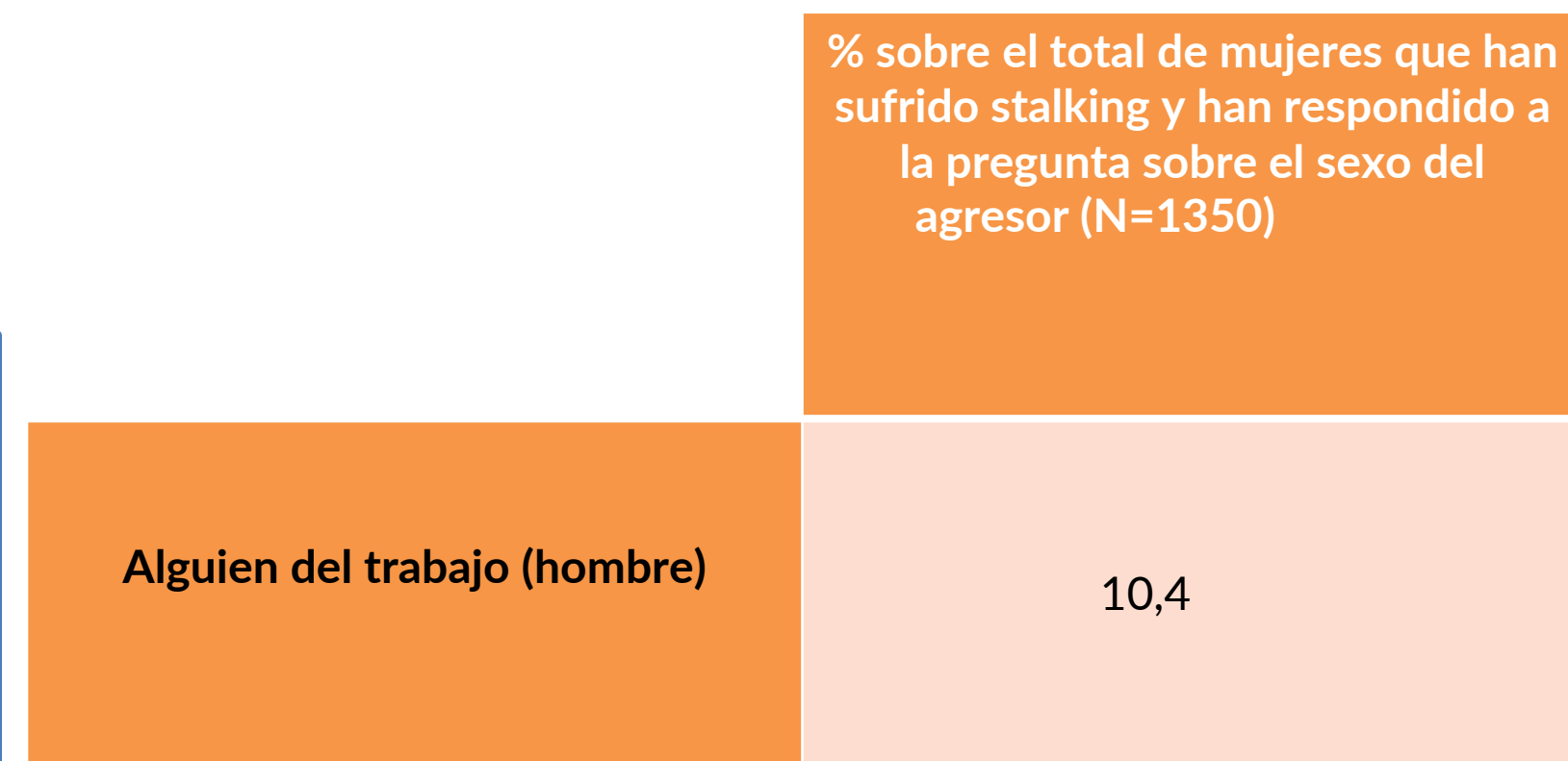


## Acoso reiterado (stalking)

Prevalencia del acoso reiterado a lo largo de toda la vida por tipo de acoso reiterado.



Mujeres que han sufrido stalking, según vínculo que las une con el agresor



# Impacto del Ciberacoso

## En las personas afectadas:

- **Salud Mental y Emocional:**

Puede generar altos niveles de estrés, ansiedad, baja autoestima y síntomas de depresión.

- **Desempeño Laboral:**

La productividad y la motivación de las personas acosadas suelen verse afectadas, con una posible pérdida de concentración y aumento del absentismo.

- **Repercusión en la vida personal:**

Las víctimas a menudo llevan el impacto emocional más allá del ámbito laboral, afectando a sus relaciones personales y bienestar general.

## En la Cultura Organizacional:

- **Deterioro del Clima Laboral:**

El ciberacoso puede crear un ambiente hostil y tóxico, afectando tanto a las víctimas como al resto del equipo.

- **Pérdida de Talento:**

Personas afectadas o testigos de ciberacoso pueden dejar la empresa, lo que puede suponer un perjuicio para la misma.

