



## JARDUNALDI TEKNIKOA:

Lan eremuan indarkeria  
eta jazarpena

Urriaren 14a, asteartea, 9:30etik 12:00etara



**JORNADA TÉCNICA:**

**violencia y acoso  
laboral**

**14 de octubre**, martes, de 9:30 a 12:00 horas

# REQUISITOS ESENCIALES Y DESEABLES PARA EMPRESAS

M<sup>a</sup> Inés Álvarez Vázquez  
Subdirectora Técnica de OSALAN

<https://www.osalan.euskadi.eus/ponencias-fotografias-y-video-del-quinto-taller-dirigido-al-personal-tecnico-de-los-servicios-de-prevencion-abordaje-preventivo-de-la-violencia-laboral/webosa00-contqha/es/>

# GESTIÓN DE LA VIOLENCIA

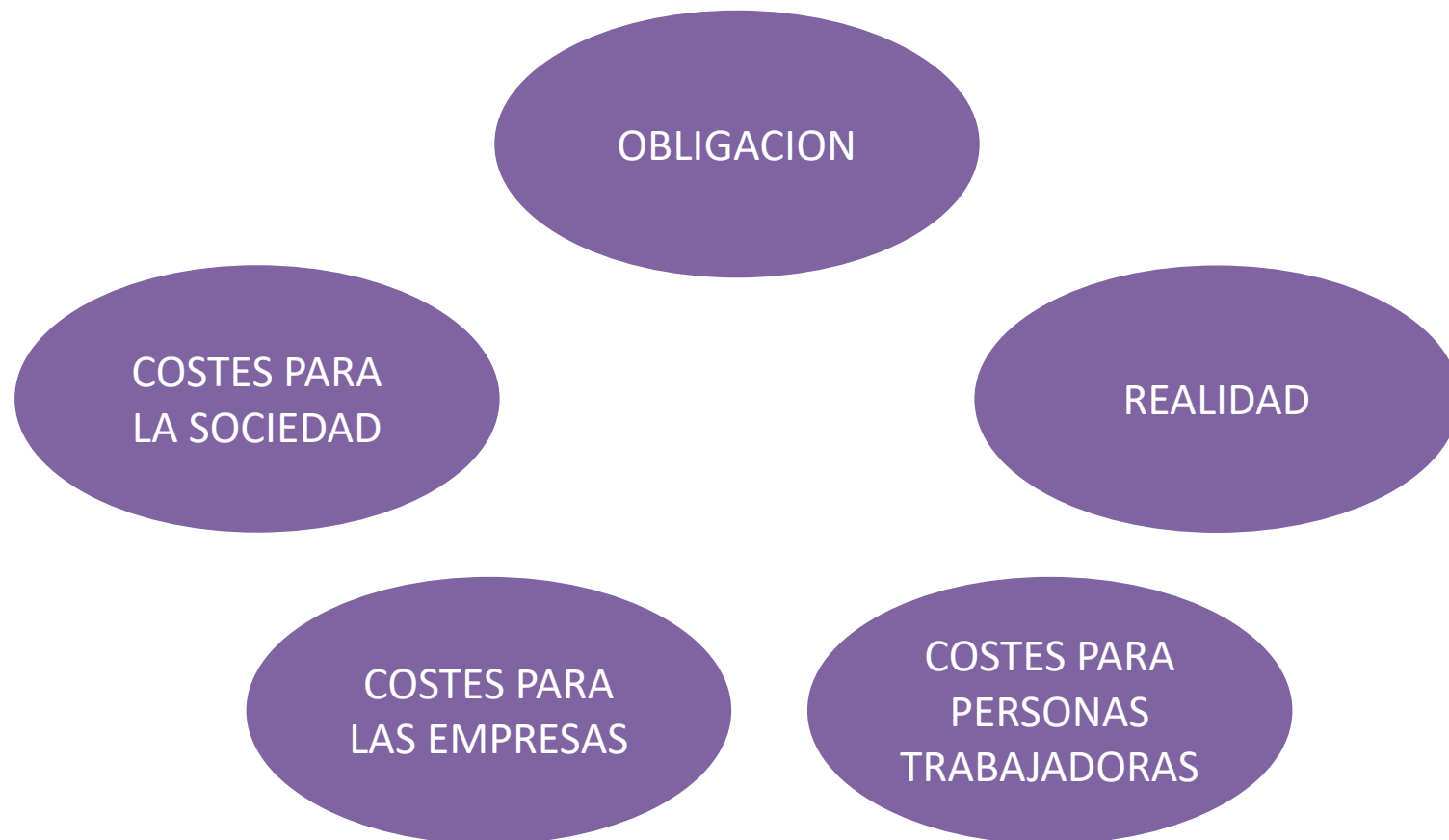
¿POR QUÉ ABORDAR LA VIOLENCIA LABORAL?

ABORDAJE DEL RIESGO DE VIOLENCIA INTERNA

ABORDAJE DEL RIESGO DE VIOLENCIA EXTERNA



## ¿POR QUÉ ABORDAR LA VIOLENCIA LABORAL?



# GESTIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL



```
graph TD; A[GESTIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL] --> B[VIOLENCIA INTERNA]; A --> C[VIOLENCIA EXTERNA];
```

VIOLENCIA  
INTERNA

VIOLENCIA  
EXTERNA

## ABORDAJE DEL RIESGO DE VIOLENCIA INTERNA

ABORDAJE INTEGRAL

PREVENTIVO

REACTIVO

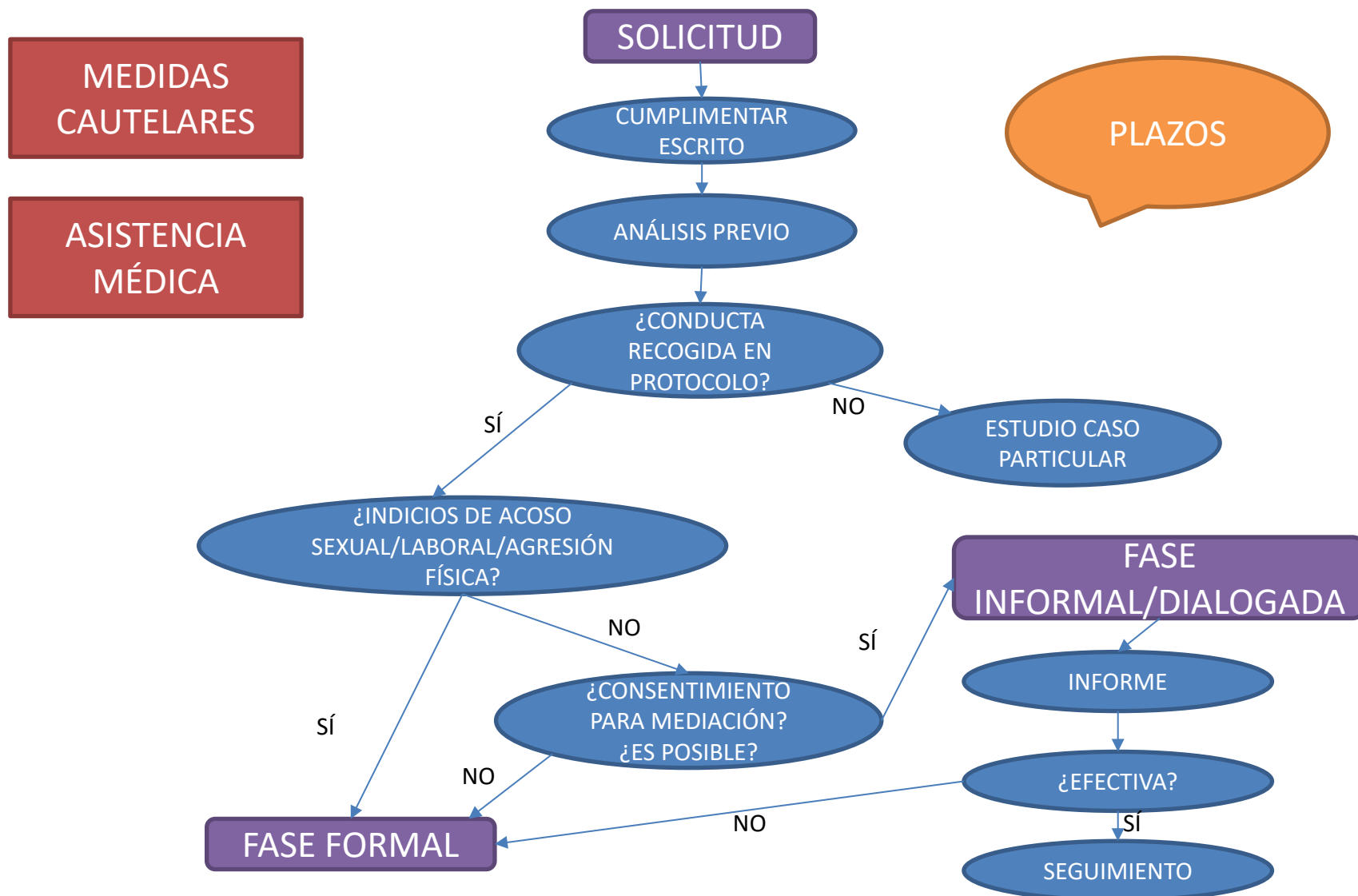
INCLUIDO EN EL PLAN  
DE PREVENCIÓN

FINALIDAD  
PREVENTIVA

# PROCEDIMIENTO VIOLENCIA LABORAL INTERNA



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VIOLENCIA INTERNA





# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VIOLENCIA INTERNA

## FASE FORMAL

ANÁLISIS  
DOCUMENTACIÓN  
ENTREVISTAS  
INVESTIGACIÓN

INFORME

CONCLUSIONES

PROPUESTA  
MEDIDAS

ACOSO

ADOPCIÓN  
MEDIDAS

REVISIÓN ERP

PROCEDIMIENTO  
DISCIPLINARIO  
PREVENTIVO

OFRECIMIENTO  
ASISTENCIA  
LEGAL

SEGUIMIENTO

PLAZOS

COMPROMISO Y  
VINCULACIÓN  
MEDIDAS

MEDIDAS  
CAUTELARES

ASISTENCIA  
MÉDICA

INFORMACION A LOS IMPLICADOS Y AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VIOLENCIA INTERNA



## ABORDAJE DEL RIESGO DE VIOLENCIA EXTERNA



## ANEXO Nº 2 PROCEDIMIENTO INFORMAL - FORMULARIO DE DENUNCIA POR CONDUCTA INAPROPIADA

### DATOS DEL/LA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

### DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A

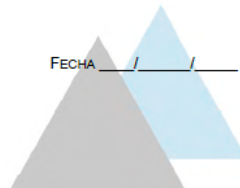
Nombre completo	
Cargo	
Función que realiza	

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL/LA DENUNCIADO/A QUE AVALARÍAN  
LA DENUNCIA



\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL/LA DENUNCIANTE

FECHA \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Nombre - Firma Receptor  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia



## ANEXO Nº 4 PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DENUNCIA DE CONDUCTA INAPROPIADA

Expediente nº .....

Fecha apertura expediente.....

### DATOS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

DESIGNADOS POR EL/LA DENUNCIANTE	SI	NO
DESIGNADOS POR LA COMISIÓN	SI	NO

En representación de la empresa

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

En representación de la empresa

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

En representación de la RLT

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

## En representación de la RLT

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

## DATOS DEL/LA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

## DATOS DEL/LA VICTIMA

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

## DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A

Nombre completo			
Cargo			
Función que realiza			
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima			
Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>			
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?			
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>			
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?			
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?			
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			

Nombre completo			
Cargo			

## CONCLUSIONES

### A.- SI SE APRECIAN INDICIOS:

#### CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

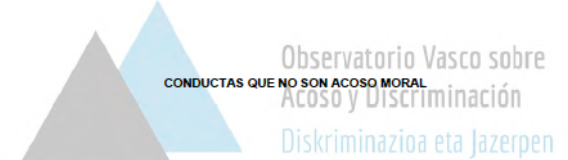
ABUSO DE AUTORIDAD		
Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incommunicado/a sin causa alguna que lo justifique.	SI	NO
Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.	SI	NO
Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.	SI	NO
Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes.	SI	NO
TRATO VEJATORIO		
Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.	SI	NO
Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.	SI	NO
Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.	SI	NO
ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TR LISOS)		
Creencias políticas y religiosas de la víctima.	SI	NO
Ataques por motivos sindicales.	SI	NO
Sexo u orientación sexual.	SI	NO
Mujeres embarazadas o maternidad.	SI	NO
Edad, estado civil.	SI	NO
Origen, etnia, nacionalidad.	SI	NO
Discapacidad.	SI	NO

ENJUICIAMIENTO OBJETIVO:

Fuente: Seminario del Observatorio Vasco Sobre el Acoso y la Discriminación sobre Protocolos de Conductas de Acoso en el Trabajo (octubre- noviembre 2016)

Existe propósito u objetivo ( conducta intencionada)	SI	NO
Produce el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona ( conducta negligente)	SI	NO
Atenta contra el derecho a la dignidad de la persona	SI	NO
Es una acción bilateral	SI	NO
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a una trabajadora	SI	NO
Es susceptible de causar daño para la salud	SI	NO

**B.- SI NO SE APRECIAN INDICIOS:**



Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.	SI	NO
Actos puntuales discriminatorios ( Art. 8.12 TRLISOS)	SI	NO
Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos	SI	NO
Conductas despecticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.	SI	NO
Conflictos durante huelgas, protestas, etc.	SI	NO
Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.	SI	NO
Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.	SI	NO
Conflictos personales y sindicales.	SI	NO

**C.- VALORACIONES DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA:**

Existencia de credibilidad subjetiva	SI	NO
Verosimilitud	SI	NO

Persistencia en la inculminación	SI	NO
----------------------------------	----	----

**EXISTENCIA DE INDICIOS:**

Acoso sexual	SI	NO
Acoso moral y discriminatorio	SI	NO
Acoso por razón de sexo	SI	NO
Estrés o violencia en el trabajo	SI	NO

**OTRAS CONCLUSIONES:**

Se aconseja ampliar la investigación	SI	NO
Denuncia no acreditada	SI	NO

**MEDIDAS A ADOPTAR:****OBSERVACIONES:**





Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

En \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nombre y Firma integrantes Comisión

Fuente: Seminario del Observatorio Vasco  
Sobre el Acoso y la Discriminación sobre  
Protocolos de Conductas de Acoso en el  
Trabajo (octubre- noviembre 2016)

Fecha comunicación al DENUNCIANTE O VÍCTIMA:

Fecha comunicación al DENUNCIADO/A:

Fecha archivo expediente:



Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación

Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

# Aspectos legales del tratamiento del acoso y la violencia en el trabajo

Manuel Velázquez

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Miembro del Observatorio Vasco sobre Acoso y  
Discriminación

<https://www.observatoriovascosobreacoso.com/>



Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación  
Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia

# Sumario

Sobre los conceptos de acoso y violencia

Sobre la prevención del acoso y la violencia

Sobre la intervención ante situaciones de acoso y violencia

Sobre la restauración y vuelta a la normalidad

# Sobre los conceptos de acoso y violencia

1.



