



TRABAJO FINAL DE MÁSTER

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS
DE IDIOMAS**

ESPECIALIDAD: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

**EL MÓDULO DE FOL COMO HERRAMIENTA CLAVE EN LA
PROMOCIÓN DE RELACIONES LABORALES LIBRES DE
ABUSOS: ANÁLISIS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

**FOL'S MODULE AS A KEY TOOL IN THE PROMOTION OF ABUSE-FREE LABOR
RELATIONS: ANALYSIS AND INTERVENTION PROPOSAL**

**Autora: María Palacios Guerra
Tutora: Dr/a. M^a Luján Lázaro Herrero**

**En Salamanca a 2 de junio de 2023
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
FACULTAD DE EDUCACIÓN**

Resumen

El Trabajo de Fin de Máster que presentamos, recoge un análisis, en perspectiva comparada de las formas de violencia existentes en los centros escolares (*bullying*) y el acoso producido dentro del entorno laboral (*mobbing*). En las siguientes líneas se apuesta por un tema de gran relevancia como es el acoso laboral, centrandlo el foco de atención en el impacto que produce el acoso sexual laboral en las personas que lo sufren, especialmente en las mujeres.

Se realizará un estudio de varios textos académicos que han servido como una base para elaborar el marco teórico del trabajo, el cual nos permitirá entender los conceptos y las teorías existentes acerca de la situación del problema a lo largo de los años y el estado actual de la problemática. Además, se ha procedido a relatar varios testimonios reales de acoso sexual laboral, con el fin de mostrar, de la forma más clara posible, la importancia de la prevención e intervención a tiempo.

Por último, a través del módulo de FOL, se ha elaborado una propuesta de intervención que persigue el objetivo de preparar a los alumnos/as en materia prevención del acoso laboral, proporcionándoles las herramientas necesarias para y abordar las situaciones de acoso que puedan aparecer en su futuro laboral y, así, preparar a los estudiantes para una sociedad y un mundo laboral más equitativo y justo.

Palabras clave

Mobbing, bullying, Formación y Orientación Laboral, prevención, acoso sexual.

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Dña. María Palacios Guerra, con DNI **XXXXXXXX** matriculada en la Titulación de Máster en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, en la especialidad de Matemáticas Declaro que he redactado el Trabajo Fin de Máster titulado

EL MÓDULO DE FOL COMO HERRAMIENTA CLAVE EN LA PROMOCIÓN DE RELACIONES LABORALES LIBRES DE ABUSOS: ANÁLISIS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

del curso académico 2023/2024 de forma autónoma, con la ayuda de las fuentes y la literatura citadas en la bibliografía, y que he identificado como tales todas las partes tomadas de las fuentes y de la literatura indicada, textualmente o conforme a su sentido.

En Salamanca, a 2 de junio de 2023

Fdo.:



María Palacios Guerra

ÍNDICE

1. Introducción.	1
2. Justificación y delimitación del Trabajo de Fin de Máster.	2
2.1. Objetivos del Trabajo de Fin de Máster.	2
2.2. Metodología utilizada en el Trabajo de Fin de Máster.	3
3. Marco teórico.	4
3.1. El concepto de Acoso.	4
3.2. Similitudes y diferencias entre el mobbing y el bullying.	11
3.3. Impacto y consecuencias del acoso en el ámbito laboral y escolar.	13
3.4. Seguridad y salud. (Protocolos de Prevención).	16
4. Marco normativo.	20
5. Acoso laboral y Acoso por razón de sexo.	22
5.1. Perfil maltratador y Perfil víctima	23
5.2. Protocolo actuación empresas.	26
5.3. Naturalización del silencio, Ley del silencio.	27
5.4. Testimonios reales.	28
6. Transversalidad en Formación y Orientación Laboral.	34
6.1. Perspectiva de género en la formación docente.	34
6.2. Incorporar la problemática del acoso laboral en el módulo de FOL.	36
7. Propuesta de Intervención Educativa.	39
7.1. Justificación de la propuesta.	39
7.2. Objetivos de la propuesta didáctica.	40
7.3. Contribución de la materia a la adquisición de las competencias clave.	41
7.4. Secuenciación y temporalización de los contenidos.	42
7.4.1. Secuenciación de contenidos.	42
7.5. Desarrollo de la unidad didáctica.	43
7.5.1. Secuenciación de contenidos.	43
7.5.2. Temporalización.	43
7.5.3. Contenidos de la unidad didáctica.	44
8. Conclusiones finales.	57
9. Referencias bibliográficas.	59
10. Anexos.	64
10.1 Propuesta de ejercicios didácticos (Actividad 1)	64
10.2 Propuesta de ejercicios didácticos (Actividad 2)	65
10.3 Propuesta de foro académico (Actividad 5. Extraescolar)	66

10.4 Propuesta de rúbrica de evaluación (observación directa)	66
10.5. Propuesta de rúbrica de evaluación (actividades y ejercicios didácticos)	68

1. Introducción.

Las formas de poder han estado presentes a lo largo de toda la historia. Hemos crecido leyendo acerca de las relaciones laborales amo-esclavo, señor-siervo, patrón-proletario, siempre marcadas por un desequilibrio de poder y sumisión. Sin embargo, aunque la sociedad ha ido avanzando y se han ido conquistando diferentes logros, ya sea el derecho a jubilación, la concesión de días de vacaciones o la posibilidad de solicitar la baja laboral, en materia de género todavía podemos observar muchas carencias.

El acoso sigue siendo una preocupación que está muy presente en el mundo profesional. Esta problemática no distingue de áreas de trabajo, de posiciones jerárquicas o de género, aparece sin ser esperada y deja unas consecuencias devastadoras a su paso. El impacto del acoso laboral en nuestra vida diaria es innegable, concretamente el acoso sexual laboral continúa generando altos niveles de sufrimiento y discriminación, principalmente a las mujeres.

En el presente trabajo se ha realizado un análisis comparativo en el que se examinarán los patrones de comportamiento de las formas de violencia que producen en el contexto escolar y laboral. Además, se abordarán los protocolos de prevención y actuación que se encuentran en vigor tanto en los centros educativos como en las organizaciones empresariales. Del mismo modo, se intentarán abordar, de la forma más respetuosa posible, varias situaciones de acoso sexual que han sufrido las mujeres, con el objetivo de dar voz a las víctimas y generar conciencia sobre esta problemática que nos afecta a todas y a todos.

Cada uno de los docentes, desempeña un papel fundamental en la formación de las nuevas generaciones y, por lo tanto, todos y todas tienen la posibilidad de educar en valores de igualdad y de respeto. Los docentes del módulo de Formación y Orientación Laboral pueden contribuir significativamente a esta tarea trabajando de manera transversal dicha problemática en las aulas, ya sea incorporando contenidos relacionados con el acoso laboral o fomentando la reflexión crítica de sus estudiantes.

En última instancia, se ha realizado una propuesta didáctica que pretende abordar esta problemática desde el ámbito educativo, con el fin de generar conciencia en nuestros alumnos/as, promover la prevención e intervención ante las situaciones de acoso y ayudar a las personas que se puedan ver afectadas por estas formas de violencia. Tanto los docentes como los estudiantes tienen en sus manos la posibilidad de generar un cambio social que promueva una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo, la equidad y la colaboración. Es importante recordar que sólo trabajando juntos, en equipo, y uniendo fuerzas, podremos lograr grandes avances en el ámbito laboral y en la sociedad en general.