- **Impacto en la Reputación de la Empresa:**

Una cultura de trabajo percibida como permisiva frente al acoso digital puede dañar la imagen corporativa y hacer que la empresa pierda oportunidades de crecimiento y colaboración. Pérdida de confianza del equipo y clientes que mantienen compromiso con la inclusión.

# Marco normativo



# Normativa internacional

- **Convenio de Budapest sobre Ciberdelincuencia (2001):**

Adoptado por el Consejo de Europa, primer tratado internacional centrado en crímenes informáticos.

Aporta una estructura para la cooperación internacional en la lucha contra delitos online, incluyendo potenciales casos de ciberacoso.

- **Convenio de Estambul (2011):**

Tratado del Consejo de Europa sobre la prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

Reconoce la violencia digital como una forma de violencia de género.

# Normativa internacional

- **Directrices de la ONU:**

Resoluciones que abordan la violencia en línea y la necesidad de proteger los derechos humanos y en entornos digitales.

Fomentan el desarrollo de marcos legales nacionales que incluyan el ciberacoso.

- **Directiva de Servicios Digitales de la UE:**

Recién adoptada, se enfoca en la responsabilidad de las plataformas digitales.

Impone obligaciones a las plataformas para eliminar contenido que pueda incluir ciberacoso.

- **Convenios de la OIT:**

En particular el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el entorno laboral.

Se extiende a situaciones de acoso online en contextos de trabajo.

# Normativa estatal

- **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.**

Establece obligaciones para las empresas en cuanto a la supervisión del uso de nuevas tecnologías para prevenir situaciones de acoso. Art 17 derecho a la intimidad y protección de datos.

- **Artículo 172 ter y 173 Código Penal.**

Estos artículos tipifica el acoso y la violencia de género, abarcando el ciberacoso en el contexto de la violencia machista. Las conductas de hostigamiento que causen sufrimiento psicológico a la víctima están penadas, lo que puede incluir el uso de medios digitales para llevar a cabo tales actos.

- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre** (también conocida como “Solo sí es sí”):

Establece un marco más amplio para la protección de las víctimas de violencia sexual, incluyendo el ciberacoso como una forma de agresión. Incorpora medidas para la prevención y protección de las víctimas, y destaca la necesidad de una respuesta institucional adecuada.

- **Ley de protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales:**

Esta ley establece el derecho a la protección de datos y a la privacidad, lo que es fundamental en casos de ciberacoso. Las empresas deben garantizar que los datos de la plantilla se manejen de manera segura y confidencial, lo cual es especialmente relevante al tratar denuncias de acoso.

# Cómo identificar el Ciberacoso





# Señales y comportamiento del Ciberacoso

## **Mensajes inapropiados o intimidatorios:**

Comentarios ofensivos, irrespetuosos o con connotaciones sexuales enviados a través de correos electrónicos, chats de trabajo o redes sociales de la empresa. Estos mensajes pueden incluir bromas sexistas, lenguaje degradante o cuestionamientos basados en género o identidad.

## **Difusión no consentida de información personal o laboral:**

Compartir sin permiso imágenes, videos, o información privada sobre una persona, especialmente con el objetivo de humillar, desacreditar o intimidar.

## **Comentarios y rumores maliciosos:**

La propagación de rumores, especialmente en plataformas digitales, para perjudicar la imagen o la credibilidad de una persona, lo cual afecta frecuentemente a personas de colectivos vulnerables, o puede contener un carácter sexista, perpetuando estereotipos o prejuicios.

## **Aislamiento digital intencionado:**

Excluir de manera intencionada a una persona de canales de comunicación o actividades laborales importantes, ya sea para minar su desempeño o para restarle reconocimiento, en especial cuando este aislamiento se da con sesgos de género.

# Indicadores de un posible acoso

- **Frecuencia y persistencia:** Cuando los comportamientos de acoso son constantes.
- **Patrones de exclusión y control:** Tácticas de exclusión y control dirigidas a limitar el crecimiento profesional de mujeres y minorías, como no invitar a reuniones clave, impedir acceso a oportunidades, o cuestionar sistemáticamente su competencia.

# Importancia de la detección temprana

Identificar el ciberacoso temprano ayuda a minimizar su impacto y promueve un entorno seguro e inclusivo. Las empresas deben contar con canales confidenciales de denuncia y estrategias de sensibilización que reconozcan la diversidad y promuevan la igualdad en el entorno digital.

# Caso Iveco

Verónica sufrió la difusión no consentida de un video íntimo por parte de compañeros de trabajo, lo que provocó un ambiente de acoso que la llevó al suicidio en 2019.

El entorno laboral se convirtió en un espacio hostil y insostenible, afectando de manera crítica su salud mental.