Definición del art. 1 del  
Convenio 190 OIT sobre  
Acoso y Violencia (en vigor  
en España desde  
25.05.2023)

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

**Incluye** la violencia y el acoso por razón de género

# Definiciones en la legislación española

El art. 7 del Convenio 190 OIT señala que cada Estado ha de establecer una legislación que defina y prohíba el acoso

Sin embargo, después del Convenio 190 España solo ha mantenido las definiciones de acoso anteriores

- Por discriminación: Art. 28 Ley 62/2003 y Art. 4 Ley 15/2022
- Acoso sexual y por razón de sexo: Art. 7 LO 3/2007 sobre Igualdad Efectiva
- Acoso por razón de discapacidad: art. 2.f) RDLeg 1/2013
- El delito de grave acoso en el trabajo que atenta contra la integridad moral de los subordinados (art. 173 CP) y de acoso sexual bilateral (Art. 184 CP)
- No hay definición del llamado acoso moral, psicológico o laboral que es el más común (entre el 75 y 90 por 100 de las demandas ante los órganos jurisdiccionales y denuncias ante la ITSS).
- Los tribunales han generado diversos conceptos y no hay jurisprudencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo (no hay contradicción)

# El elemento objetivo

## Comportamientos y prácticas inaceptables

- En el Art. 15 CE: Que atenten al derecho a la integridad física y la integridad moral
- En las leyes: Que atenten contra la dignidad de la persona y que sean vejatorias, hostiles, intimidatorias, ofensivas

## Que se manifiesten una sola vez o de manera repetida

- En el acuerdo Europeo de los agentes sociales de 2007, la violencia es una agresión puntual y el acoso una conducta continuada
- El acoso, según las definiciones legales, ha de ser capaz de “generar un entorno” (bien por reiteración o por los efectos prolongados de una conducta)
- El delito del art. 173 CP y la jurisprudencia del orden social exige la reiteración de la conducta en el acoso
- En el acoso sexual no es exigible la reiteración (art. 7.1 LO 3/2007 y art. 184 CP)

# El elemento subjetivo

## Intencionalidad de causar un daño a la víctima

- Se exige en las causas penales (art. 173 y 184 CP)
- Muchas sentencias del orden social la exigen

## Relación de causalidad, efecto o resultado

- STC 56/2019: la conducta ha de ser “deliberada”, pero no es exigible la intención de dañar
- Una conducta negligente puede causar acoso

**Inclusión de la  
violencia y el  
acoso por razón  
de género**

Atentan contra la integridad  
moral (dignidad)

También deben tener un  
tratamiento específico porque  
también atenta contra el  
derecho a la igualdad

# Sobre la prevención del acoso y la violencia

2.

# Gestión de los riesgos psicosociales

- Se menciona en algunas leyes y reglamentos (RSP, Ley 10/2021 y Orden 1451/2013)
- Se reconoce en las sentencias de los tribunales
- Hay guías y criterios técnicos de la administración laboral
  - Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social  
[https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_104\\_21.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf)
  - Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo  
<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf>

# Acciones que se deben seguir (Art. 15 y 16 LPRL y RSP)

- Se deben evaluar los riesgos psicosociales
  - Con métodos adecuados
- Si se identifican factores riesgo, hay que adoptar medidas
  - La responsabilidad corresponde a la empresa
- Debe haber una planificación para aplicar las medidas
- Debe haber una revisión de la efectividad de las medidas adoptadas



# Sobre la intervención ante situaciones de acoso y violencia

3.

El deber de prevenir  
y proteger de la  
empresa (Art. 14.2  
LPRL)

El empresario deberá **garantizar la seguridad y la salud** de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante **la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores**

# Medios de intervención

## Naturaleza

- Es reactiva y tiene efectos preventivos
- Potestad de organización y dirección de la empresa
- Proteger derechos de las personas y la reputación de la empresa

## Gestión del caso

- Detección por la evaluación de riesgos
- Resultado de la vigilancia de la salud

## Procedimientos o protocolos de queja o denuncia

- Los propios afectados o interesados u otras personas comunican a la empresa una posible situación de acoso

## La intervención mediante procedimientos o protocolos en la legislación

### Procedimientos o protocolos por acoso en el trabajo

- Art. 12 LO 10/2022: las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención de las conductas contra la libertad sexual y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital
  - Apartado 7 del Anexo del RD 901/2020 sobre planes de igualdad
- Art. 15 LO 4/2023: las empresas de más de 50 trabajadores adoptarán un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras

### La ley 2/2023 de protección del informante

- Art. 2.1.b): Incluye las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave (Puesta en marcha de la AAI el 1.09.2025)

# Principios

Imparcialidad y neutralidad: es básica para obtener la confianza de los afectados

Protección de datos personales del denunciante:

- Directrices de la AEPD y art. 29 y ss. Ley 2/2023

Examen de admisión: por personas expertas y neutrales

- Para establecer la vía más adecuada de intervención

Informalidad: verbal, escrita, anónima (Art. 7 Ley 2/2023), mediación inicial

Celeridad en la tramitación (de 3 a 6 meses Art. 9.2.d) Ley 2/2023)

Adopción inmediata de medidas preventivas (precautorias)

Toma de decisiones finales

Protección al denunciante: Ley 2/2023 y STC 28/2025

# Sobre la restauración y vuelta a la normalidad

4.

# Objetivos de la restauración

Rehabilitar a las personas afectadas a su vuelta al trabajo

- Vigilancia de la salud: tener en cuenta el estado de salud y la adaptación
- Adoptar las medidas preventivas más adecuadas a cada situación

Recuperar la normalidad en la organización, las relaciones sociales y el funcionamiento de la empresa

- Normalidad en las comunicaciones y procedimientos

GRACIAS

ESKERRIK  
ASKO



Observatorio Vasco sobre  
Acoso y Discriminación

Diskriminazioa eta Jazerpen  
Moralaren Euskal Behatokia





# Prevención del Acoso y Violencia en el Trabajo

Bilbao, 14 Octubre 2025

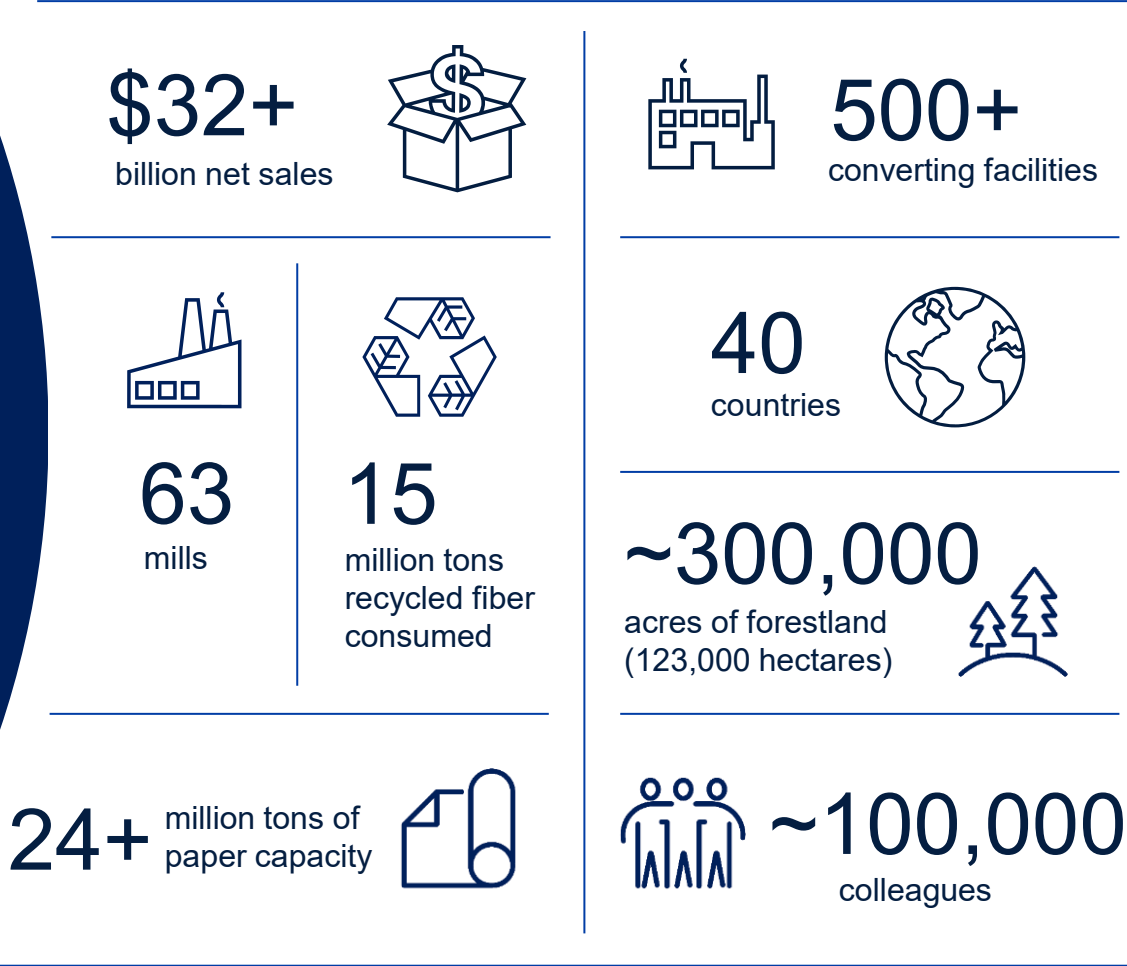


# Smurfit Westrock Overview

The largest variety of solutions in corrugated and consumer packaging.

Innovative packaging solutions for a sustainable future.

Circular economy at the core of our business.



Source: Smurfit Kappa Annual Report 2023; WestRock 2023 Annual Report and 2024 Proxy Statement.

# Nuestro propósito



**Proteger**



**Crear**



**Cuidar**





La prevención del acoso y la violencia en el ámbito laboral

¿Protocolo?



If you need to report a concern, use our confidential Speak Up Service:

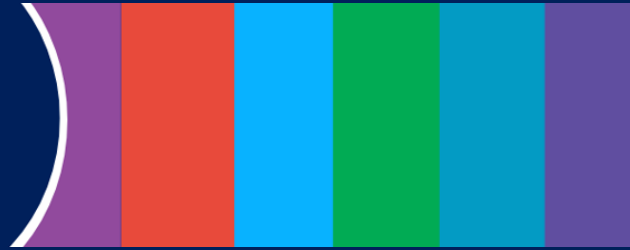
- Available 24/7
- Anonymous, if you wish
- Staffed by an independent third party

<b>Report Online</b>  Speak Up regarding unsafe, unlawful or unethical behaviour	<b>Report by Phone</b>  Speak Up by talking directly to a communication specialist	<b>Report by Mobile</b>  Scan or click to report by Mobile	<b>Follow Up</b>  Check the status of an existing concern
---	---	---	--





EveryOne  
Por un lugar de trabajo inclusivo



# ¿o Ecosistema?



# Programa de Salud y Bienestar



- **Guía de Salud mental: El Ecologista Emocional**

- 3R: Reducir tensión, reciclar pensamientos y reutilizar habilidades y fortalezas y estados de ánimo
- Ansiedad y depresión. Reconocer y clasificar nuestras emociones y cómo procesarlas de forma saludable

- **Evaluación de riesgos Psicosociales: incorporando cuestionarios para evaluar la ansiedad y la depresión**



## Intervención psicosocial- Seguridad entre compañeros

- **Equipos:** cada uno de los relevos de Fabricación.
- **Objetivos:** **Las personas en el centro.** Llevar a cabo una transformación cultural basada en el comportamiento, las relaciones y la participación.  
  
Impulsar y desplegar el liderazgo preventivo, la participación activa y responsable, con un compromiso común visible, para construir **Cultura del Comportamiento Seguro.**

EL RETO  
ATENCIÓN PLENA



Iniciativa diseñada para ayudar a incorporar la práctica de la atención plena o mindfulness, en la vida cotidiana, tanto en el ámbito personal como en el laboral.



# Nuestra meta



***Empresa saludable:*** Entorno laboral respetuoso, seguro, igualitario, diverso y equitativo, donde no haya lugar para la violencia ni física ni psicológica.



# Eskerrik asko!



# Confidentiality notice

The content of this presentation is proprietary and confidential information of Smurfit Westrock. The recipient may not distribute, copy, print or otherwise use information from this presentation without the written consent of Smurfit Westrock.





## JORNADA TÉCNICA:

### violencia y acoso laboral

**14 de octubre**, martes, de 9:30 a 12:00 horas  
**SALA YIMBY**. C/Ercilla, 24  
BILBAO

Con el fin de prevenir y erradicar situaciones de acoso dentro de las organizaciones, la legislación actual establece la obligatoriedad, para todo tipo de empresas, de disponer un procedimiento para la prevención y actuación en caso de acoso laboral.

Por ello, desde Mutuaia, organizamos esta jornada técnica presencial contando con la participación de entidades como OSALAN y el OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO que nos hablarán de la legislación actual y de las obligaciones al respecto.

También contaremos con varias empresas que nos explicarán su experiencia en la implantación de estos procedimientos.

Además, desde la ASESORÍA DE PREVENCIÓN DE MUTUALIA presentaremos el Procedimiento de prevención y actuación ante cualquier tipo de violencia y/o acoso en el trabajo. Se trata de un procedimiento único que engloba las definiciones y normativas relacionadas y que recoge cualquier tipo de violencia, no solo el acoso.

Este procedimiento ayudará a las empresas PYME a cumplir con la legislación actual y a gestionar de forma adecuada cualquier tipo de violencia en el trabajo.



CRISTINA ELORRIAGA  
People, Culture and  
Transformation Director



MIKEL ESCRICHE  
Head of Labour Relations



ESTIBALIZ ARANGO  
Head of Talent Attraction  
and Development



CAROLINA ALONSO  
Researcher. Organisational Transformation &  
Culture



IRUNE CASINA  
Senior Researcher



DAVID LARRINAGA  
Researcher. People and  
Organisation



PEDRO MONZÓN  
Responsible for health  
and wellbeing



BEGOÑA LANDAJO  
Researcher. Efficient and  
Sustainable Processes



ÁNGEL PEREIRA  
Researcher.  
Environmental and  
management systems



MAIALEN ARRIZABALAGA  
Health and wellbeing





## Marco normativo vigente

La legislación española establece un conjunto robusto de normas que obligan a las **empresas a prevenir y actuar frente al acoso, la violencia de género y la LGTBifobia**:

### 1. Ley Orgánica 3/2007

Para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo, y exige protocolos de actuación en las empresas. [[www.boe.es](http://www.boe.es)]

### 2. Ley Orgánica 10/2022

De garantía integral de la libertad sexual. Refuerza la obligación de contar con protocolos de prevención y actuación frente a la violencia sexual en el ámbito laboral. [[www.igualdad.gob.es](http://www.igualdad.gob.es)]

### 3.- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### 4.-Ley 4/2023

Para la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos LGTBI. Obliga a empresas con más de 50 trabajadores a implementar medidas específicas, incluyendo protocolos contra la LGTBifobia. [[www.bde.es](http://www.bde.es)]

**5.- Real Decreto 247/2024** para la Administración General del Estado y el **Real Decreto 1026/2024** para la igualdad LGTBI+ en empresas.