2. Justificación y delimitación del Trabajo de Fin de Máster.

En pleno siglo XXI seguimos trabajando en espacios que no son seguros. Según el último informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, el acoso laboral afecta a más de una de cada cinco empleados (23% de la población). Ante estas preocupantes cifras, se ha considerado de especial relevancia realizar un trabajo académico que profundice en el conocimiento científico de este campo y que contribuya a desarrollar estrategias efectivas para su prevención.

Por tanto, con la elaboración de este trabajo se pretende establecer una base teórica sobre el acoso sexual laboral, los riesgos y dinámicas que favorecen su aparición y las estrategias de prevención que se han puesto en prácticas desde diferentes organismos.

De esta manera, podríamos establecer una división en el trabajo que se ha realizado. En la primera parte se ha pretendido estudiar las similitudes y diferencias entre los patrones de comportamiento propios del acoso escolar y las conductas hostiles que se producen en el contexto laboral. En segundo lugar, y con el fin de comprender el marco legal que ampara a las víctimas de acoso laboral, se ha hecho mención a las implicaciones legales y normativas relacionadas con este delito. Del mismo modo, nos hemos centrado en la tipología referente al acoso sexual laboral. Se ha profundizado en la conceptualización de este fenómeno a través del análisis de varios de los casos que más trascendencia han tenido tanto en el panorama nacional como internacional. Por último, se ha elaborado una propuesta didáctica que busca desarrollar en los alumnos/as las habilidades necesarias para responder de una manera efectiva ante estas situaciones.

2.1. Objetivos del Trabajo de Fin de Máster.

Los objetivos del presente trabajo se fundamentan como parte de la investigación y hacen referencia a la temática que se abordará en el estudio, justificando así su importancia. En lo referente a los objetivos planteados para elaborar el presente trabajo se han fijado tres objetivos generales:

- Analizar el impacto y consecuencias que provocan las diferentes formas de acoso en contextos como el académico y el laboral.
- Concienciar de la necesidad que existe en nuestro país de educar en materia de igualdad y prevención del acoso laboral.

Como objetivos específicos destacamos:

- Identificar las políticas y medidas de prevención propuestas por las organizaciones para acabar con las situaciones de acoso.

- Evaluar las consecuencias y los efectos legales del delito de acoso laboral o *mobbing*.
- Examinar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la formación de los docentes.
- Señalar la importancia del docente como figura esencial en cuanto a la detección y prevención de comportamientos hostiles en las futuras relaciones laborales.
- Elaborar una propuesta educativa que proporcione a los alumnos/as las estrategias y los recursos adecuados que aborden el acoso laboral y fomenten la creación de entornos laborales saludables.

2.2. Metodología utilizada en el Trabajo de Fin de Máster.

A lo largo de estos meses, se ha realizado un análisis bibliográfico compuesto por la lectura y estudio de varios textos académicos y científicas que han sido fundamentales a la hora de elaborar el marco teórico del trabajo. En lo referente a las principales fuentes consultadas, se han consultado diferentes portales de difusión *online* como Dialnet, Redalyc y SciELO. Del mismo modo, se han revisado las bases de datos de la Organización Internacional del Trabajo y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Para completar el trabajo, nos hemos apoyado en artículos científicos y libros académicos extraídos de Google Scholar y de la biblioteca de la Facultad de Educación de Salamanca. Las palabras clave para la búsqueda de información han sido: *mobbing*, *bullying*, acoso sexual laboral, y medidas de prevención.

Además de los artículos científicos, para la elaboración del marco normativo, se han consultado las principales regulaciones laborales desde el Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores hasta la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Una vez se ha realizado la búsqueda de información, se ha procedido a seleccionar aquellos documentos que han sido más adecuados con el tema de estudio del trabajo académico.

A partir de este análisis bibliográfico y teniendo en cuenta la escasez de estudios que incorporen el tratamiento del acoso laboral en las aulas, se ha establecido una base teórica sólida que ha servido como fundamentación para la elaboración de una propuesta didáctica que aborde esta problemática desde el módulo de Formación y Orientación Laboral.

La elaboración de la propuesta de intervención ha sido realizada de manera autónoma, teniendo siempre en cuenta los principios pedagógicos y metodológicos adecuados a las competencias relacionadas con la problemática estudiada. Del mismo modo, se ha buscado que la propuesta sea flexible y adaptable a diferentes contextos educativos, considerando las particularidades que pueden presentar los estudiantes. Por último, se han seleccionado varios

recursos didácticos, como materiales audiovisuales, lecturas complementarias y herramientas interactivas, para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos/as.

3. Marco teórico.

3.1. El concepto de Acoso.

La Real Academia de la Lengua Española define “*acosar*” cómo: “Perseguir sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona” (Real Academia Española, s.f., definición 1).

El acoso es un comportamiento persistente que tiende a repetirse con el tiempo y tiene como objetivo final el daño y la humillación a otra persona. El concepto de acoso adquiere una connotación diferente dependiendo del contexto en el que se produzca.

Si hablamos del acoso en el ámbito educativo, comúnmente lo conocemos como “acoso escolar” o “*bullying*”. Por otro lado, si nos referimos al acoso producido en el entorno del trabajo lo conoceremos como “acoso laboral” o “*mobbing*”. A continuación, se realizará una aproximación conceptual de ambos conceptos.

- El acoso escolar.

El acoso escolar en las aulas, lamentablemente, sigue siendo una preocupación en el ámbito educativo, familiar o social. El impacto, a corto o largo plazo, que genera en los estudiantes no debe de minimizarse, por lo que se debe de seguir trabajando en su prevención e intervención.

El concepto “*möbbning*” (*bullying*), fue incorporado por primera vez por el Doctor sueco Peter-Paul Heinemann en el año 1972. Desde entonces, esta terminología comenzaría a utilizarse para hacer referencia a los comportamientos agresivos y repetitivos que suceden dentro del entorno escolar (Heinemann, 1972).

El acoso escolar es un tipo de violencia física, verbal o psicológica que se da entre estudiantes que mantienen una relación de poder desequilibrada. Un estudiante es acosado o victimizado cuando está expuesto de manera repetitiva a acciones negativas por parte de uno o más estudiantes (Olweus, 1986-1993). Es importante definir el término lo más preciso posible para así comprender los conceptos en su totalidad y abordar adecuadamente la problemática. A principios de los 90 Olweus crea el “*Olweus Bullying Prevention Program*”, un programa de prevención del acoso escolar cuyo objetivo es prevenir y reducir el acoso dentro de las aulas utilizando estrategias de intervención en varios niveles: el centro, la clase, el individuo y la comunidad.

Pero el desarrollo de programas de prevención e inclusión en las aulas no siempre han seguido el mismo patrón. Identificar por adelantados a aquellos estudiantes que están en riesgo de ser acosados, que lo están sufriendo o que muestran tendencias para ejercer acoso a otros

iguales es un reto que sigue muy presente en nuestros días. A finales del siglo XX, Anatole Pikas desarrolló lo que conocemos como “El Método Pikas” (*Preventing Isolation and Keeping All Students Safe*), un programa que busca prevenir el aislamiento social y fomentar la inclusión y participación de todos los estudiantes en el contexto escolar. Según Pikas (1987), citado en Ortega y colaboradores (1998): “La finalidad del programa es hacer reflexionar a las personas que están implicadas en el proceso de acoso escolar, sobre la naturaleza de sus actos y las consecuencias que éstos pueden provocar” (p. 225).