Este caso resaltó la necesidad de mejorar los protocolos de actuación en las empresas y reforzó el debate sobre cómo las instituciones pueden prevenir y responder a incidentes de ciberacoso para proteger mejor a las víctimas y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

MADRID

## Una empleada de Iveco se suicida tras viralizarse en la empresa un vídeo sexual



Concentración de trabajadores de Iveco en Madrid. ÁNGEL NAVARRETE

Se llamaba **Verónica**. Tenía dos hijos de nueve meses y cuatro años. Y el pasado sábado se quitó la vida. No pudo soportar más la presión **tras difundirse en un grupo de WhatsApp un vídeo sexual** en el que aparecía ella sola.

CASO IVECO >

### **E** “Ya no puedo más”

En los últimos días arreciaron los ataques y burlas de compañeros hacia la empleada de Iveco víctima de la difusión de vídeos sexuales. Bajo presión, se suicidó. Esta es la historia

PROSIGUE LA INVESTIGACIÓN /

## Verónica le dijo a IVECO que envió el vídeo sexual a dos compañeros y sospechaba de uno de ellos

El exnovio de la mujer de 32 años que se quitó la vida tras difundirse su vídeo sexual en su empresa ha quedado en libertad con cargos tras declara voluntariamente ante la Policía. Según ha podido saber 'Espejo Público' el hombre **se sintió señalado y decidió declarar ante los agentes** por propia voluntad. El joven negó los hechos y desmintió que él fuera.

# Prevención



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Estrategias de prevención para empresas

El **Real Decreto-ley 28/2020** establece que las empresas deben abordar el ciberacoso y otras formas de acoso desde la perspectiva de la prevención de **riesgos laborales**. Esto implica que no se trata solo de un problema personal entre individuos, sino de una cuestión que **afecta al entorno laboral y que debe ser gestionada de manera proactiva por la empresa**.

# Estrategias de prevención para empresas

## Desarrollo de Protocolos de Prevención

Implementación de políticas internas que detallen pasos específicos para identificar y responder al ciberacoso.

- **Definir claramente el ciberacoso:** Proporcionar ejemplos específicos para que toda la plantilla entienda qué comportamientos son inaceptables.
- **Pasos específicos para identificar y responder al ciberacoso:** Incluir procedimientos para la detección temprana y la respuesta inmediata.

Procedimiento para la gestión de denuncias:

**Garantizar la privacidad de las víctimas:** Asegurar que las denuncias se manejen de manera confidencial para proteger a las víctimas.

**Investigación justa y transparente:** Establecer un proceso claro y justo para investigar las denuncias, con medidas para evitar represalias.

# Estrategias de prevención para empresas

## Sensibilización y formación

- Programas de **formación obligatorios sobre ciberacoso**, ética digital y el uso seguro de las tecnologías de la información.
- Talleres sobre perspectiva de género y cómo las dinámicas de poder influyen en el acoso digital.
- **Promover una cultura de respeto**: Fomentar un ambiente de trabajo donde se valore el respeto y la inclusión.

# Estrategias de prevención para empresas

## Monitoreo y evaluación de políticas

- Auditorías periódicas para evaluar la efectividad de los protocolos y hacer los ajustes necesarios.
- Encuestas anónimas a la plantilla para conocer el clima laboral y posibles situaciones de acoso.

## Fomento comunicación abierta

- Crear un ambiente donde la plantilla se sienta segura al reportar conductas inapropiadas, con vías de comunicación seguras y anónimas.



# Acciones individuales para la prevención

## Actitudes responsables

- Reflexionar sobre el uso de mensajes, correos y redes sociales en el entorno laboral.
- Evitar compartir información personal de otras personas sin permiso y ser consciente de que todas las acciones en el entorno digital dejan un rastro.
- Si eres testigo de una situación de ciberacoso, informa a la persona responsable o utiliza canales de denuncia de la empresa.

## Detección y reconocimiento del problema

- **Identificar señales.** Estar atentos/as a cambios en el comportamiento de la persona afectada, como retraimiento, ansiedad o falta de motivación.
- **Comunicación abierta.** Mantener un canal de diálogo accesible y de confianza para que la víctima se sienta cómoda compartiendo lo que ocurre.

## Pasos inmediatos

- **Reunir evidencias.** Recomendar a la víctima que guarde copia de mensajes, correos o publicaciones que demuestren el acoso.
- **Buscar apoyo.** Contactar al área de recursos humanos o a una figura de confianza en la empresa que pueda actuar y ayudar a canalizar la denuncia de forma segura.

## Respuesta del resto de la plantilla

- **Mostrar apoyo.** Escuchar y ofrecer ayuda a la víctima, dejando claro que no está sola y que el acoso no es su culpa.
- **Denunciar la conducta.** Si alguien del equipo es testigo del acoso, debe tomar la iniciativa de reportar la situación a las personas con cargo superior o utilizar las vías anónimas disponibles para mantener la privacidad de la víctima.
- **No ser cómplice.** No compartir, comentar o darle visibilidad al contenido que se ha difundido de forma no consentida, ni involucrarse en comportamientos que fomenten el acoso.

# GRACIAS



## Contacto

Correo electrónico

[Contacto@madridcorresponsable.es](mailto:Contacto@madridcorresponsable.es)

Teléfono

639 05 65 81

Visítanos

[madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)