### 6. Convenio 190 de la OIT

Ratificado por España en 2023. Reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, y exige medidas integrales de prevención, formación y reparación. [[www.legalitas.com](http://www.legalitas.com)]

### 7. Estatuto de los Trabajadores y Ley 31/1995

Identifican el acoso como un riesgo psicosocial que debe ser evaluado y abordado mediante acciones específicas. [[www.leialta.com](http://www.leialta.com)]

OTROS: **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.- canal de denuncias.

AZT isaludable



Imagen obtenida de <https://visionyvalor.es/producto/violencia-de-genero-prevencion-y-normativa-2025/>



Riesgo  
Psicosocial

PLAN DE MEJORA ASPECTOS  
PSICOSOCIALES  
AZTI 2024-2026



PLAN DE IGUALDAD  
AZTI 2024-2026





## PLAN DE MEJORA ASPECTOS PSICOSOCIALES AZTI 2024-2026

- ▶ Cultura de trabajo híbrido y teletrabajo (implantación del modelo flexible de trabajo a distancia).
- ▶ Iniciativas Lasaitasuna (gestión de ritmos de trabajo y productividad personal)
- ▶ Formación en gestión del tiempo y productividad personal.
- ▶ Programa mentoring LEAN AGILE / LIDERAZGO AZTI 2030 (apoyo a responsables y líderes en la gestión eficaz y emocional de equipos de trabajo).
- ▶ **Proyectos de mejora individualizados de líderes para mejorar la gestión con las personas, la comunicación no violenta, y la carga de trabajo de cada persona profesional.**
- ▶ Mejora de los planes **onboarding y reincorporación** tras periodos de baja de larga duración.
- ▶ Continuación con la iniciativa AZTISaludable (acciones de sensibilización en gestión de la edad, estrés, mejora de la alimentación, personalizada y mediante nutrición de precisión, etc.)
- ▶ **Simplificación de herramientas y descarga de tareas y procesos accesorios a la ejecución de proyectos (gestión de la vida del proyecto y simplificación en AZTIGAI, descarga de aspectos comerciales y de personas, etc.).**
- ▶ Iniciativa AZTEGOKI. Los **espacios e infraestructuras** propician un modelo flexible y colaborativo, así como entornos más inclusivos y saludables.
- ▶ **Protocolo/estrategia de gestión y acompañamiento de situaciones de alto impacto emocional.**
- ▶ **Protocolo de actuación ante el acoso y prevención de violencia, gestión y resolución de conflictos en el trabajo (identificación de paneles de mediadores, formación y capacitación e implantación definitiva) EN PROCESO POR PARTE DE COMITE DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD Y PERSONAS, SALUD Y BIENESTAR.**
- ▶ **Análisis y puesta en marcha Plataforma de intervención psicoemocional (carácter preventivo y de intervención en caso de necesidad, como alto impacto). Otros.**

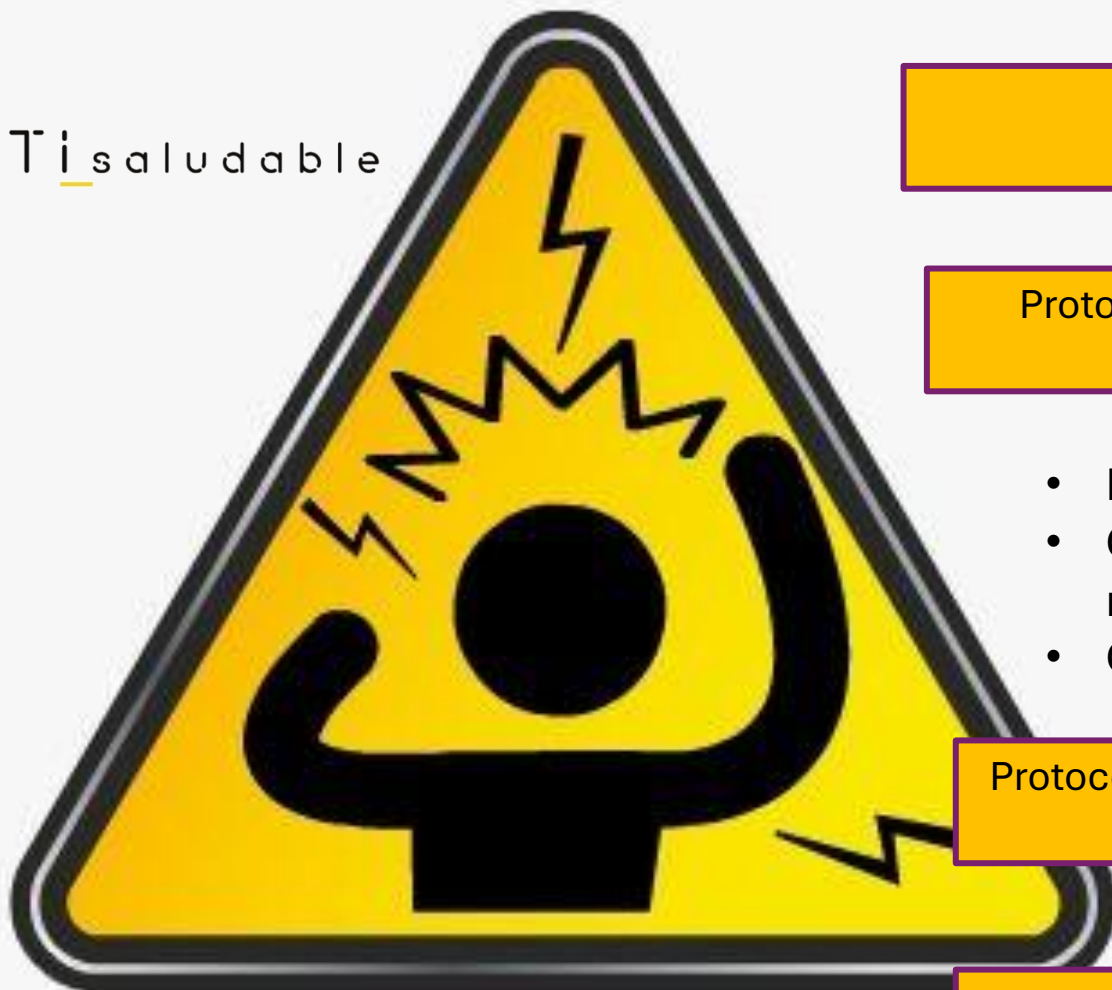
A Z T I salud y bienestar



Riesgo  
Psicosocial

algunas acciones





# Riesgo Psicosocial

## PLAN DE MEJORA ASPECTOS PSICOSOCIALES AZTI 2024-2026

Protocolo de actuación ante el acoso y prevención gestión y resolución de conflictos en el trabajo

- Identificación de situaciones y escenarios críticos.
- Generación e implantación de paneles de mediadores, formación y capacitación.
- Gestión y resolución de conflictos.

Protocolo/estrategia de gestión y acompañamiento de situaciones de alto impacto emocional

Protocolo/Estrategia frente al acoso y e intimidación en buques y campañas mar





## ENCUESTA RIESGOS PSICOSOCIALES

AZTI salud y bienestar

Oraindik bete dezakezu ebaluazio-inkesta CoPsoQ-istas21 metodologiarekin!!  
¡¡ Aún puedes cumplimentar la encuesta de evaluación con la metodología CoPsoQ-istas21!!



ANIMA ZAITEZ!  
¡ANÍMATE!

**Objetivo cumplido > 60% para  
representatividad ISTAS**

Tasa de respuesta 2025:

**175 registros de los 288**

Estaríamos hablando del **60,8% de participación**, se supera el **60% (mínimo establecido en la metodología ISTAS21)**.

Algunas no se han cumplimentado todos sus apartados, y esto en algunos casos nos haría perder significancia.  
*Por ejemplo, 10 cuestionarios que no se han rellenado nada (se han descartado).*

---

Tasa de respuesta 2022:

**192 registros de los 292**

Estaríamos hablando del **65,8% de participación**, se supera el **60% (mínimo establecido en la metodología ISTAS21)**.

Algunas no se han cumplimentado todos sus apartados, y esto en algunos casos nos haría perder significancia.  
*Por ejemplo, 6 cuestionarios que no se han rellenado nada (se han descartado).*

## ÍNDICE

- 1.- Antecedentes y justificación del protocolo
- 2.- Objetivo y ámbito de aplicación
- 3.- Definiciones
- 4.- Principios orientadores del protocolo
- 5.- Esquema del modelo de actuación
- 6.- Procedimiento

## 6.1.- Dialogo informal entre las partes

## 6.2.- Conciliación con el apoyo de la persona responsable directa

## 6.3.- Mediación del Panel de personas mediadoras

## 6.3.1.- Análisis del conflicto

## 6.3.2.- Designación de personas mediadoras

## 6.3.3.- Actuación de las personas mediadoras

## 6.3.4.- Obligaciones de las partes en la mediación

## 6.3.5.- Fases de la mediación

## a) Pre-mediación

## b) Desarrollo

## c) Finalización

## 6.4.- Resolución de la Comisión de Gestión de Conflictos

## 7.- Disposiciones varias

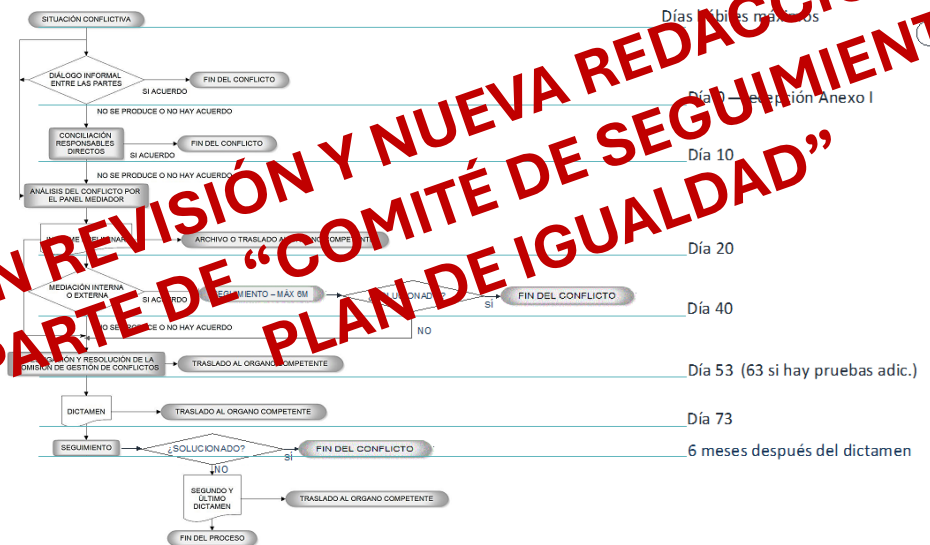
## Anexos:

Anexo I - Modelo de Notificación de Conflictos

Anexo II – Modelo de consentimiento de las partes para someterse a una Mediación

## Protocolo de actuación ante el acoso y prevención gestión y resolución de conflictos en el trabajo

## Diagrama de flujo



# Riesgo Psicosocial

PLAN DE MEJORA ASPECTOS  
PSICOSOCIALES  
AZTI 2024-2026



Riesgo  
Psicosocial

**Estrategia de gestión y acompañamiento de situaciones de alto  
impacto emocional**

Protocolo para **casos identificados con alto impacto emocional derivados de importante especial sensibilidad de salud** (enfermedades crónicas y/o terminales, procesos de duelo importante como la muerte de hijos, problemáticas sociales, familiares y domésticas críticas como pueden ser **violencias de diferentes naturaleza (de genero, filo parental, etc.)**), estafas, pérdida inesperada de hogar y otros vitales , procesos de adicciones, jubilaciones y desvinculaciones motivadas por situaciones críticas, etc.

## Estrategia de gestión y acompañamiento de situaciones de alto impacto emocional (SAIE)

Conjunto de actuaciones y protocolos de resiliencia para acometer casos identificados con alto impacto emocional.

### Situación de alto impacto emocional (definición y aproximación)

Se define como situación de alto impacto emocional aquella que puede generar un estado de especial vulnerabilidad y provoca un profundo discomfort físico, psíquico o socioeconómico a la persona. Causada por la exposición a acontecimientos estresantes, de riesgo, amenazadores o catastróficos.

Puede imposibilitar gravemente el desarrollo vital de la persona, acompañándose de trastornos de la salud y afectando su bienestar.

Algunos de los factores desencadenantes pueden relacionarse con problemas de salud graves (enfermedades crónicas, incapacitantes o fases terminales), la necesidad y/o obligación de acompañamiento al final de la vida de familiares cercanos y/o pérdida de éstos (especialmente los casos sobrevenidos), problemas familiares, sociales y domésticos graves relacionados con la violencia de cualquier índole, problemas graves de salud relacionado con comportamientos adictivos, pérdidas, etc.

O.M.S.: CIE-10/CIE-11,

[https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712015000200025](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200025)





## RED APOYO PSICO/SOCIO-EMOCIONAL

Estratégicamente AZTI desarrollará una red de apoyo para cubrir las situaciones de alto impacto emocional . La composición potencial de apoyos para esta red podría ser:

# APOYOS



*jurídico*



*psicológico*



*médico/sanitario*



*laboral*



*económico/material*



## RED APOYO PSICO/SOCIO-EMOCIONAL (ejemplo)

- **Apoyo social:** Sentir el apoyo del grupo es fundamental para las personas que experimentan situaciones de alto impacto, para ello AZTI pondrá en marcha y/o fomentará la construcción de redes de apoyo mediante:
  - ❑ **Acciones formativas** para las personas que les puedan dotar de habilidades de comunicación y empatía.
  - ❑ Fomentar el **desarrollo emocional** programado, si procede, ofreciendo programas de afecto, lucha contra la soledad, etc. trabajando la confianza, compañía, empatía, reconocimiento, escucha, etc., mediante visitas, llamadas telefónicas, mensajes, cartas, invitaciones, abrazos, entre otras maneras de estar en contacto.
  - ❑ Acciones **Instrumentales** con ayuda al ayuda a realizar las labores del hogar, las compras o la despensa, llevar a cabo acciones de cuidado y acompañamiento en las fases que se determinen.
  - ❑ **Cognitivos:** Identificación de programas para compartir experiencias, información, consejos para entender mejor determinadas situaciones y propician que recuerdes eventos, etc.