La prevención del acoso escolar no se limita únicamente a saber actuar a tiempo, sino que se enmarca en un contexto mucho más amplio que tiene como objetivo la educación en valores democráticos, de convivencia pacífica, y el fomento de la tolerancia y de la educación para la paz (Pezzi, 1998, como se citó en Ortega y colaboradores, 1998). Todos nosotros somos seres sociales por naturaleza y necesitamos forjar relaciones con otros para sobrevivir y desarrollarnos de manera plena. El interactuar diariamente en el aula y compartir tiempo en común genera un microsistema de los iguales (Ortega y colaboradores, 1998), donde los alumnos/as construyen su propia cultura grupal. El hecho de crear relaciones de amistad sólidas dentro del contexto escolar puede contribuir significativamente a la prevención del acoso escolar, aunque no se debe confundir entre amigos/as y compañeros socialmente aceptados. Por todo lo mencionado en líneas anteriores, debemos de mostrar una gran importancia a las relaciones interpersonales forjadas en el ámbito académico.

Si hablamos de metodologías novedosas en las aulas, probablemente pensemos en educar en base al refuerzo positivo. Esta medida consiste en reconocer el esfuerzo de los estudiantes y recompensar sus logros a través de elogios y reconocimientos verbales. En el año 2003, en Noruega, nace “*El Programa Zero*”, basado en frenar el acoso escolar que sufren los estudiantes utilizando la técnica del refuerzo positivo. Este programa premia todas aquellas conductas contrarias a la violencia, proporciona un apoyo individual y académico al estudiante y mejora la cohesión del grupo en los espacios del centro escolar (pasillos, patio, comedor...) y dentro del aula (Colmenero, 2017).

Son muchos los países que siempre han mantenido una lucha activa contra el *bullying*, incluyendo el caso de España. Como se ha descrito en líneas anteriores, este fenómeno social ha sido, y sigue siendo, objeto de preocupación en nuestro país. En el año 2005, la Universidad Complutense de Madrid desarrolló la herramienta “*Mybullying*”. Un test anónimo que permite a los docentes detectar de manera temprana los casos de acoso escolar en el aula. Dos años más tarde, Rosario Ortega publica, junto a Rosario del Rey: “*Violencia Escolar: Claves para Comprenderla y Afrontarla*”. Uno de los primeros proyectos de innovación educativa en el que se pone el foco en la formación del profesorado. Ambas autoras sostienen la necesidad de que todo el equipo docente trabaje de manera coordinada, para así llegar a desarrollar las competencias necesarias para construir una convivencia sana y respetuosa en las aulas.

Citando a Ortega y Del Rey (2007):

“Un proyecto para mejorar la convivencia debe ser un proyecto de innovación educativa y de autoformación del profesorado, que tenga en cuenta que se trata de trabajar incorporando todos los elementos del currículo, desde la acción tutorial a la formación permanente del profesorado (...) lo importante es incluir innovaciones que integradas en la dinámica cotidiana del aula y del centro escolar”. (p.85).

A nivel global, en este mismo periodo pone en marcha el “*Programa anti-acoso escolar KiVa*”, este programa se crea en Finlandia y se centra en describir en profundidad el carácter y la personalidad tanto del agresor como de la víctima, señalando que se debe de prestar especial importancia a los cambios que se producen en el entorno escolar. Tras haber comprobado su alta efectividad, se ha implantado en diversos colegios de varios países, incluidos muchos de los centros escolares de España.

Continuamente oímos hablar del protocolo de actuación que se debería de seguir para acabar con el *bullying*, pero son pocas las ocasiones en las que se menciona el apoyo que recibe el estudiante por parte de su familia. Esto se debe a que mucha gente asocia el acoso escolar con las situaciones de intimidación que suceden en el centro escolar. Tenemos que ser conscientes de que las situaciones de *bullying*, en la mayoría de los casos, traspasan los límites escolares y se hacen latentes en el ámbito familiar y social. Por lo tanto, para disminuir los efectos del acoso, es importante que los estudiantes que sean víctimas de esta problemática cuenten con un fuerte apoyo emocional por parte de la familia (Rigby, 2007).

En la actualidad se sigue manteniendo una lucha activa desde el ámbito académico, familiar y social. Poco a poco se van consiguiendo pequeños avances gracias a toda la información y a los estudios que se han ido recopilando. En el caso de España, todos los años se celebran varios congresos que reúnen a miles de personas y que su objetivo no es otro que denunciar estas situaciones abusivas y poner fin al acoso en todas sus vertientes. La creación de estos congresos proporciona un espacio de suma importancia para la concienciación, el intercambio de experiencias y la búsqueda de soluciones en la lucha contra el acoso. Entre los muchos Congresos realizados en España, destacan:

Congresos anuales celebrados en España
El Congreso Mundial sobre la Violencia en la Escuela (#WCVS2023)
El Congreso Estatal de Convivencia Escolar en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional
El Congreso de Acoso y Ciberacoso

- El acoso laboral.

El origen del término *mobbing* proviene del verbo *to mob*, traducido como maltratar o atacar. Según la definición buscada en Cambridge Dictionary, el término *mob* se define como:

“gran grupo de personas reunidas que a menudo son incontrolables o violentas” (Cambridge Dictionary, s.f., definición 1).

Las relaciones de poder desigual y abusivas han existido a lo largo de la historia. Ya sea en el mundo antiguo con las relaciones entre amos y esclavos, en la época feudal con los señores y los siervos, o en la época capitalista con los patrones y los proletarios. Aunque las relaciones laborales han cambiado, todavía nos queda mucho por conseguir. Las humillaciones en el puesto de trabajo, la sobrecarga o la explotación son situaciones que se han vivido y se siguen percibiendo. El problema existía, pero todavía no estaba conceptualizado. Así, en la década de los 80 en Estados Unidos, el Doctor alemán especialista en psicología pedagógica Heinz Leymann delimita esta problemática bajo el nombre de *mobbing*. Siguiendo a Leymann (1996): “El *mobbing* es una comunicación hostil y sin ética, que es dirigida de modo sistemático por uno (o varios) individuos contra otro, que debido a esta situación le coloca en una situación de indefensión y es activamente mantenido en ella” (p.7).

Autores como Leymann o Harald Ege han distinguido las fases que sigue todo proceso de acoso laboral:

Tabla 1: Fases del acoso en los procesos de *mobbing*.

Fases según Leymann	Fases según Ege
<p>1. 1. Fase de conflicto Dónde aparece un incidente entre las partes y no se resuelve a tiempo.</p>	<p>“La condición cero” (prefase) El conflicto no se ha originado, pero se comienza a intuir en el ambiente de trabajo</p>
<p>2. Fase de estigmatización Se etiqueta de manera agresiva a la víctima de acoso, la cual recibe diariamente burlas, humillaciones, aislamiento colectivo etc.</p>	<p>1. Fase del “conflicto dirigido” El agresor comienza a atacar al trabajador a través de pequeños gestos o miradas amenazantes que la víctima pasa por alto</p>
<p>3. Intervención o administración de personal Debido a la estigmatización previa, se culpa a la persona sometida. Cuando la Administración comienza la búsqueda de explicaciones de lo sucedido, tiende a centrarse en la víctima de acoso y no en el entorno de trabajo ni en los agentes externos.</p>	<p>2. Fase del inicio del mobbing La víctima comienza a percatarse del problema y comienza a sentirse molesta e incómoda en su puesto de trabajo.</p>
<p>4. Fase de eliminación o expulsión En muchos de los casos, la organización decide sustituir a la persona acosada por otra que sea más afín al grupo.</p>	<p>3. Primeros síntomas psicopatológicos Comienzan las primeras consecuencias a corto plazo: los problemas de salud (migrañas, ansiedad...)</p>
	<p>4. Errores y abusos de la Administración Debido a la ausencia de la víctima en su puesto de trabajo, los encargados lejos de empatizar con ella, deciden iniciar procesos disciplinarios.</p>
	<p>5. Agravación de la salud psicofísica Fase donde se produce el mayor malestar.</p>
	<p>6. Exclusión del mundo del trabajo</p>

	Salida del trabajo mediante renuncia voluntaria, despido o en algunos casos, suicidio.
--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Leymann (1996) y Ege (2000).