## RED DE APOYO PSICO/SOCIO-EMOCIONAL

- I. Aranda, C. y Pando, M. (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. *Revista de investigación en psicología*, 16(1), 233-245. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176466>
- II. Echeverría, L. (2016). *Redes de apoyo*. Estar bien. <https://estarbien.iberomx/mis-relaciones/amigos/redes-de-apoyo/#>
- III. Freepik. (2023). *Foto gratuita jóvenes tomando una selfie juntos*. [Fotografía]. Freepik. Imagen de [Freepik](#)
- IV. Gobierno de México. (2020). *Importancia de las redes de apoyo social para las personas mayores*. Instituto nacional de personas adultas. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/inapam/articulos/importancia-de-las-redes-de-apoyo-social-para-las-personas-mayores>
- V. González Alonso, M. R. (2020). *Crea, usa y fortalece tus redes de apoyo social*. Universidad Central. <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/crea-usa-fortalece-tus-redes-apoyo-social>
- VI. <https://integral-mente.com/redes-de-apoyo-socioemocional/>





PROCOLOS/PLANES DE CONTINGENCIA

ESCENARIOS	PLAN DE CONTINGENCIA	PROGRAMA QUE ACTIVAR
ENFERMEDADES CRONICAS Y/O TEMINALES	<ul style="list-style-type: none"><li>Activar al equipo de apoyo emocional.</li><li>Asistencia médica si fuera necesaria.</li><li>Reducción de jornada.</li><li>Facilitar el teletrabajo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Plan de acogida tras baja prolongada</li></ul>
PROCESO DE DUELO	<ul style="list-style-type: none"><li>Apoyo psicológico para gestión del duelo</li><li>Apoyo laboral para la incorporación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>PROGRAMA SAIE</li></ul>
ADICCIONES	<ul style="list-style-type: none"><li>Hacer un acompañamiento a la persona para dirigirle a un programa especializado</li><li>Apoyo psicológico para él y su familia.</li><li>Supervisión</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>PROGRAMA SAIE</li><li>Plan de acogida tras baja prolongada</li></ul>
JUBILACIONES	<ul style="list-style-type: none"><li>Apoyo psicológico.</li><li>Ofrecer diferentes opciones de voluntariado que faciliten la transición</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>PROGRAMA SAIE</li></ul>
PERDIDAS INESPERADAS DE HOGAR Y OTROS BIENES	<ul style="list-style-type: none"><li>Activar un equipo de asistencia y coordinación para proporcionar ayuda inmediata y recursos de vivienda</li><li>Apoyo psicológico</li><li>Apoyo económico y material.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>PROGRAMA SAIE</li></ul>
ESTAFAS	<ul style="list-style-type: none"><li>Activar un equipo de respuesta a crisis y colaborar con autoridades para investigar y mitigar los daños.</li><li>Apoyo psicológico y social.</li><li>Apoyo económico y material.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Capacitar a los empleados en detección y prevención de estafas.</li></ul>
VIOLENCIA EXTREMA	<ul style="list-style-type: none"><li>Apoyo jurídico</li><li>Apoyo psicológico y social.</li><li>Apoyo económico y material.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>PROGRAMA SAIE</li></ul>
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	<ul style="list-style-type: none"><li>Apoyo jurídico</li><li>Apoyo psicológico y social.</li><li>Apoyo económico y material.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAÓN DE SEXO Y OTRAS DISCRIMACIONES</li></ul>
CONFLICTOS INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"><li>intervención</li><li>Apoyo psicológico y social.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>PROTOCOLO DE GESTION DE CONFLICTOS.</li></ul>





# Plan de Mejora de aspectos psicosociales

## PONEMOS EN MARCHA UNA INICIATIVA MÁS



Psicólogos online: atención inme... x +

https://www.psonrie.com

**psonrie**

¿Qué es Psonrie? Psicólogos Cómo te ayudamos Paso a paso FAQ Empresas Entrar Esp ▾

### Tu psicólogo online al instante 24/7

Afrontemos juntos aquello que te preocupa y te impide sonreír.

¿Hablamos?

psonrie

4,9/5  
Valoración global de las sesiones

Psicólogos de Psonrie


Más y muchos más psicólogos trabajando en Psonrie para ayudarte

**Tu psicólogo online al instante 24/7**



## AZTI COMIENZA LA OFERTA DE UN SERVICIO DE **SALUD EMOCIONAL** PARA MEJORAR TU BIENESTAR

**psonríe**

Azti cuenta con el **apoyo de psicólogos profesionales a través de una plataforma integral** diseñada para cuidar de tu bienestar desde tu móvil o tu ordenador.

¿QUÉ  
BENEFICIOS  
TENGO?



### Sesiones al instante o por cita previa

En el listado principal, si el psicólogo tiene el **círculo amarillo**, puedes iniciar una **sesión de inmediato**. Si prefieres un profesional que no esté disponible en ese momento, accede a su perfil y solicita una cita en menos de 48 horas.



### Sesiones por chat, llamada o videollamada

Dispones de **3 sesiones gratuitas de 25 minutos al mes**, en la modalidad que prefieras y que puedes combinar como desees.



### Acceso gratuito a formaciones

Acceso a un calendario mensual de cursos online con contenidos y material de psicoeducación especializados para promover el bienestar psicológico. **Regístrate para que te llegue el correo cada mes con la formación correspondiente.**

## Píldoras formativas



## ENERO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## FEBRERO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

## MARZO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## ABRIL

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

## MAYO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

## JUNIO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

## JULIO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## SEPTIEMBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

## OCTUBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## NOVIEMBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

## DICIEMBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Tu salud mental es nuestra prioridad. Accede de forma gratuita y obtén herramientas para mejorar tu vida. Si no puedes asistir en directo, tienes 15 días para visualizar la formación. **Pincha en las que más te interesen, y ¡regístrate ahora!**

## Formación

- Mentalidad de crecimiento y flexibilidad ante el cambio
- Gestión saludable del tiempo y desconexión digital
- Comunicación saludable para el bienestar emocional
- Autocuidado: aprende a instaurar hábitos saludables
- Actitud positiva para convertirte en el protagonista de tu vida
- Autoconocimiento y prevención del estrés
- Mindfulness: claves para cultivar calma y claridad mental
- Conecta con tu propósito: alineando objetivos personales y profesionales
- Primeros auxilios
- Construir ambientes saludables
- Prevención del deterioro cognitivo



## ACUERDOS Y COMPROMISOS RELACIONADOS:

- **Medidas de prevención e intervención ante situaciones de violencia en entornos de trabajo peligrosos o en los que puede darse vulnerabilidad, por ejemplo, puertos, barcos, estancias internacionales, etc.**
- Protocolos o medidas en colaboración con las otras entidades o empresas con las que se realizan viajes, campañas, etc. para disponer de un procedimiento de actuación ante situaciones de violencia o violencia sexual en buques, en instalaciones ajenas, etc.
- Añadir al conjunto de medidas disponibles en AZTI aquellas medidas, permisos y licencias que están a disposición de las mujeres en situación de violencia de género y que son de aplicación en el ámbito del empleo  
→ **Documento beneficios sociales AZTI.**
- Divulgación interna/externa de campañas institucionales de sensibilización con motivos.
- **Revisar y generar un único protocolo** que determina el proceso de prevención, denuncia y abordaje de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en AZTI, armonizando el procedimiento descrito en el protocolo existente en AZTI y el descrito en el convenio colectivo, dotándole de un canal de denuncias confiable y procurando las mejoras que puedan identificarse desde modelos propuestos por las instituciones expertas en ellos.



## ACUERDOS Y COMPROMISOS RELACIONADOS:

- Establecer algún tipo de ayuda (económica y/o psicológica y/o jurídica) a las personas de AZTI que se encuentren inmersas en situaciones de acoso o abuso sexual y/o por razón de sexo.
- Difundir y **dar accesibilidad al protocolo** para casos de acoso sexual y por razón de sexo a las personas de AZTI y a aquellas otras personas o empresas contratadas a las que pueda afectar dicho protocolo.
- Realizar **actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas a la plantilla, y que permitan identificar los comportamientos sexistas y propios del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y que ofrezcan pautas para prevenir todos ellos.**
- **Formación a responsables** en materia de aplicación de la perspectiva de género en el contenido de la investigación.
- Identificar a agentes o grupos de interés en materia de igualdad en el ámbito de la ciencia y la tecnología y establecer mecanismos de comunicación con ellos para el conocimiento de necesidades y expectativas mutuas estableciendo si proceden, acuerdos o alianzas de cooperación o contextos de aprendizaje compartido y benchmarking (por ejemplo, Elhuyar, Ikerbasque, Innobasque, Ihobe... red baisarea Emakunde, red erantzunkide DFG, red denbbora DFB, zientzilariak, universidades, etc.)

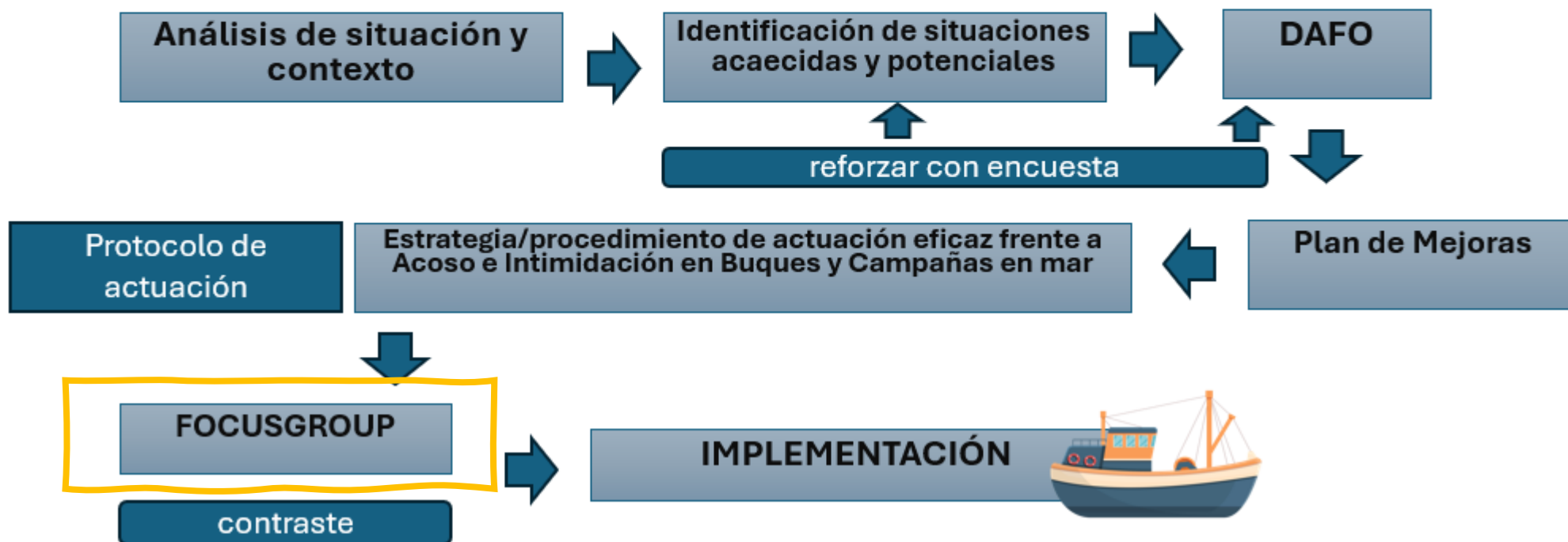


acciones

AZTi salud y bienestar

# Procedimiento de actuación eficaz frente a Acoso e Intimidación en buques y salidas en mar

## desarrollo





# DAFO



## Análisis

AZT i salud y bienestar

# Procedimiento de actuación eficaz frente al Acoso en buques



AZTI salud y bienestar



## Encuesta Actuación eficaz frente al acoso y la intimidación en buques y salidas a mar

La Organización Marítima Internacional (OMI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) están trabajando conjuntamente para combatir la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, la intimidación, y cualquier tipo de agresión en el sector marítimo-pesquero. Del 27 al 29 de febrero se celebró en la sede de la OMI en Londres (Reino Unido) un periodo de sesiones del Grupo mixto de trabajo tripartito OIT/OMI (JTWG), en el que están representados los gobiernos, los propietarios de buques y la gente de mar, con el fin de debatir posibles medidas futuras para prevenir y abordar este grave problema, entre otras cosas mediante legislación, mecanismos y políticas, así como mediante la mejora de la formación.

En AZTI la actividad marítimo-pesquera en buques es una realidad para el desarrollo de nuestros proyectos y no cabe duda de que se hace necesario implementar estrategias de prevención y protección de nuestras personas trabajadoras en materia acoso e intimidación en buques.

La finalidad de la encuesta es, en primer lugar, recabar la información existente sobre casos y situaciones que hayan podido sufrir o estén sufriendo las personas de AZTI o de otras entidades que participan en nuestras campañas y/o trabajos en buques.

Os rogamos que completéis esta información con el único objetivo de diseñar e implementar una adecuada y eficaz estrategia frente al acoso y la intimidación en este ámbito. Es una encuesta **ANONIMA** que esperamos tenga una gran utilidad.

## DINÁMICAS FOCUS-GROUP > 50 personas

## SITUACIONES CRÍTICAS Y MEJORA EN ACTIVIDADES EN MAR

- **DINÁMICA 1:** 2 GRUPOS DE OBSERVADORES Y SALIDAS A MAR.
- **DINÁMICA 2:** RESPONSABLES DE CAMPAÑAS Y 2 GRUPOS DE PROFESIONALES DE CAMPAÑA.





AZTI salud y bienestar

Procedimiento de actuación eficaz frente a Acoso e Intimidación en el desarrollo de la salida



Q

EL CORREO

## La Náutica de Bermeo usará la realidad virtual para afrontar el estrés en la mar

La herramienta servirá para que los futuros marinos sepan gestionar situaciones de tensión a bordo de los buques tras meses de convivencia



Alumnos de la Escuela Náutica Pesquera de Bermeo realizando prácticas en la sala de simulación de navegación del centro. B.N.E



**PROYECTO VIGÍA**

Valoración de las Interacciones de Género en la Investigación A bordo

**Qué:** Proyecto que está evaluando las condiciones de trabajo en los buques oceanográficos de la flota española.

**Objetivo:** Entender como mejorar la seguridad y el entorno laboral en las mismas.

**Metodología:** mediante encuesta anónima y requiere de consentimiento informado.

**Realizado por:** Universidad de Salamanca / INSS /...

# Análisis de situación y contexto



## Muertes y desapariciones inexplicables de observadores de pesca en los últimos años:

1. **Keith Davis:** Como mencionamos antes, **desapareció en septiembre de 2015** mientras trabajaba en el barco atunero Victoria 168. Su cuerpo nunca fue encontrado, y las circunstancias de **su desaparición siguen siendo un misterio.**
2. **Charlie Lasisi:** Observador de Papua Nueva Guinea, desapareció en **2019** en circunstancias sospechosas mientras trabajaba a bordo de un barco pesquero. **Su desaparición no recibió mucha atención mediática.**
3. **Eritara Aati Kaierua:** Observador de Kiribati, fue **encontrado muerto en su camarote en marzo de 2020.** Las circunstancias de su muerte siguen siendo objeto de investigación, y su familia ha pedido una investigación más profunda.
4. **Edison Geovanny Valencia Bravo:** En mayo de **2022**, este biólogo ecuatoriano **desapareció a bordo de la embarcación atunera Don Ramón.** Su familia ha solicitado una investigación más profunda, ya que no creen en la versión oficial de que se lanzó del barco.

# Análisis de situación y contexto



## La fragilidad de las especies: tensiones entre biólogos y pescadores artesanales en torno a la conservación marina

*Fragility of species: tensions between biologists and artisanal fishermen about marine conservation*

**María Carman e Victoria González Carman**

p. 411-438

<https://doi.org/10.4000/etnografica.4333>

[Resumo](#) | [Índice](#) | [Mapa](#) | [Texto](#) | [Bibliografía](#) | [Notas](#) | [Ilustrações](#) | [Citação](#) | [Autores](#)

### Resumos



[ESPAÑOL](#) | [ENGLISH](#) |

Este artículo analiza en forma interdisciplinaria las relaciones humano-animal de un grupo de pescadores artesanales de Argentina, cuyo oficio los lleva a capturar incidentalmente mamíferos y reptiles marinos amenazados. Abordaremos la interacción entre esta comunidad y un grupo de biólogos que busca la conservación de esas especies. Nuestra hipótesis es que las relaciones humano-animal comprendidas en la práctica de pesca artesanal de esta comunidad pueden ser explicadas a partir de una yuxtaposición de los tres paradigmas definidos por Pálsson (2001): el orientalista, el paternalista y el comunalista. Si bien los pescadores clasifican a las especies animales en torno a su posibilidad de ser explotadas como recurso, eventualmente negocian con los biólogos la protección de alguna de estas, reinventándose como conservacionistas estratégicos. La convivencia de los primeros dos paradigmas no opaca además el tácito comunalismo que impregna el mundo del trabajo y de la vida de los pescadores.

*Es necesario resaltar los peligros que enfrentan las personas observadoras e investigadoras de pesca y la necesidad de mejorar su seguridad y apoyo. La falta de supervisión y la jurisdicción legal compleja en alta mar aumentan estos riesgos, dejando a muchos observadores vulnerables a situaciones peligrosas.*

# CONTEXTO



**BBC NEWS MUNDO**  
Noticias América Latina Internacional Hay Festival Economía Ciencia Salud Cultura Tecnología  
Centroamérica Cuenta

## El biólogo que intentó revelar los secretos de la industria pesquera y desapareció en el Pacífico sudamericano



Redacción \*  
BBC News Mundo  
7 septiembre 2022

Keith Davis desapareció en el mar a miles de kilómetros de casa. Su cuerpo nunca ha sido encontrado. Ahora, el misterio de su muerte ha arrojado luz sobre un mundo marítimo que está en gran parte oculto a la vista. La periodista Rachel Monroe cuenta la historia.

En mi supermercado local en Texas puedo comprar una lata de atún por menos de un dólar. Pero, al igual que muchas cosas que parecen económicas, esos precios bajos solo son posibles debido al trabajo peligroso y en gran parte invisible que se lleva a cabo en la lejanía.

Un trabajo del que la mayoría de nosotros nunca nos enteramos de primera mano.

Davis, un idealista y amante de la aventura oriundo de Arizona, luchó para hacer visible el mundo de la pesca comercial de atún. Y quizás pagó un alto precio por ello.

### Principales noticias

3 asignaturas pendientes que deja AMLO al abandonar la presidencia de México (y qué propone Sheinbaum para solucionarlas)  
1 hora

Quiénes son los huties de Yemen, el nuevo objetivo de los ataques de Israel tras las ofensivas contra Hamás y Hezbolá  
12 minutos

Cuál ha sido la posición histórica de China y Rusia frente a la causa palestina (y qué buscan mediando en el conflicto con Israel)  
30 septiembre 2024

### No te lo pierdas



"La muerte de Hassan Nasrallah tras el ataque de Israel dejó a los diplomáticos occidentales como impotentes espectadores"  
28 septiembre 2024



## "Decía que le querían hacer daño": la historia del biólogo que desapareció en el mar

BLANCA MONCADA PESANTES

25 MAY 2022 ECUADOR

Comentarios

Compartir article



<https://www.fao.org/4/s8480s/S8480S02.htm>

<https://es.mongabay.com/2022/05/la-historia-del-biologo-que-desaparecio-en-el-mar-oceanos/>



## A stylized illustration of a boat with a blue hull and an orange cabin. The cabin has three windows and a small orange chimney on the roof. A lifebuoy is visible on the side of the cabin. The boat is shown from a side profile, facing right.

El trabajo de los observadores, de ser testigos de lo que sucede a la vista, puede hacerlos vulnerables.

# Análisis de situación y contexto



## Muertes y desapariciones inexplicables de observadores de pesca en los últimos años:

5.- La desaparición de **María del Carmen Fernández**, una camarera de 43 años ha generado gran atención mediática. Aquí tienes un resumen de los principales puntos:

- **Desaparición y contexto:** *María del Carmen desapareció el 9 de septiembre de 2023 mientras trabajaba en el buque oceanográfico 'García del Cid' del CSIC, frente a la costa valenciana. **Había denunciado acoso sexual por parte de un compañero en 2019, lo que complicó su situación laboral y emocional.***
- **Investigación y teorías:** *La Guardia Civil manejó **dos hipótesis principales: muerte accidental o suicidio.** Se encontró una nota en su camarote que algunos interpretaron como una nota de suicidio, aunque **la familia sostiene que era su diario personal.***
- **Críticas al CSIC:** *La familia y diversas fuentes han criticado **al CSIC por su inacción y falta de apoyo tanto antes como después de la desaparición.** Se ha señalado que **no se tomaron medidas adecuadas para prevenir el acoso y que la respuesta a la desaparición fue insuficiente.***
- **Impacto y medidas:** *El caso ha destapado otros incidentes de acoso en el CSIC y ha llevado a la implementación de un nuevo **Protocolo de Prevención contra el Acoso Sexual.** Sin embargo, se critica que las medidas no han sido efectivas y que las denuncias siguen siendo silenciadas.*

# CONTEXTO



**Público**

Política Opinión Tremending Internacional Mujer Medio Ambiente Memoria Pública Cultura Ciencia Economía Videos Especiales

**EXCLUSIVA DE PÚBLICO**

## La desaparición de una trabajadora en un barco destapa la inacción del CSIC con más denuncias por acoso sexual

Las víctimas de acoso sexual en los buques adscritos al Consejo Superior de Investigaciones Científicas advierten de que el protocolo no se aplica y que las denuncias se tapan. Una de las últimas relata que un capitán obligó a varias científicas a ver un vídeo pornográfico. El caso de Mari Carmen Fernández, que supuestamente se arrojó al mar, podría ser la punta del iceberg.



PUBLICIDAD



**EN LAS REDES**

1. La turistificación del norte de España corre el riesgo de repetir los errores del modelo mediterráneo
2. Silvia Intxaurreondo deja sin palabras a la embajadora de Israel: ¿Puede justificar el asesinato de 14.000 niños y niñas en Gaza?
3. Qué significa soñar con tu ex
4. Ese desconcierto llamado Sumar

<https://www.publico.es/politica/desaparicion-trabajadora-barco-destapa-inaccion-csic-denuncias-acoso-sexual.html>

## El CSIC se abre a investigar desde el inicio la desaparición en un barco de la mujer que denunció acoso sexual

Solo un mes después de la emisión de esta respuesta al Congreso y 24 horas después de que la Audiencia Provincial de Valencia haya cerrado la instrucción por la desaparición de la mujer, el CSIC abre la puerta a empezar una investigación desde el inicio



El buque García del Cid. / / EP

<https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20240405/csic-abre-investigar-inicio-desaparicion-mujer-acoso-sexual-100646152>

### Contenido para ti

#### DECLARACIÓN DE LA RENTA

Buenas noticias para los mayores de 65 años: esta es la ayuda que recibirán de Hacienda ...  
14-04-2024



#### SOCIEDAD

Una corredora denuncia el acoso callejero y verbal que sufre al practicar deporte  
16-04-2024








## Televisión

[PROGRAMACIÓN TV](#) · [SERIES](#) · [CALENDARIO DE SERIES](#) · [PROGRAMAS](#) · [COMUNICACIÓN](#) · [CRÍTICA TV](#) · [AVANCES](#) · [ÚLTIMAS NOTICIAS](#)

[SALVADOS](#) > [ANÁLISIS](#) 

### **E** ***‘Salvados’, un caso de acoso en el CSIC: una Maricarmen, tantas Maricarmen***

El programa dirigido y presentado por Gonzo aborda la muerte de María del Carmen Fernández Vázquez, desaparecida después de un oscuro episodio a bordo del buque oceanográfico ‘García del Cid’



María del Carmen Fernández Vázquez en el ‘García del Cid’.  
ATRESMEDIA



# CONTEXTO



Público

Política Opinión Tremending Internacional Mujer Medio Ambiente Memoria Pública Cultura Ciencia Economía Videos Especiales

## Acoso sexual en el CSIC: la ministra de Ciencia reconoce "errores" y anuncia un protocolo para las mujeres en los barcos

ERC ha interpelado en el Congreso a la ministra Diana Morant sobre los casos de acoso sexual que sufren las trabajadoras del CSIC y que 'Público' ha investigado.

f

✕

o

📧

📧

📧

🌐

PUBLICIDAD

EN LAS REDES

1. La turistificación del norte de España corre el riesgo de repetir los errores del modelo mediterráneo

2. Silvia Intxaurrenondo deja sin palabras a la embajadora de Israel: ¿Puede justificar el asesinato de 14.000 niños y niñas en Gaza?

3. Qué significa soñar con tu ex

4. Ese desconcierto llamado Sumar

5. ¿Serán capaces?

<https://www.publico.es/politica/acoso-sexual-csic-ministra-ciencia-reconoce-errores-anuncia-protocolo-mujeres-barcos.html>

FARO DE VIGO 170 años

PUBLICIDAD

+

El CSIC tramitó doce denuncias por acoso sexual en sus buques en solo cuatro años

• Cinco culminaron con un expediente disciplinario

• No trasladó a la canguesa desaparecida en el “García del Cid” por no figurar en el convenio

• Dispondrá de un protocolo específico



El buque oceanográfico “García del Cid”, adscrito a la flota del CSIC. / LIFE BLUENATURA

Lara Graña

CONTENIDO PREMIUM PARA TI

GRAN VIGO

A pesca artesanal do porto de Canido rebélase contra o seu maior uso turístico

16-04-2024

PONTEVEDRA

Hugo Vázquez, un gimnasta para la historia

16-04-2024

GRAN VIGO

El peso político del PP local toca fondo con la primera Xunta sin viqueses en 24 años

16-04-2024

<https://www.farodevigo.es/mar/2024/03/14/csic-tramito-doce-denuncias-acoso-sexual-buques-99437572.html>

AZTI

MEMBER OF  
BASQUE RESEARCH  
& TECHNOLOGY ALLIANCE

# CONTEXTO



LARAZÓN

Sociedad

LOTERÍA DE NAVIDAD

EL TIEMPO

SALUD

EDUCACIÓN

Suscríbete

Todas las noticias de LA RAZÓN también en nuestro canal de WhatsApp

## El Gobierno justifica que la desaparecida en el buque del CSIC tenía "camarote individual" y el denunciado no estaba presente

Así lo ha manifestado el Ejecutivo en una respuesta parlamentaria tras ser preguntado por Podemos sobre quién tomó la decisión de que una mujer "tuviese que trabajar con su agresor"



[https://www.larazon.es/sociedad/gobierno-justifica-que-desaparecida-buque-csic-tenia-camarote-individual-denunciado-estaba-presente\\_2024031865f83b5e649e3a00016c00fc.html](https://www.larazon.es/sociedad/gobierno-justifica-que-desaparecida-buque-csic-tenia-camarote-individual-denunciado-estaba-presente_2024031865f83b5e649e3a00016c00fc.html)

### Más leídas

- Tensión

1

Una fragata ru misiles hipers crucero Oniks aguas del Med
- Meteorología

2

La Aemet avisi cambio de tien temperaturas menos en esta
- Armamento

3

La mitad de lo balísticos acti fallaron en ple lanzaron
- F-1

4

Honda dio peri

TELECINCO

LO ÚLTIMO

ESPAÑA

LOCAL

SOCIEDAD

ECONOMÍA

INTERNACIONAL

SALUD

BACKSTAGE

EL TIEMPO

DEPORTES

MÁS

PORTADA | NOTICIAS | SOCIEDAD

## Mujeres a bordo de buques del CSIC denuncian las situaciones de acoso que sufren: "Tápate más, que vaya tetas tienes"

Redacción digital Informativos Telecinco / Europa Press  
01/04/2024 • 10:49h.