Al igual que se ha mencionado en el contexto escolar, en el ámbito laboral la familia juega un papel crucial en el proceso de acoso laboral. El forjar redes de apoyo entre la persona acosada y su núcleo más cercano es lo que marca la diferencia en su capacidad para hacer frente a la situación. Sin embargo, si contexto familiar no presta su ayuda a la víctima y, por el contrario, se le comienza a negar el afecto, aislándole del propio grupo familiar se produce el fenómeno del “doble *mobbing*” (Gentile, 2009, como se citó en Escobar y Fernández, 2012).

Las consecuencias que provoca el acoso laboral son muy perjudiciales tanto para la persona que lo sufre, como para su entorno más directo. Es importante diferenciar que los efectos provocados por el acoso físico, son diferentes a los que produce el acoso sexual laboral o el acoso moral o psíquico. Marie-France Hirigoyen, una de las principales figuras femeninas que dedicó gran parte de su vida a investigar en torno al *mobbing* en las organizaciones, centró su línea de investigación en abordar esta última tipología: el acoso moral en el puesto de trabajo. La autora ha publicado varios estudios que han contribuido a difundir la importancia de mantener una buena salud mental en el ámbito laboral y a promover la necesidad de implementar políticas de prevención contra el acoso moral.

En 2001, Hirigoyen llevaría a cabo un estudio para poder dar voz a aquellas personas que se consideraban víctimas de acoso laboral. La autora envió un formulario a un total de 350 personas que se encontraban ocupadas en distintas familias profesionales, de las cuales 193 fueron las que contestaron. Los principales resultados que se obtuvieron del estudio fueron:

- La víctima solía ser una mujer.
- La mayoría de las veces el acosador era un hombre
- El acoso se daba de superiores jerárquicos a subordinados.
- Las mujeres que rechazan la ayuda de un superior o de un colega se ven marginadas, humilladas o maltratadas.

Ningún sector laboral está libre de sufrir acoso entre sus trabajadores. El acoso laboral puede surgir en cualquier organización, no se limita a un tipo específico de empresa y puede manifestarse a través de diferentes formas (acoso sexual laboral y/o por razón de sexo, acoso verbal, acoso moral...) y niveles de gravedad. Marie-France Hirigoyen recalca que es importante prestar atención al entorno de trabajo, independientemente del sector al que pertenezca la víctima Del mismo modo hace hincapié en aclarar que no se debe confundir el

acoso laboral con otras situaciones laborales como el estrés, las obligaciones profesionales o los conflictos en la empresa (Hirigoyen, 2003).

La inseguridad laboral puede afectar al carácter de los trabajadores para enfrentar el trato injusto y agresivo al que están sometidos. Cuando los empleados temen perder su trabajo es comprensible que puedan optar por mantenerse callados y no confrontar la situación. Stale Einarsen, Doctor en Psicología en la Universidad de Bergen, afirma que existe una relación directa entre los factores sociales del entorno de trabajo y el acoso psicológico (Einarsen, 2003). Es decir, a medida que aumenta la inseguridad del empleado en su puesto de trabajo, la capacidad de hacer frente al trato injusto que se le está dando va perdiendo fuerza.

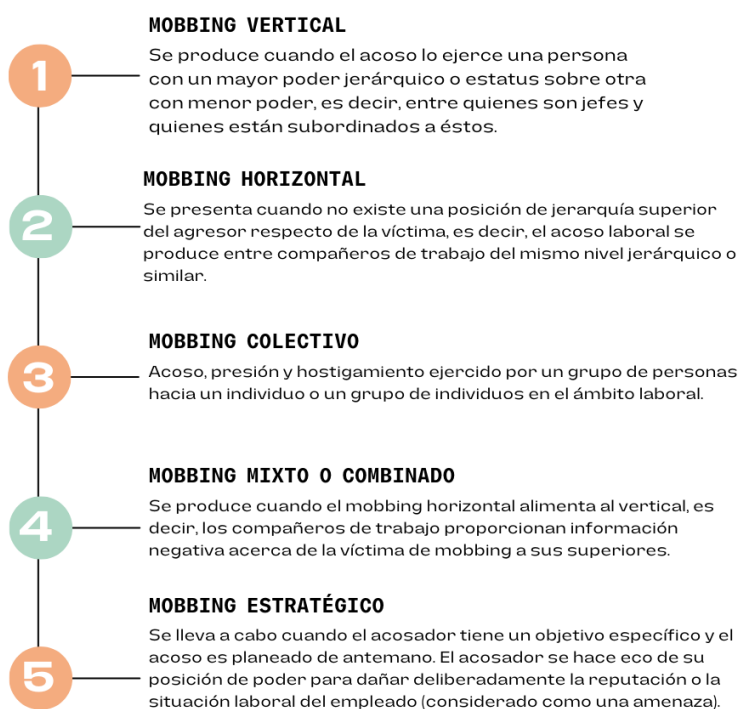
Somos conscientes de que la problemática del acoso laboral es un tema complicado que requiere de gran delicadeza a la hora de ser tratado. Aún así, hablar del *mobbing* desde la cercanía y el humor puede ser una estrategia para acabar con la tensión asociada a este tema y proporcionar un ambiente más abierto y cercano con las personas. En el panorama español, Iñaki Piñuel y Zavala es uno de los mayores expertos del tema. El autor se encarga de tratar el tema con seriedad y rigor, pero también hace uso del humor para acercar el tema a los lectores. Aunque utilizar esta táctica puede generar varias ventajas a la hora de abordar la problemática (cercanía con las personas, fomento del apoyo, solidaridad), no se debe de minimizar en ningún caso la seriedad de la situación.

A principios del siglo XXI, Iñaki Piñuel y Ángel M. Fidalgo crearon “*El Barómetro Cisneros*” (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales). Se trata de un cuestionario formado por 43 ítems en los que se valoran diferentes conductas de acoso laboral tales como: medidas de aislamiento, menosprecio, interrupciones continuas, presión indebida, ridiculización de la persona trabajadora etc. Esta herramienta tiene como objetivo evaluar la gravedad de los posibles casos de acoso que se están produciendo en el ámbito laboral. El Barómetro Cisneros consta de tres escalas:

- La escala para evaluar el grado de acoso psicológico sufrido.
- La escala para valorar el estrés post-traumático.
- La escala de abandono profesional, que mide la intención de cambiar de profesión.

Según autores como Escobar Pérez y Fernández (2012), el concepto de *mobbing* presenta cinco categorías:

Tabla 2: Categorías del concepto *mobbing*.