[https://www.telecinco.es/noticias/sociedad/20240401/mujeres-buques-csic-denuncian-situaciones-acoso-sexual\\_18\\_012101590.html](https://www.telecinco.es/noticias/sociedad/20240401/mujeres-buques-csic-denuncian-situaciones-acoso-sexual_18_012101590.html)

# CONTEXTO



## + Desembarcada la observadora de un pesquero tras denunciar acoso a bordo

Su empresa, que presta servicios para el IEO, asegura que la apeó del atunero porque iba a reparación | La empleada ha solicitado amparo a la institución



Descarga de túnidos en el puerto africano de Abidjan. | Port Abidjan



PUBLICIDAD



<https://www.farodevigo.es/mar/2025/01/18/desembarcada-observadora-pesquero-denunciar-acoso-113486534.html>

# CONTEXTO



16 Abr, 2024

Argentina

Colombia

Mexico

Perú

Mundo

Últimas Noticias

Entretenimiento

Deportes

Tendencias

## infobae

Últimas Noticias

Rusia invade Ucrania

Deportes

Venezuela

Tecnología

ESPN

Qué Puedo Ver

Entretenimiento

Leamos

EEUU

Newsletters

ESPAÑA AGENCIAS >

## El Gobierno prepara un protocolo contra el acoso sexual en los buques oceanográficos

Por **Newsroom Infobae**

13 Mar, 2024 01:17 p.m. ESP

Compartir

Madrid, 13 mar (EFE).- El Gobierno prepara un protocolo específico contra el acoso sexual y las violencias machistas en los entornos laborales que por sus características puedan ser especialmente sensibles, como pueden ser los buques de investigación

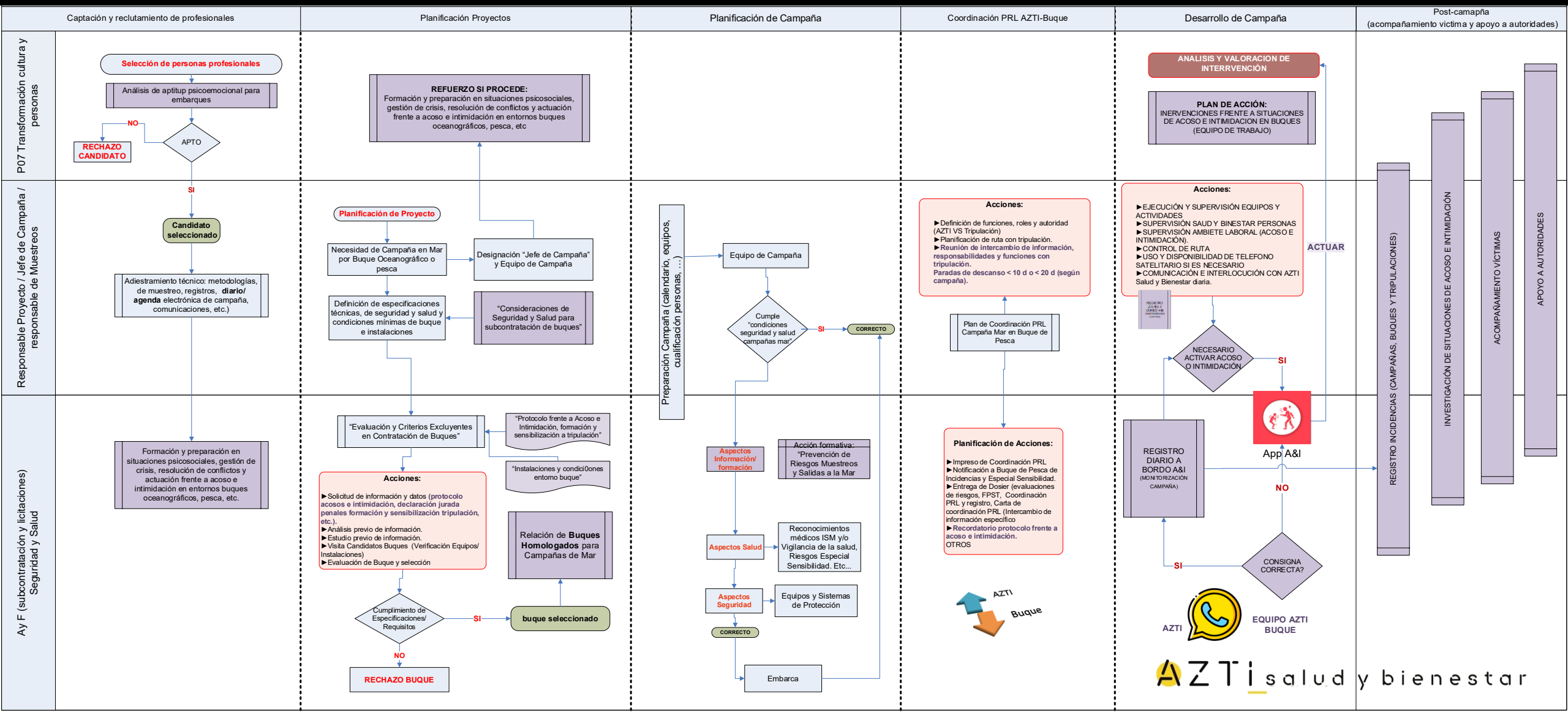
PUBLICIDAD

<https://www.infobae.com/espana/agencias/2024/03/13/el-gobierno-prepara-un-protocolo-contra-el-acoso-sexual-en-los-buques-oceanograficos/>



# Estrategia/Procedimiento

## Prevención y Actuación frente a Acoso e Intimidación en Buques y Campañas de Mar





**AZTI**  
MEMBER OF  
BASQUE RESEARCH  
& TECHNOLOGY ALLIANCE

[www.azti.es](http://www.azti.es)

**Guía de  
Prevención y  
Práctica Segura  
en Salidas a la  
Mar, Observación  
y Muestreos en  
AZTI**

Participantes: Iñaki Oyarzabal, Mikel Basterretxea, Iñigo Krug, Iñigo Onandía, Jon Ruiz, Iñaki Quincoces, Arnaitz Mugerza, Lluís Horrach, Arkaitz Pedrajas, Marivi Lucero, Maria Korta, Martín Cabello, Maite Erauskin, Maialen Arrizabalaga, Angel Pereira, Pedro Monzón

## 6.2. Pauta de actuación.

El responsable de campaña se comunicará de forma planificada (día, hora y frecuencia) vía wasap o teléfono con las personas identificadas como personas de confianza considerando una "consigna" de actuación preventiva.

### TELÉFONOS DE CONTACTO PERSONAS DE CONFIANZA

Angel Pereira **667174402**

Maialen Arrizabalaga **667174484**

Pedro Monzón **665705057**

Procedimiento de  
actuación eficaz frente a  
Acoso e Intimidación en  
buques y salidas en mar

### LA CONSIGNA EN ESTA CAMPAÑA ES LA SIGUIENTE:

#### CONSIGNA GRADO DE ATENCIÓN

*¿Qué tal está mi madre?*

Si la pregunta es realizada sobre la madre de la responsable de campaña hará referencia a un contexto generalizado. Si la pregunta acompaña la madre de una persona del equipo concreta es que la situación está proyectada en esa persona.

Indicará que en general puede estar habiendo aspectos no deseables, pero de momento sin trascendencia, o en una situación aún sostenible.

#### CONSIGNA GRADO ACTUACIÓN

*¿Mi madre esta peor, la van a tener que ingresar?*

Indicará que la situación es insostenible y es necesario actuar



App A&I

### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA INTERVENCIÓN (1 DÍA)

Esta consigna activará a un equipo de trabajo (Dirección, Seguridad y salud, responsables, personas de interés, agentes externos) que determinará un plan de acción para buscar una solución en un tiempo rápido, y siempre que sea posible  $\leq 1$  día.

# CONTEXTO

## Normas sobre la seguridad y convivencia a bordo de los buques

### **Bienvenidos al Buque Oceanográfico RAMÓN MARGALEF**

Este documento se ha elaborado como una guía de información general y referencia de conducta a seguir por los investigadores y tripulantes que embarquen en los buques oceanográficos de la flota del IEO. Se puede conseguir información técnica sobre cualquier buque del IEO en la página Web del Organismo

Los diferentes aspectos cubiertos en esta guía están orientados a la mejora de la seguridad y la convivencia en los buques:

- **Trabajos en cubierta**
- **Ejercicios de Seguridad y Emergencia**
  - **Simulacros de emergencia**

[https://www.ieo.es/documents/10640/37260/IEO\\_Informaci%C3%B3n+Pol%C3%ADtica+a+bordo\\_RM.pdf/cdecee64-1b55-4318-a535-1e2646673c68](https://www.ieo.es/documents/10640/37260/IEO_Informaci%C3%B3n+Pol%C3%ADtica+a+bordo_RM.pdf/cdecee64-1b55-4318-a535-1e2646673c68)

## **Acoso y discriminación**

No se tolerarán conductas ni actos que impliquen una situación de acoso sexual o moral o de discriminación. Estas reglas son de aplicación para todas las personas, hombres y mujeres, incluidos los miembros de la tripulación, personal investigador y cualquier otro personal embarcado a bordo.

El **acoso sexual** se define como un comportamiento físico o verbal no deseado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona. Se consideran comportamientos característicos de acoso sexual: bromas, comentarios u observaciones sobre la apariencia o condición sexual, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, imágenes de cualquier tipo de contenido sexual explícito, llamadas y/o mensajes de correo electrónico o de cualquier otro medio o sistema de comunicación, red social o similar, acciones de contacto físico deliberado o intencionado, no solicitado ni consentido, peticiones de favores sexuales, amenazas e insinuaciones, entre otras.

El **acoso moral** se define como aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas a bordo. Se consideran a título enunciativo, comportamientos característicos de acoso moral: restricción para hablar o comunicarse con otras personas a bordo; obligar a la realización de tareas y/o actividades contra su conciencia, ilícitas o discriminatorias; no asignar tareas o asignar actividades por debajo de las capacidades de la persona de forma degradante; ataques a las relaciones sociales; ataques a la vida privada; no dirigir la palabra, tratar a la persona como si no existiera.

Asimismo, no se tolerarán a bordo conductas que impliquen **discriminación** directa o indirecta de una persona o varias frente a otra u otras, que supongan situaciones de tratamiento desfavorable, salvo situaciones objetivables debidamente acreditadas, por razón de edad, discapacidad, sexo, condición racial o étnica, estado civil, condición social, religión, convicciones o ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato u organización política, vínculos de parentesco, lengua o idioma y otras.

Todos los supuestos de acoso sexual y/o moral deben ser informados por la víctima o por cualquier persona o personas conocedoras de la situación al Capitán del buque, Oficial o superior jerárquico.



### PASOS SIGNIFICATIVOS

#### TRABAJANDO ASPECTOS DE GENERO, LGTBI, etc.

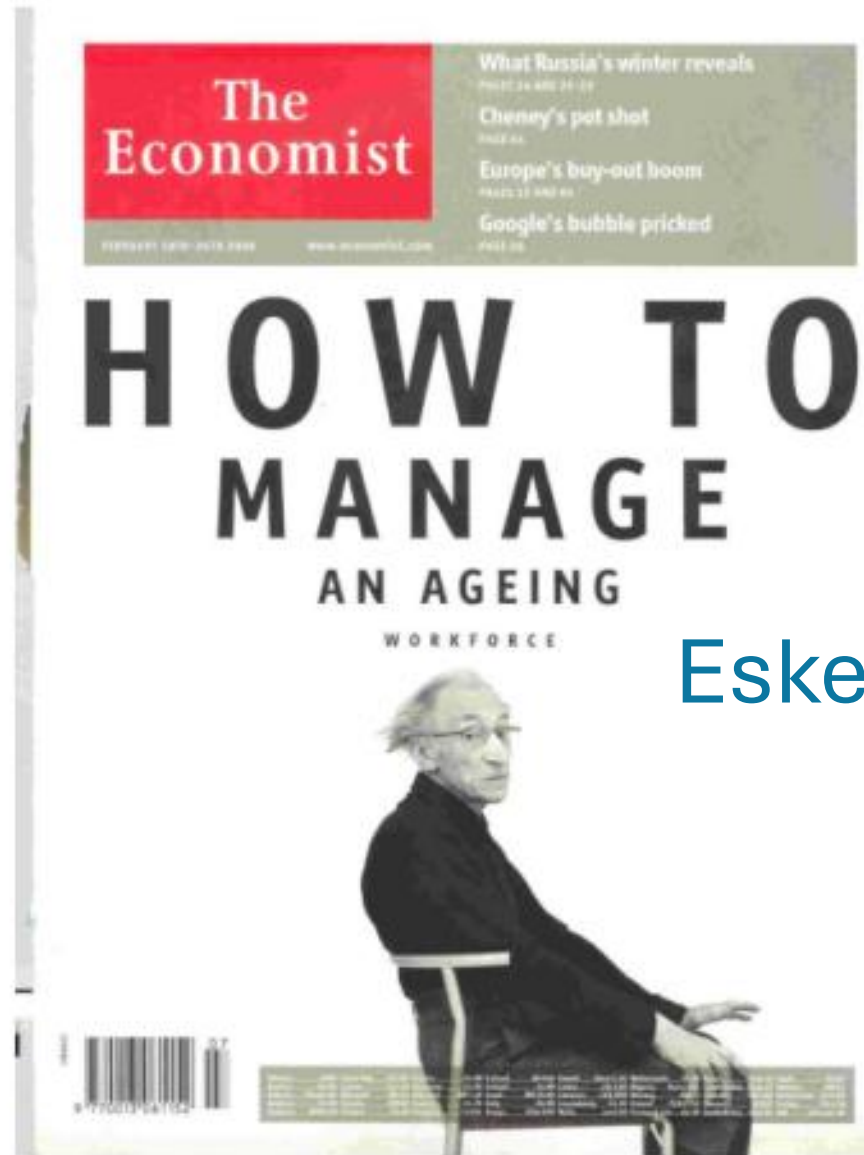
## 3 formaciones diferentes

**Grupo 1.-** Formación presencial destinada a generar un **grupo de trabajo multidisciplinar que sea capaz de gestionar con criterio las situaciones de acoso y acompañamiento a víctimas potenciales**, preferiblemente compuestos por representantes de los trabajadores, responsables, personas con inquietud para este tipo de situaciones, el grupo de personas, salud y bienestar.

**Grupo 2.-** Formación online de carácter preventivo y de sensibilización destinada a todas las personas de AZTI.

**Grupo 3.-** Es una formación para personas que embarcan habitualmente donde se va a trabajar recursos para gestión conflictos potenciales en materia de acoso e intimidación en mar, buques de pesca, oceanográficos, etc.





Eskerrik asko!!

AZT isaludable

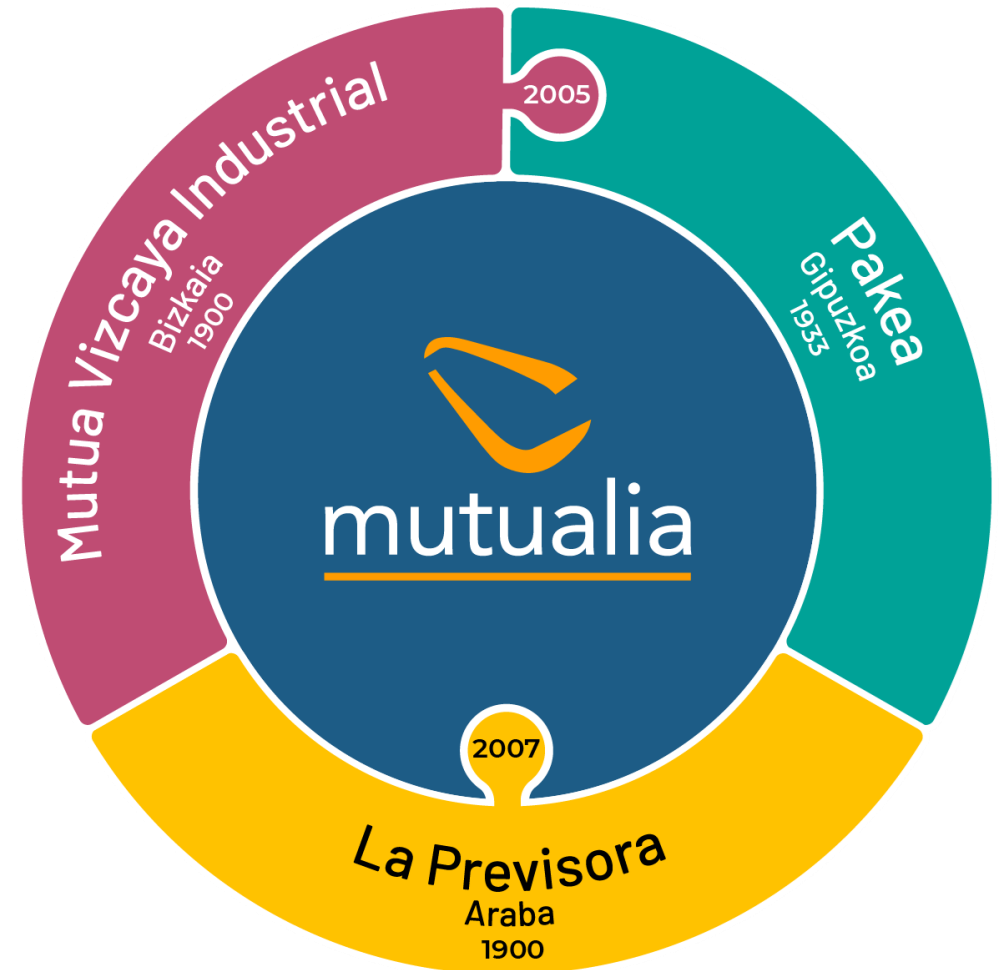


**Indarkeria eta jazarpena prebenitzea eta  
kudeatzea**

Prevención y gestión de la violencia y acoso

# ¿Qué somos?

- ▶ Mutualia es una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
- ▶ La mutua de referencia del País Vasco con una cuota de mercado superior al 46%.