Fuente: Elaboración propia a partir de Escobar Pérez y Fernández (2012).

Recientemente se ha publicado la primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo, a fecha 5 de diciembre de 2022. El objetivo de este informe no es otro que el de proporcionar una visión clara y precisa sobre la magnitud del problema y las diferentes formas que adopta, además de analizar los factores que pueden impedir a las personas hablar sobre sus experiencias, como la vergüenza, la culpa, la falta de confianza en las instituciones. (Organización Internacional del Trabajo, 2022). La encuesta se llevó a cabo en el año 2021 en 121 países y tomó como muestra a 75.000 personas trabajadoras mayores de 15 años. Los principales resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

Tabla 3: Resultados de la encuesta “Lloyd's Register Foundation World Risk Poll 2021”

**LLOYD'S
REGISTER
FOUNDATION
WORLD RISK
POLL 2021**

1. Más de una de cada cinco personas (743 millones, o el 22,8%) han sufrido alguna vez violencia o acoso en el trabajo a lo largo de su vida laboral.
2. Únicamente algo más de la mitad de las víctimas (el 54,4%) son capaces de compartir su historia con alguien
3. Los varones son más propensos a denunciar estas conductas abusivas.
4. El grupo demográfico que muestra mayor riesgo de sufrir violencia en el entorno laboral está formado por las mujeres jóvenes migrantes.
5. Las probabilidades de que mujeres jóvenes sufran violencia y acoso sexual en su puesto de trabajo son el doble que en el caso de hombres jóvenes.
6. Casi cinco de cada diez personas que en su vida han sido discriminadas por su género también han sufrido violencia y acoso en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la OIT (2022).

3.2. Similitudes y diferencias entre el *mobbing* y el *bullying*.

Repasando los puntos anteriores, podríamos llegar a la conclusión de que el *mobbing* y el *bullying* son dos caras de una misma moneda. Sabemos que cada término se aplica a un contexto diferente, así mientras que el concepto *mobbing* se utiliza para el acoso que se produce dentro del entorno laboral, el anglicismo *bullying* se utilizaría para describir las situaciones de acoso dadas dentro del centro escolar. Leymann da un paso más allá y mantiene que para las agresiones que se producen entre los niños y los adolescentes se debe de utilizar el concepto *bullying* y reservar la palabra *mobbing* para la conducta adulta (Leymann, 1996).

Fijándonos en toda la información descrita en líneas anteriores podemos afirmar que, aunque se dan en contextos totalmente opuestos, el *bullying* y el *mobbing* pueden presentar puntos en común. Ambas problemáticas no distinguen de clases sociales, ni de edades, ni razas. Las dinámicas, los procesos y las consecuencias de ambos procesos son las mismas (Giachero, 2017). Tanto el *bullying* como el *mobbing* producen graves daños psicológicos que terminan derivando en trastorno del estrés post-traumático (TEPT), que en la mayoría de los casos es de tipo crónico (Rodríguez-Muñoz, 2011).

Si describimos los comportamientos empleados en ambas conductas, tanto el *mobbing* como el *bullying* implican comportamientos hostiles y agresivos hacia la persona acosada. En ambas situaciones, se produce un desequilibrio de poder entre el agresor o agresores y la víctima. El *mobbing* y el *bullying* son conductas intencionales, los agresores eligen deliberadamente acosar o intimidar a la víctima, ya sea en el entorno laboral o escolar. Ambas situaciones no son tratadas como incidentes aislados, sino que siguen un patrón formado por acciones y comportamientos que persisten en el tiempo. Por último, si mencionamos a los sujetos que participan activamente en situaciones de *bullying* y *mobbing*, en ambos procesos de acoso podemos encontrar a la persona que ocupa el papel de víctima o agredido, al agresor y a los observadores. Por último, centrándonos en las conductas que siguen ambas problemáticas, podemos ver que en las dos situaciones de acoso hay similitudes:

Tabla 4: Conductas propias del *mobbing* y del *bullying*.

Conductas propias del <i>mobbing</i>	Conductas propias del <i>bullying</i>
Atentados contra las condiciones del trabajo.	Intimidación del alumno.
Limitación de la comunicación y contacto social del empleado.	Aislamiento del estudiante en actividades grupales.
Atentados contra la dignidad.	Amenazas para ejercer control sobre la víctima.
Ataques directos a la salud del trabajador.	Manipulación e insinuación de rumores.
Impedir su promoción e intentar su despido.	Invasión de la privacidad de la víctima.

Fuente: Elaboración propia a partir de Olmedo y González (2006).

En cuanto a las principales diferencias que podemos encontrar entre ambos conceptos destacamos:

Tabla 5: Diferencias entre el *mobbing* y el *bullying*.

<i>Mobbing</i>	<i>Bullying</i>
Término utilizado para personas mayores de edad.	Término utilizado en personas menores de edad.
Utilizado en un contexto laboral.	Utilizado en un contexto escolar.

Alejado de agresiones físicas (aunque eso no significa que no se puedan producir)	Incluye agresiones físicas y psicológicas
Principalmente se puede realizar de manera vertical (de un superior hacia un trabajador o de un trabajador hacia un superior) u horizontal (entre iguales).	Se produce entre iguales (desequilibrio de fuerzas, no de posición jerárquica)

Fuente: Elaboración propia a partir de Montañez y Martínez (2015).

3.3 Impacto y consecuencias del acoso en el ámbito laboral y escolar.

○ Ámbito Laboral.

Heinz Leymann (1996) hace una clara distinción entre los efectos que provoca el acoso laboral en el contexto social, organizacional y sobre la propia víctima. Al contrario que Leymann, Marie-France Hirigoyen (2003) se centra en las consecuencias que sufren las víctimas de *mobbing*. Por último, Iñaki Piñuel y Zabala (2001), pone el foco de atención en los efectos que produce el acoso laboral en las relaciones interpersonales de las personas que lo sufren.

Tabla 6: Consecuencias del acoso laboral según los autores.

Consecuencias del acoso laboral según Leymann	Consecuencias del acoso laboral según Hirigoyen	Consecuencias del acoso laboral según Piñuel
- Efectos del <i>mobbing</i> sobre la Sociedad: ya sea disminuyendo progresivamente la productividad en el puesto de trabajo o mostrando una tendencia hacia la jubilación anticipada.	- Las consecuencias para la salud: a medida que la víctima recibe un acoso laboral más continuado van apareciendo síntomas como el insomnio, nerviosismo, tensión muscular o preocupación excesiva que acaban derivando en ansiedad crónica. De igual manera, aparece una mayor probabilidad de sufrir trastorno de estrés post-traumático (TEPT).	- Daños en las relaciones con los compañeros de trabajo: los compañeros de trabajo tienden a estigmatizar a la víctima, llegando a pensar incluso que “algo habrá hecho”. Otra reacción que surge es el miedo a defender a su compañero, ya que consideran al acosador un peligro para ellos. De este modo pasan a ser sujetos observadores y por tanto participantes del acoso.
- Efectos del <i>mobbing</i> sobre la Organización: el principal efecto negativo lo encuentra en el deterioro del ambiente laboral. Sin embargo, explica que al tratarse de un concepto novedoso (<i>mobbing</i>), no se	- Las bajas laborales: según el estudio “El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso”, de las 193 personas que respondieron a su encuesta, 143 optaron por solicitar la	- Daños en la relación de pareja: La persona que está siendo acosada no suele reconocer que es víctima de acoso laboral. Debido a esta duda, a la víctima le será difícil comunicar esta postura

habían concretado mayores efectos, aunque puede suponer consecuencias en los costes de producción, que se produzca una mayor rotación de personal, y una disminución en la motivación de los trabajadores.	baja laboral (74%). Al verse sobrepasados por la situación que están viviendo, muchas personas afectadas por esta problemática deciden tomar esta vía como solución para detener el acoso.	a su pareja. Esto trae consigo una falta de empatía que desemboca en una gran falta de comunicación, llegando en muchas veces a cuestionar a la víctima y, finalmente, abandonándole en forma de separación o divorcio.
- Efectos del <i>mobbing</i> sobre la Víctima: los efectos más destructivos y dolorosos los recibe la víctima. Las personas no suelen abandonar su puesto de trabajo ya que, a medida que aumenta la edad del trabajador, la capacidad de encontrar un trabajo nuevo disminuye. En cuanto a los efectos psicológicos y físicos mantiene que serán demostrados y detectados en investigaciones futuras.	- Consecuencias económicas y sociales: el porcentaje de las personas que abandonan de forma definitiva su puesto de trabajo, asciende al 37% de las personas que fueron encuestadas. La autora se centra en aquellas personas que son excluidas tempranamente de sus funciones en una empresa, afirmando que su marcha afecta negativamente a su capacidad para competir en el mercado laboral.	- Daños en la esfera familiar: tanto los familiares como los amigos son conscientes de que la relación con la persona acosada ha cambiado, se produce un aumento en la conflictividad en el ambiente, falta de apoyo de los familiares, estigmatización social o retraimiento de la víctima hacia sus familiares, entre otros.

Fuente: Elaboración propia a partir de Leymann (1996), Hirigoyen (2003) y Piñuel (2001).

Piñuel (2001) añade:

“El mayor triunfo del hostigador es el suicidio de su víctima. Éste consigue su objetivo cuando la persona acosada no ve otra alternativa que quitarse de en medio” (p. 87-88).

- *Ámbito escolar.*

Centrándonos ahora en los efectos provocados por el acoso escolar. Estudios como los publicados por Rosario Ortega y colaboradores (1998) y Enríquez, Escobar y Garzón (2015), concuerdan que el acoso escolar genera consecuencias tanto para la víctima, como para el agresor y la sociedad. A continuación, se indican las principales consecuencias que sufren los estudiantes que son víctimas de *bullying*:

Tabla 7: Principales consecuencias de las víctimas de acoso escolar.

**EFFECTOS
DE LAS
VÍCTIMAS**

1. Los efectos físicos: un proceso de *bullying* continuo produce en los estudiantes el deterioro de la autoestima, cuadros de ansiedad, depresión, fobia escolar etc. Hacen hincapié en el deterioro de la salud mental de los estudiantes y en el desarrollo de su personalidad.

2. Los efectos psicológicos: los principales efectos psicológicos que sufren los estudiantes que son acosados en el entorno escolar serían la pérdida de autoestima, la distorsión de su imagen personal, problemas de sueño y concentración, entre otros.

3. Los efectos en el contexto social: las principales consecuencias son faltas frecuentes a las sesiones impartidas en el aula, fracaso escolar o pérdida de interés en el estudio.

4. Objeto de abuso: para las víctimas, puede resultar terrorífico ser objeto de abuso, no sólo por lo que supone de daño físico y psicológico, sino también por el daño moral que les provoca la humillación de ser considerado un débil y un marginado social.

5. Carácter violento: algunas de las víctimas acaban desarrollando, como mecanismo de supervivencia, un carácter violento con sus iguales.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ortega y colaboradores (1998).

Como se ha podido observar, las consecuencias para las víctimas son completamente devastadoras. La mayoría de los estudios que han sido publicados han aportado sus técnicas o herramientas para poder luchar contra esta problemática que nos concierne a todos. Sin embargo, si cambiamos el punto de mira y nos centramos en las consecuencias que puede padecer el agresor, los estudios encontrados parecen ser más escasos. Los efectos según Voors (2000), citados en Piñuel y García (2015) son los siguientes:

- Comportamientos deprimidos e impulsivos.

- Incapacidad para adaptarse.
- Falta de sensibilidad y de empatía hacia los demás.
- Conflictos frecuentes con todo tipo de autoridad (padres, docentes).
- Fracaso escolar.
- Problemas legales y vandalismo.

Por último, estudios más recientes afirman que las víctimas de *bullying* y aquellas que han padecido *mobbing*, en última instancia terminan enfermando, sintiéndose acorraladas y viendo como única salida el suicidio. Estos efectos producen un resquebrajamiento del entramado social, ya sea por el aislamiento de las víctimas, por la falta de apoyos que perciben o por la pérdida de confianza entre las personas (Giachero, 2017).

3.4. Seguridad y salud. (Protocolos de Prevención)

- Ámbito Laboral.

Tabla 8: Diferentes Protocolos de actuación según los autores

Protocolo de actuación según Leymann (1996)	Protocolo de actuación según Hirigoyen (2003)	Protocolo de actuación según Olmedo y González (2006)
- Intervenciones tempranas de la Administración: la Dirección General debe designar a varias personas responsables para que actúen como asesores y apoyo de aquellas personas que puedan sufrir acoso laboral.	- Informar de sus derechos a todos los trabajadores: los trabajadores deben de ser informados acerca de sus derechos laborales. Esta información es necesaria para prevenir casos de abuso en su puesto de trabajo y pueden buscar apoyo si perciben que sus derechos están siendo violados.	- Actuaciones individuales por parte de la víctima: la atención se centra en el problema que se está creando, surge la necesidad de proteger la salud mental de la víctima de acoso. Es necesario que la víctima conserve toda la documentación que resguarde sus argumentos a la hora de denunciar el delito de acoso.
- Rehabilitación profesional: la organización debe facilitar a la víctima una rehabilitación profesional, añadiendo que dejar que una persona infeliz pase por un proceso de acoso	- Dar una formación integral (especialmente a los altos mandos): Principalmente por dos motivos: 1) Los altos mandos son los más propensos a cometer conductas abusivas contra sus trabajadores. Por tanto, se les debe de dar la	- Prevención y actuación por parte de la empresa: las principales medidas que las empresas adoptan son la formación del personal de la organización en temas relacionados con el acoso laboral, definir una política que condene la violencia dentro del lugar de trabajo, facilitar cambios en el

psicológico y deshacerse de él o ella debe clasificarse como un gran fracaso de gestión.	formación necesaria para evitar la situación. 2) Son modelos a seguir dentro de la organización, deben de establecer políticas claras de tolerancia cero del acoso laboral.	lugar de trabajo y realizar un seguimiento del rendimiento laboral del empleado.
- Leyes: en 1996 únicamente Suecia, Finlandia y Noruega reconocían legalmente el derecho del trabajador a continuar física y mentalmente sano en el trabajo. Leymann recalca la necesidad de crear una norma global acerca de cómo actuar si se produce un conflicto.	- Establecer claramente la ética de la empresa y tratar todas las situaciones de acoso: Para crear una cultura organizacional positiva es necesario establecer la ética de la empresa y el tratamiento efectivo de las situaciones de acoso, de esta manera se contribuye a prevenir riesgos laborales y se protege la reputación de la organización.	- Prevención y actuación desde el ámbito social: la sociedad lucha contra esta problemática empleando medidas legales. Aunque en la década de los 90 se recogía amparo únicamente a aquel trabajador víctima de lesiones, en pleno S. XXI esta condición ha cambiado y se ha incluido protección a las víctimas de violencia psicológica, acoso moral y víctimas de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Leymann (1996), Hirigoyen (2003) y Olmedo y González (2006).