# ¿Quiénes somos?

- Somos más de **640 personas** a las que nos mueve un **propósito**: “Garantizar el derecho a la salud, seguridad y bienestar de las personas en colaboración con la Seguridad Social”.





# ¿Qué hacemos?

- Realizamos la **asistencia sanitaria** derivada de los accidentes de trabajo, gestionamos las **prestaciones económicas** de las bajas laborales y aquellas prestaciones que nos requiera la Seguridad Social en el ámbito de la colaboración, así como la **difusión de la prevención de riesgos laborales**.



# ¿Cómo lo hacemos?

▶ A través de nuestros valores:



***Equipo***



***Cercanía***



***Profesionalidad***



***Eficiencia***



***Transparencia***

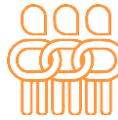


***Vanguardismo***

▶ Aplicando un sistema de gestión avanzado, ético e innovador que desarrollamos a través de cuatro líneas estratégicas:



***Impulso del gobierno corporativo y empresa ciudadana***



***Refuerzo y compromiso con nuestras personas***

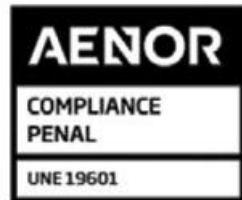
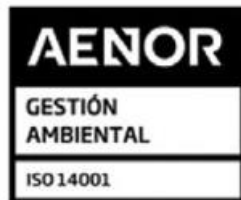


***Innovación en los servicios***



***Humanización del cuidado de la salud y protección económica***

# ¿Cómo lo hacemos?

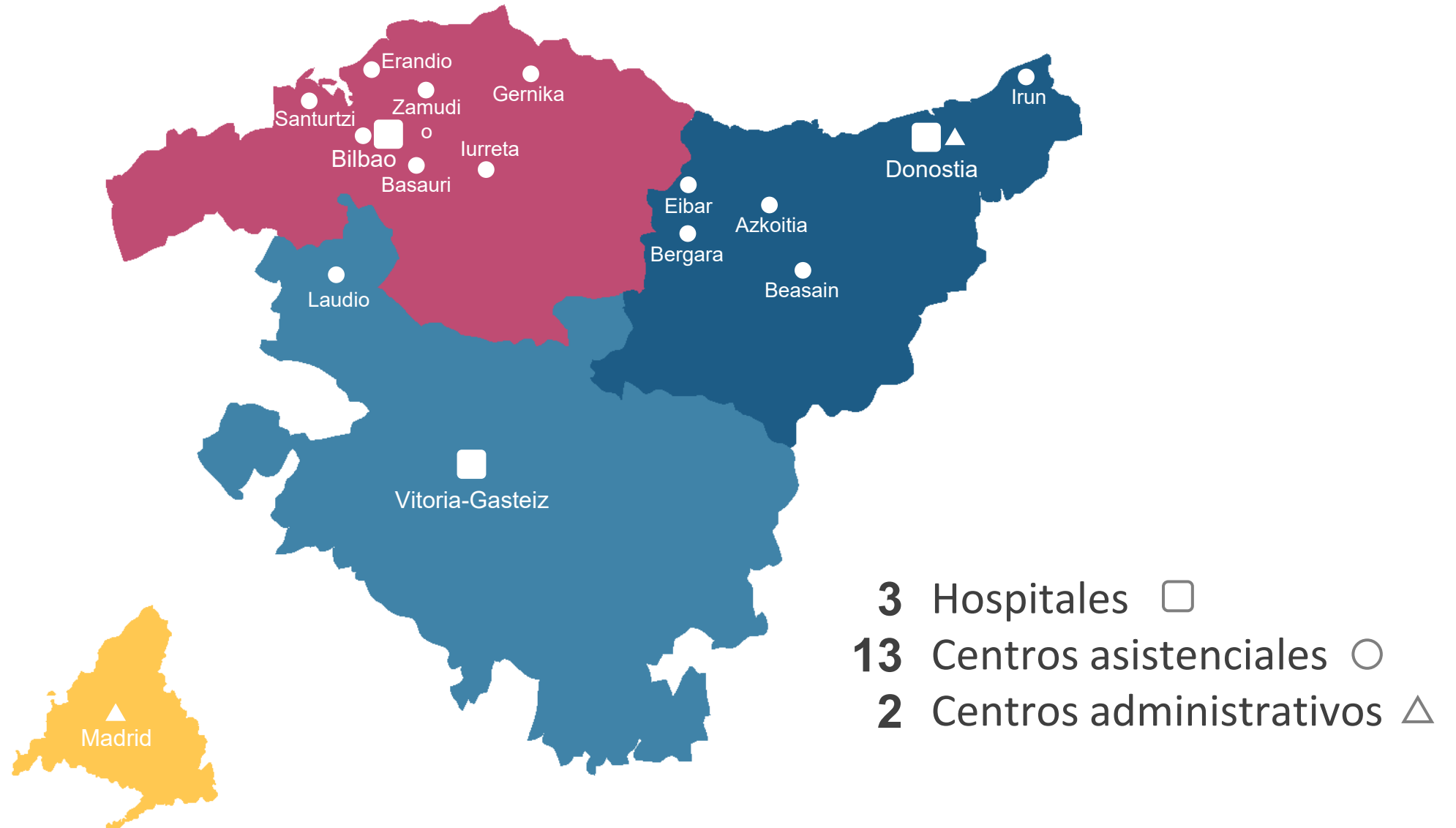


PREMIO VASCO  
A LA GESTIÓN AVANZADA





# ¿Dónde estamos?



# En Mutualia, ¿qué y cómo?



GESTION DE CONFLICTOS INTERNOS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y/O CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA EXTERNA

# Principios comunes

- Principio de **TOLERANCIA CERO** frente a conductas inapropiadas
- **PROTECCION** a todas las personas, incluyendo personas en prácticas, personas de otras empresas...
- **OBLIGACION Y RESPONSABILIDAD:**
  - De **TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS** de mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad
  - De las **PERSONAS QUE GESTIONAN PERSONAS**, además, de asegurarse de que sus personas lo conocen y de garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso y otras conductas indeseadas en su ámbito.
  - De la **REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS** de contribuir a prevenir estas situaciones mediante la sensibilización a las personas y la información a la empresa
- **MEDIDAS PREVENTIVAS:** Sensibilización, Comunicación, Formación para:
  - Dotar de herramientas, actitudes y técnicas a las personas que gestionan personas
  - Incentivar y promover el respeto, la colaboración y la confianza entre las personas trabajadoras

**ENFOQUE PRL:** visión de Factores de Riesgos Organizativos implicados

# Principios y garantías

- **DILIGENCIA Y CELERIDAD:** salvo excepción argumentada
- **PROTECCION DE LA INTIMIDAD Y LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS:** prioridad a la protección de la salud, seguridad e intimidad de la persona afectada
- **CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS:** deber de sigilo profesional y estricta confidencialidad (datos de máxima protección)
- **SEGURIDAD JURÍDICA e INDEMNIDAD:** garantía de indemnidad por la empresa (evitar discriminación o represalias); derecho de defensa, audiencia imparcial y trato justo

# Procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual

- **COMITÉ DE INVESTIGACION PERMANENTE:**
  - 2 personas de la Dirección (Desarrollo de Personas y Dirección Jurídica), 2 personas de la RLPT ( Comisión de Igualdad), 1 SPP
  - Competencias: establecer medidas cautelares, investigación e informe a Comité  
Dirección: MEDIDAS
  - Actas, informes y seguimiento



# Procedimiento Gestión de conflictos y prevención del acoso laboral

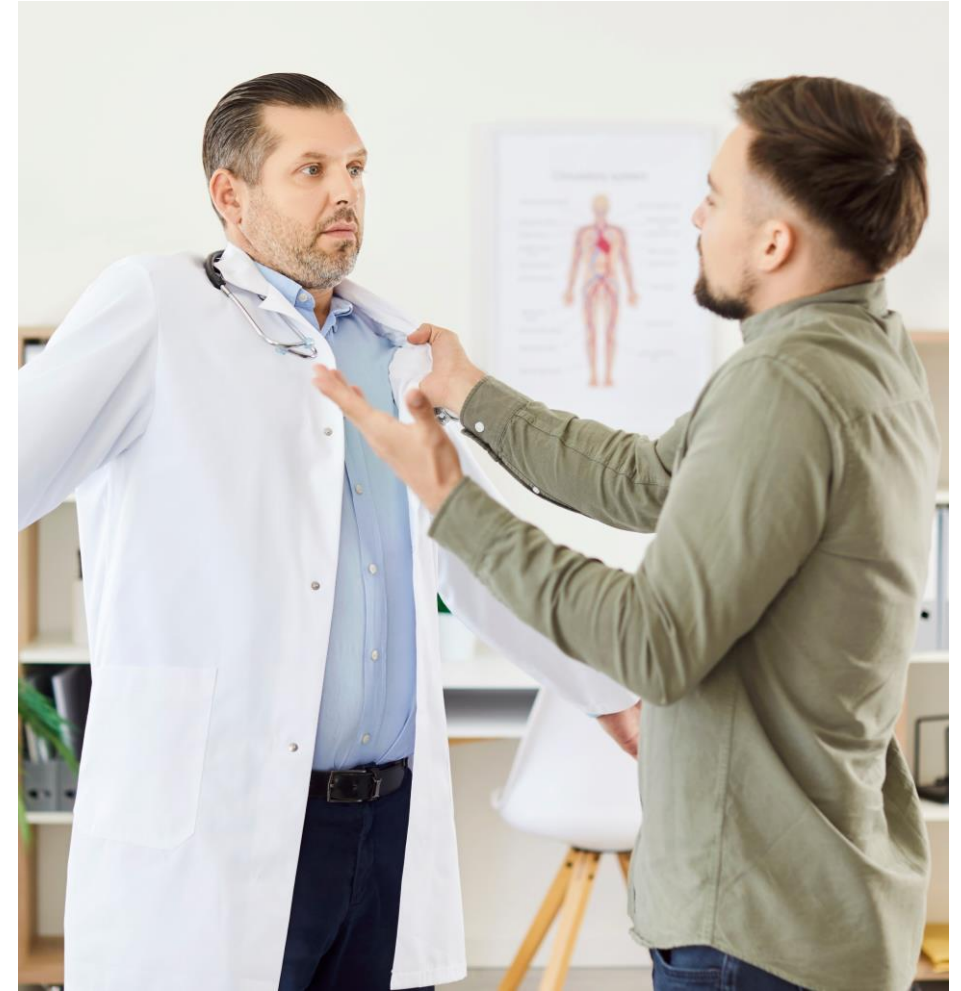
- ▶ Orientado a Acoso Laboral, incluye gestionar otras conductas indeseadas como: Conflicto interpersonal, abuso de autoridad, incivismo o comportamientos irrespetuosos, trato vejatorio.

## CLAVES

- Posibilidad INTERMEDIACION: adopción acuerdos de convivencia negociados.
- EQUIPO DE GESTION DE CONFLICTOS: análisis inicial, admisión a tramite e intermediación (si cabe).
- COMITE ARBITRAL: si grave, si sospecha de acoso, si no ha habido acuerdo entre las partes; se convoca para cada caso:
  - 2 designadas por gerencia (1 del Comité de Dirección).
  - 2 designadas por la RLPT.
  - Asesoramiento y apoyo del SPP.
- Posibilidad intervención externa.

# Procedimiento de Actuación en caso de Violencia Externa

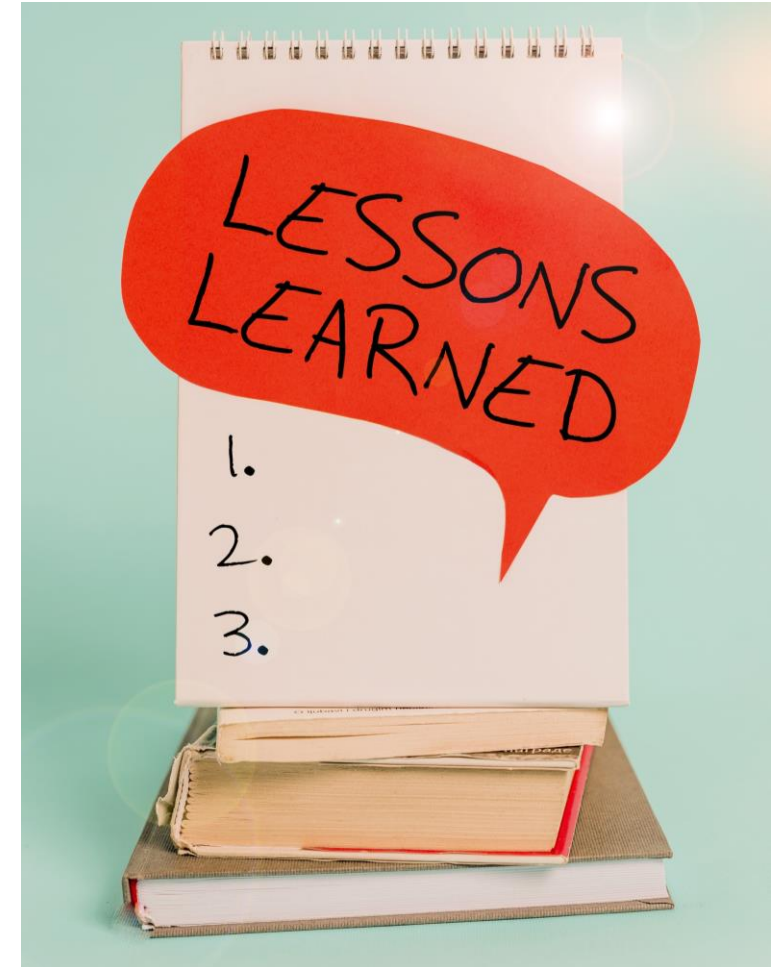
- Formación y sensibilización: manejo de situaciones conflictivas
- Pulsadores (físicos / informáticos)
- Asistencia jurídica
- Comunicación de C. Dirección y Gerencia
- Línea de colaboración con la Ertzaintza (personal Sanitario): HURBILTZAILE





# Dificultades y lecciones aprendidas

- Limites confidencialidad/discreción
- Plazos
- Recuperacion de la normalidad
- ...