En su artículo “*Acoso Moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas*” publicado en 2003, Hirigoyen comprobó que las mujeres denunciaban mucho antes que los hombres. A lo largo de los años este patrón ha cambiado, ya que según el estudio “*Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*” publicado en noviembre del año 2022, los hombres son más propensos a denunciar las conductas de acoso y a hablar de la situación de maltrato con familia o gente cercana.

Actualmente en España se encuentra operativo el “*Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso*” diseñado por el Ministerio de Igualdad. Un documento en el que queda reflejado que independientemente del tamaño de su plantilla, todas las empresas españolas deben de tener activo un protocolo contra el acoso producido en el lugar de trabajo. En este manual aparece una guía con el procedimiento de actuación y el compromiso de proteger a los intervinientes en el proceso. De igual manera existe un protocolo diferente para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. Este documento será desarrollado en profundidad en próximos puntos del trabajo, ya que nos centraremos en tratar la problemática del acoso laboral y más concretamente el acoso sexual laboral y el acoso por razón de sexo.

- *Ámbito escolar.*

En lo referente a la prevención aplicada al acoso dentro de los centros escolares, han sido muchos los autores que han hablado acerca de la prevención y del protocolo de actuación que se debe de instaurar. La autora española Rosario Ortega Ruiz, en colaboración con varios autores, publica en 1998 *“La Convivencia Escolar: qué es y cómo abordarla”*, el primer programa psicoeducativo de prevención del maltrato entre compañeros y compañeras en España. Los capítulos 5 y 6 del manual está dedicado exclusivamente a los métodos que se deben de seguir en las aulas para acabar con las situaciones hostiles por las que pasan los alumnos/as que son víctimas de acoso.

Ortega (1998) comienza relatando las ventajas de actuar a tiempo en los procesos de *bullying*, estas son:

Tabla 9: Ventajas de la prevención en materia de acoso escolar.

La prevención es más económica, es decir, es más útil aplicar un proyecto de anti-violencia en las aulas en términos de tiempo, formación docente, instrumentalización y evaluación que reparar el daño causado.
Tanto los instrumentos, como los recursos humanos preventivos son más próximos a los sistemas de actividades propias de la comunidad educativa.
La prevención es más eficaz y conveniente si pensamos en la población a la que va dirigida.
La prevención es técnica y procedimentalmente más fácil que la intervención sobre situaciones deterioradas.
La institución educativa es un ámbito de atención social que está muy preparada para actuar de manera preventiva.

Fuente: datos obtenidos de Ortega (1998).

Ortega y Del Rey (2008) explican las líneas de trabajo para intervenir en los procesos de *bullying*:

Tabla 10: Ventajas de la prevención en materia de acoso escolar.

Mejora de la organización escolar: aumentar la participación y comunicación de todos los agentes sociales en la vida educativa.
Formación del profesorado: a través de jornadas, seminarios, cursos o grupos de trabajo mantener constantemente una actitud de formación constante e innovación educativa.
Trabajo cooperativo dentro del aula: como espectadores, está en su mano acabar con la violencia escolar denunciando y sabiendo detectar qué comportamientos son injustos y propios de una conducta de acoso escolar.
Programas específicos como por ejemplo actividades que trabajen la mediación en los conflictos o programas de desarrollo de asertividad y empatía.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ortega y Del Rey (2008).

Aunque es cierto que los protocolos de intervención para acabar con el *bullying* se ponen en práctica dentro de los centros escolares, su cumplimiento y efectividad dependen de agentes externos, ya sea la familia del alumno agredido, el equipo docente, o incluso la comunidad externa (Ortega, 1998).

En este punto veo necesario realizar la siguiente pregunta ¿qué tipo de ayuda puede brindar la familia en estas situaciones? La primera respuesta en la que pienso es educar en valores y fomentar la educación emocional dentro del entorno más cercano. Considero que una formación integral en valores y actitudes es la que sienta las bases para construir una sociedad cohesionada, respetuosa y tolerante. Esta educación emocional debe de comenzar en casa para poder ser trabajada en los centros escolares. Es importante que todo el equipo docente cuente con la formación necesaria para poder establecer un proyecto global para mejorar la convivencia en las aulas y prevenir los problemas de malos tratos y abusos entre compañeros/as (Ortega, 1998).

Con todo lo que hemos estado mencionando, se llega a la conclusión de que la clave principal para prevenir que sucedan casos de *bullying* es el trabajo cooperativo y la implicación del centro escolar y las familias en la vida escolar de los alumnos/as (Montañez y colaboradores, 2010). Manteniendo una comunicación constante y realizando una supervisión de las conductas de los estudiantes se contribuye a la creación de un entorno escolar seguro y respetuoso.

En la actualidad, en nuestro país se encuentra activa desde 2010 la A.E.P.A.E (Asociación Española para la Prevención del Acoso Escolar). Esta asociación se encarga de trabajar diariamente en el abordaje del acoso escolar desarrollando protocolos de actuación para implantar en los centros educativos, haciendo actividades como test de incidencia para detectar posibles casos de *bullying*, elaborando materiales didácticos para trabajar con el alumnado, formando al profesorado, poniendo en marcha campamentos etc.

En su protocolo de actuación contra el acoso escolar podemos ver tres apartados. El primero sería trabajar con la familia, el segundo trabajar con el alumnado, y, por último, trabajar con el centro escolar. En las tres secciones está detallado cómo actuar para prevenir el acoso, las recomendaciones a seguir cuando se producen las primeras señales de alerta y el procedimiento de actuación cuando se ha detectado una situación de acoso escolar. El protocolo establecido por la A.E.P.A.E está basado en la experiencia diaria con las víctimas y sus familias. Consideran que lo más importante es proteger a las víctimas, ya que cada vez que se produce un caso de acoso escolar se está fallando en la prevención y en la detección del mismo. (Asociación Española para la Prevención del Acoso Escolar, 2023).

4. Marco normativo.

Si hablamos de proteger a las víctimas de acoso, una de las principales medidas es seguir los criterios legales establecidos para identificar a los responsables y poder procesarlos de la manera más justa y oportuna. Actualmente, aunque no existe un tipo de acoso escolar concreto que quede recogido en nuestro Código Penal, las sanciones y los delitos derivados del acoso laboral están tipificados en varios documentos. En nuestro país, la legislación y la normativa española regula el acoso laboral en la Constitución, en el Código Penal, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aun así, la primera ley laboral que entró en vigor en nuestro país data de 1873.

Para poder llegar a explicar la legislación española que se encuentra en vigor en nuestros días, debemos de mencionar en primer lugar a la “Ley Benot”. Eduardo Benot crea en 1873 la “Ley Benot”, siendo la primera ley creada específicamente para regular que las relaciones entre patrones y asalariados se realizaran de una manera justa. Uno de los factores que influyó en la creación de esta ley fueron los movimientos obreros, ya que su presencia e influencia en la sociedad era cada vez mayor. Los principales colectivos afectados por esta normativa eran las mujeres y los menores de edad, ya que debían de ser protegidos de las abusivas condiciones a las que se tenían que enfrentar diariamente (Martínez, 2011).