1900-2025



Eskerrik Asko!  
¡Muchas Gracias!



**LAN-EREMUAN  
INDARKERIAREN ETA  
JAZARENAREN  
AURKAKO PREBENTZIO  
ETA JARDUERA  
INTEGRALERAKO  
PROZEDURA**



**PROCEDIMIENTO DE  
PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN  
INTEGRAL ANTE LA  
VIOLENCIA Y EL  
ACOSO EN EL  
ÁMBITO LABORAL**

**PREBENTZIO-AHOLKULARITZA  
2025ko Urriaren 14an**



**ASESORÍA DE PREVENCIÓN  
14 de octubre 2025**



Creamos un grupo de trabajo para:

- Recopilar la legislación aplicable,
- Unificar definiciones,
- Elaborar un protocolo y organigrama claros para actuar en estas situaciones en la empresa.

Considerando que:

- Los riesgos psicosociales se vinculan tanto a la organización del trabajo como al contenido de los puestos y a las relaciones laborales.
- Dichos riesgos comprenden, entre otros aspectos, situaciones de violencia y acoso.
- Todos estos factores deben ser incorporados en la evaluación de riesgos psicosociales.
- La gestión conjunta de estos riesgos facilita la simplificación de tareas y procedimientos, así como un control más eficiente sobre la situación.



La ASESORÍA DE PREVENCIÓN DE MUTUALIA ha creado un **procedimiento de entrada única** para prevenir y actuar ante cualquier tipo de violencia y/o acoso en el trabajo para empresas menores de 50 personas trabajadoras.

Se **unifican** los distintos procedimientos derivados de los riesgos psicosociales con el fin de **facilitar** su gestión a la pequeña y mediana empresa.

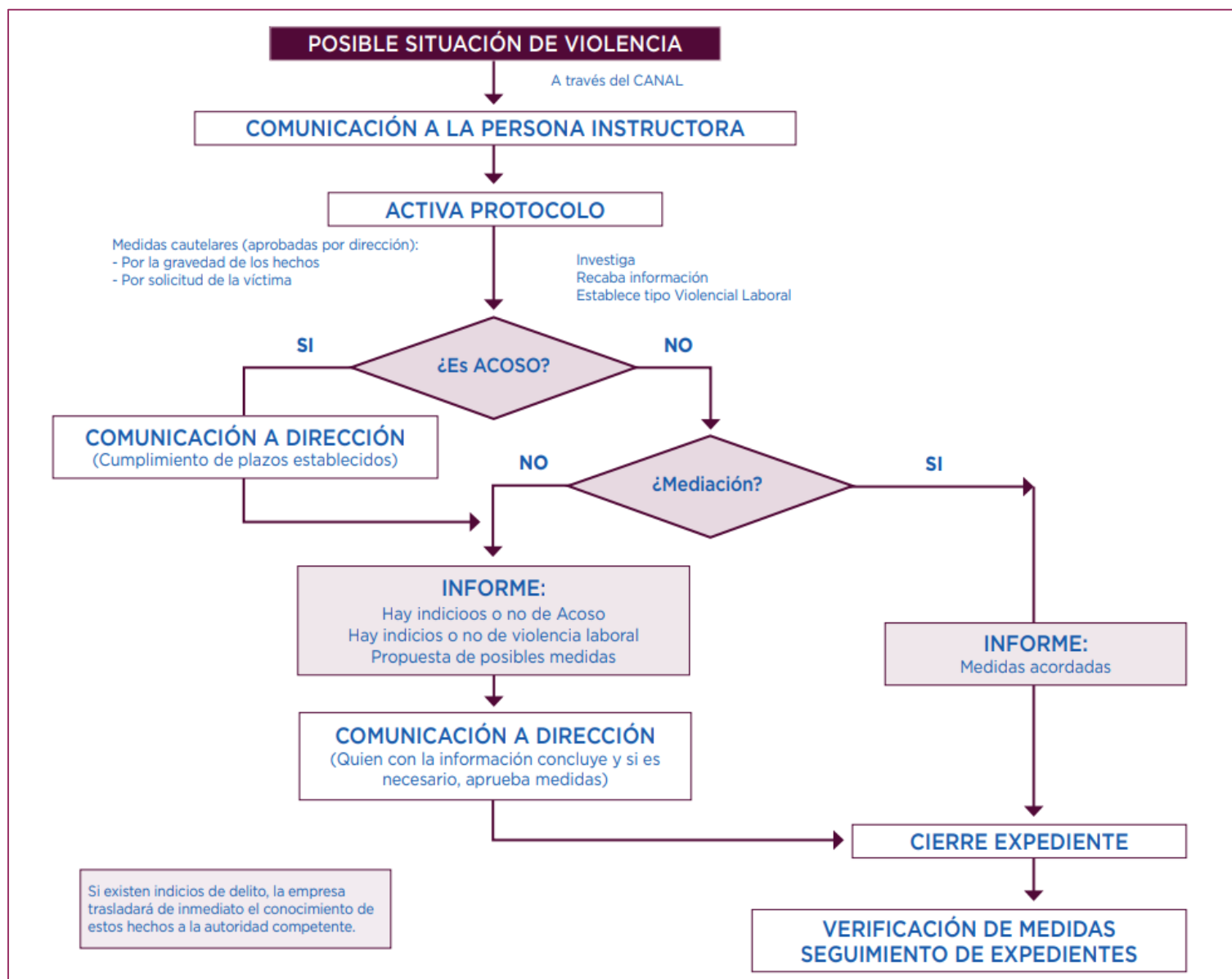
# Índice

- 1 OBJETO
- 2 ALCANCE
- 3 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS
- 4 POLÍTICA DE EMPRESA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS RESPECTO LA VIOLENCIA LABORAL
- 5 DEFINICIONES
- 6 RESPONSABILIDADES, FUNCIONES Y PARTICIPACIÓN
- 7 METODOLOGÍA
  - 7.1. IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CON RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL
  - 7.2. OBJETIVOS E INDICADORES DE VIOLENCIA LABORAL (SI SE REQUIERE)
  - 7.3. ACTUACIONES A DESARROLLAR DERIVADAS DE LA IDENTIFICACIÓN
- 8 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA LABORAL
- 9 SEGUIMIENTO Y CONTROL PERIÓDICO DE LA DOCUMENTACIÓN
  - 9.1. SEGUIMIENTO DE LOS CASOS OCURRIDOS
  - 9.2. SEGUIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO

# Anexos

- ANEXO I:** POLÍTICA DE EMPRESA RESPECTO A LA VIOLENCIA LABORAL
- ANEXO II:** NORMATIVA GENERAL PARA PREVENIR LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL
- ANEXO III:** DEFINICIONES DE LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL
- ANEXO IV-A:** DESIGNACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA
- ANEXO IV-B:** CONSTITUCIÓN DE LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD
- ANEXO V:** PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UN ACOSO DE VIOLENCIA LABORAL
- ANEXO VI:** MODELO DE COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL
- ANEXO VII:** MODELO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL
- ANEXO VIII:** LISTADO DE POSIBLES MEDIDAS A ADOPTAR





## ASESORIA DE CONFIDENCIALIDAD vs PERSONA INSTRUCTORA

En base al tamaño de la empresa y de sus características, se constituirá una **ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD** o se nombrará a una **PERSONA INSTRUCTORA**. La única diferencia entre una y otra es el número de personas que la constituyen.

Se recomienda que la persona instructora pertenezca a la plantilla de la empresa tenga conocimientos en materia preventiva y sea preferiblemente parte de la MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA.

Sus FUNCIONES, en cualquiera de los dos casos, son:

- Recepcionar posibles situaciones de violencia laboral, dándoles prioridad absoluta.
- Tras la recepción de la comunicación, activar el protocolo.
- Investigar dichas situaciones cumplimentando la documentación correspondiente.
- **Trasladar el informe de posible situación de violencia laboral a la dirección para su validación.**
- Cierre del expediente y seguimiento del mismo.
- Adicionalmente, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarle en la activación y desarrollo del protocolo.

## VIOLENCIA FÍSICA

Situación por la que una persona es objeto de una acción violenta e intencionada mediante el uso de la fuerza física, con la finalidad de causar daño físico, mediante contacto corporal en forma de empujones, golpes, lanzamiento de objetos, etc...

## VIOLENCIA PSICOLÓGICA

“**Violencia psicológica** es la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”. (INSST)

“**Acoso laboral, moral o mobbing:** el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Este tipo de acoso puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer y en diferentes niveles jerárquicos.”

(Nota Técnica de Prevención nº 476, NTP 854)

“**Ciber acoso** es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas”.

(Unicef)

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y persona afectada tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

(Protocolo de acoso laboral del ministerio de igualdad)

## ACOSO SEXUAL

El acoso sexual, “constituye 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.”

(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo)

## ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo “constituye 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”.

(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo)

## ACOSO DISCRIMINATORIO

Es acoso discriminatorio, “...cualquier conducta realizada por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.\*

(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)

También se considera acoso discriminatorio “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, o su aspecto físico, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.”.

## ABUSO DE AUTORIDAD

Constituye una conducta que se caracteriza por la utilización indebida del poder. Puede consistir en un patrón de conducta dominante, imperativo, injusto y abusivo por parte de un superior, sin intención de dañar psíquicamente a una persona trabajadora.

## CONFLICTOS LABORALES

Se trata de situaciones ocasionadas por la presión laboral o las condiciones de trabajo o de una situación laboral específica y que puede dar lugar a choques o discusiones entre personas, sin que exista una intención específica y sistemática dirigida a hostigar a otra persona.

## VIOLENCIA SEXUAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

## ANEXO VI

# **MODELO DE COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL**

Nº ...../20.....	
<b>PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS</b>	
<input type="checkbox"/> Quiero informar anónimamente. Su identidad no será conocida. <input type="checkbox"/> Quiero informar confidencialmente. Su identidad será conocida por aquellos que manejan su caso de manera confidencial, y permanecerá de forma anónima para los demás. En este caso, rellenar los siguientes campos:	
Nombre y apellidos:	
Puesto de trabajo/departamento:	
Teléfono:	
<b>PERSONA/S QUE HAN SUFRIDO LA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL</b>	
Fecha:	Lugar:
Descripción de los hechos:	
Testigos:	
Datos de la persona que ha provocado la posible situación de violencia laboral:	
<b>REQUERIMIENTO ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b>	
Presentada esta comunicación de posible situación de violencia, ruego se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de...	
Lugar y fecha	Firma

Hacer llegar a la PERSONA INSTRUCTORA (\*) mediante el canal de comunicación establecido por (NOMBRE DE LA EMPRESA), que es: .....

(\*) La PERSONA INSTRUCTORA será sustituida por la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD si así se ha definido en la empresa.

## ANEXO VII

## MODELO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

<b>1 INVESTIGACIÓN</b> A rellenar por la PERSONA INSTRUCTORA (*) (Máximo 10 días).		Nº ...../20.....	
La PERSONA INSTRUCTORA (*) valora si requiere apoyo externo en la investigación: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO			
<b>ENTREVISTAS</b>	<b>Posible Afectada</b> (código numérico, ejemplo: Número expediente PA).		
	<b>Posible Persona Agresora</b> (código numérico, ejemplo: Número de expediente PPA).		
	<b>Persona que Inicia la Comunicación</b> (en caso de ser diferente a la persona afectada) (código numérico, ejemplo: Número de expediente PIC).		
	<b>Entrevista con Testigos</b> (código numérico, ejemplo: Número de expediente ET).		
<b>PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS ENTREVISTAS</b>		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
<b>DOCUMENTACIÓN SOLICITADA (S) Y/O APORTADA (A)</b>			
<input type="checkbox"/> Conversaciones o mensajes en redes sociales		<input type="checkbox"/> Correos electrónicos	
<input type="checkbox"/> Información relevante de otros departamentos		<input type="checkbox"/> Copia informe policial/denuncia	
		<input type="checkbox"/> Otros	
<b>ACTIVACIÓN DE MEDIDAS INMEDIATAS</b>			
<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> Separación entre personas involucradas EXPLICAR CÓMO	
		<input type="checkbox"/> Herramientas de apoyo a la persona afectada EXPLICAR CÓMO	
		<input type="checkbox"/> Otras:	
<b>SE TRATA DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL DE TIPO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.</b> En caso afirmativo, comunicar a dirección. Fecha de comunicación: .....		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>SE TRATA DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE OTRO TIPO DE VIOLENCIA LABORAL</b>		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>PROCESO DE MEDIACIÓN PARA ALCANZAR UNA SOLUCIÓN PACTADA</b>			
<input type="checkbox"/> SI	Indicar la solución aceptada por ambas partes:		
	Fecha y firma de las partes implicadas.	FECHA	FIRMA
<input type="checkbox"/> NO	Se continúa investigando.		

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS SEGÚN LOS DATOS RECABADOS</b>		
<b>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y DELIBERACIÓN</b>		
<b>ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>		
<input type="checkbox"/> No hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/> Hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo.	
<b>OTROS TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL</b>		
<input type="checkbox"/> No hay indicios de violencia laboral.	<input type="checkbox"/> Hay indicios de violencia laboral.	
<b>INFORME DE LA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL</b>		
Tipo de violencia, tipo de suceso (incidente, accidente sin baja o accidente con baja), constancia de que no hay o hay indicios, medidas sancionadoras, medidas preventivas, propuesta de cierre de expediente a la dirección...		
<b>2 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE</b> A validar por la Dirección (Máximo 3 días).		
La dirección resuelve que la propuesta de la PERSONA INSTRUCTORA (*) es correcta:		<input type="checkbox"/> SI
		<input type="checkbox"/> NO
<b>MEDIDAS A ESTABLECER</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>FECHA ejecución</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Se informará sobre las medidas:		
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Posible persona agresora	<input type="checkbox"/> Representación legal de las personas trabajadoras
<b>3 CIERRE Y SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE</b> (Máximo 30 días desde que se definen las medidas).		
Observaciones (a rellenar por la PERSONA INSTRUCTORA (*)):		
Firma y fecha PERSONA INSTRUCTORA		Firma y fecha DIRECCIÓN

(\*) La PERSONA INSTRUCTORA será sustituida por la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD si así se ha definido en la empresa.

Eskerrik Asko  
Etortzeagatik!



[prebentzioa@mutualia.eus](mailto:prebentzioa@mutualia.eus)

[prevencion@mutualia.eus](mailto:prevencion@mutualia.eus)





**ENKESTA/ ENCUESTA**