En la actualidad, siguen estando presentes los derechos laborales y las sanciones penales que condenan todos los delitos derivados del acoso laboral. En la Constitución Española el amparo y protección a las víctimas de acoso laboral queda recogido en los siguientes artículos:

Tabla 11: Artículos en la Constitución Española que amparan a las víctimas de acoso laboral.

Art. 10.
La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
Art. 14.
Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Art. 15.
Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tratos inhumanos o degradantes.
Art. 16.
Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.
Art. 18.
Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Art. 40.
Recoge el mandato constitucional a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

El *mobbing* queda recogido en el Código Penal como un delito grave contra la integridad moral de la persona en el Título VII. De las torturas y otros delitos contra la integridad moral. (Arts. 173-177). Siendo los más relevantes:

Tabla 12: Artículos del Código Penal que amparan a las víctimas de acoso laboral.

<p>Dispone el artículo 173.1 del Código Penal, en su párrafo segundo: Con la misma pena serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.</p>
<p>El artículo 174.1, en sus primeras líneas sostiene que: Comete tortura la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación, la sometiére a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento, discernimiento o decisión o que, de cualquier otro modo, atenten contra su integridad moral.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Para los casos en los que se producen situaciones de acoso dentro del ámbito de trabajo, la legislación española proporciona una serie de garantías jurídicas para los trabajadores que quedan recogidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET); Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Tabla 13: Artículo del Estatuto de los Trabajadores que ampara a las víctimas de acoso laboral.

<p>Por tanto, en la sección 2ª. Derechos y deberes laborales básicos. En su Artículo 4.2., en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. (art. 4.2.e)</p>

Fuente: datos obtenidos del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

El acoso en el trabajo ha sido reconocido por la legislación española como un riesgo laboral de carácter grave, mostrando así una gran preocupación por la problemática y otorgándole una gran importancia. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) Ley 31/1995 de 8 de noviembre «BOE» núm. 269, de 1 de noviembre de 1995, existente en nuestro país, en su artículo 14 sostiene que:

Tabla 14: Artículos de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales que amparan a las víctimas de acoso laboral.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. (art. 14.1)
En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. (art. 14.2)

Fuente: Elaboración propia a partir de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995 de 8 de noviembre «BOE» núm. 269, de 1 de noviembre de 1995

5. Acoso laboral y Acoso por razón de sexo.

Durante todo el trabajo académico se ha recalcado la importancia de luchar contra todas las conductas de acoso, ya sea en centros educativos, en el entorno laboral o en la sociedad en general. Aunque es cierto que el acoso laboral no distingue de género, raza, posición social u otras características, existe un tipo de acoso que es sufrido principalmente por un grupo en concreto: las mujeres.

A lo largo de la historia, las mujeres han sido víctimas frecuentes de comportamientos hostiles, degradantes e intimidantes en el ámbito laboral. Esto es debido al desequilibrio de poder, que existía y sigue existiendo, a la discriminación de género y a las normas sociales, que a día de hoy siguen perpetuando la vulnerabilidad de las mujeres dentro del entorno laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, son dos tipos de violencia que lamentable siguen estando presente en muchas organizaciones y entornos laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

La legislación española, en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como:

Tabla 15: Definiciones.

Acoso sexual: “Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1).
Acoso por razón de sexo: “Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2).

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5.1. Perfil maltratador y Perfil víctima

1. Víctima

No existe un único perfil de víctimas de acoso sexual laboral y/o por razón de sexo, esta problemática la pueden sufrir personas de cualquier género, edad, nivel educativo o posición laboral. Aun así, según el informe de *Eurofound*, “*European Working Conditions Telephone Survey 2021*” publicado entre el 29 de noviembre de 2022 y el 27 de febrero de 2023, las víctimas de acoso sexual laboral presentan una serie de características en común:

Tabla 16: Principales características de las víctimas.

**PERFIL
DE LA
VÍCTIMA
DE ACOSO**

1. Mujeres: las mujeres sufren tres veces más acoso sexual en el puesto de trabajo que los hombres.

2. Vulnerables: debido a su estatus laboral, su situación económica o su inseguridad laboral pueden ser más propensas a ser víctimas de acoso sexual laboral

3. No marcan límites: las principales consecuencias son faltas frecuentes a las sesiones impartidas en el aula, fracaso escolar o pérdida de interés en el estudio.

4. Sumisas: tendencia a ser personas pasivas y a ceder ante las demandas propuestas por los demás. Pueden ser fácilmente el blanco de los abusadores.

5. Baja autoestima: la mayoría de las víctimas de acoso suelen ser percibidas como más vulnerables o menos seguras de sí mismas.

6. Migrantes: las mujeres migrantes tienen el doble de probabilidad de sufrir acoso sexual laboral frente a las mujeres que no son migrantes.

7. Jóvenes: cuanto más joven es la persona más probabilidades tiene de sufrir algún tipo de comportamiento hostil.

8. Necesidades especiales: la dependencia y el poder desigual, las barreras de la comunicación y los estereotipos pueden contribuir a una mayor vulnerabilidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurofound 2021.

2. Acosador

No hay un perfil definido para los acosadores laborales. El comportamiento de las personas que ejercer acoso sexual laboral puede variar y no existe una fórmula que describa a todos los acosadores. Aun así, se pueden identificar una serie de características en común:

Tabla 17: Principales características de los acosadores.

PERFIL DEL ACOSADOR

- 1. Hombres:** la mayoría de los casos de acoso sexual laboral implican a los hombres como la persona acosadora.
- 2. Agresividad:** la agresividad puede manifestarse en forma de intimidación, insultos, amenazas o comportamientos hostiles hacia la víctima.
- 3. Jefe o un superior:** en la mayoría de los casos, la autoridad que ostenta el acosador dentro de la organización les brinda la oportunidad de ejercer el control y manipulación sobre los empleados
- 4. Carencia de límites:** no respeta los límites ni los derechos de los demás trabajadores, por ese motivo viola continuamente los principios básicos de respeto y dignidad en el entorno laboral.
- 5. Manipulación:** emplea tácticas de manipulación como el chantaje emocional para someter a la víctima y mantener su poder sobre ella.
- 6. Tendencia al control:** busca ejercer control sobre la víctima, ya sea controlando sus tareas laborales, su rendimiento o su vida personal.
- 7. Abuso de poder:** reafirma su sentido de superioridad a través del acoso, degradando y humillando a la víctima
- 8. Minimizar el acoso:** justifica sus acciones en base a otras razones, evitando así la responsabilidad de sus conductas y comportamientos.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva (2021)

5.2. Protocolo actuación empresas.

Los Protocolos de actuación garantizan que las mujeres y los hombres dispongan de las mismas oportunidades y derechos laborales. Incorporar políticas y principios que promuevan la igualdad supone la construcción de una cultura organizacional inclusiva y equitativa que garantice un entorno laboral sin discriminación de género.

El “*Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral*”, elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva (2021) mantiene que:

“Toda empresa, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo”. (p. 6)

Mantener activo en las empresas un protocolo que haga frente a esta problemática es necesario, ya que dota de protección a toda la plantilla y a aquellas personas que no se encuentran sujetas a la empresa bajo una relación laboral, aunque prestan sus servicios (personas en prácticas, personas voluntarias...). Del mismo modo, al establecer un protocolo eficaz contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, la empresa adquiere un compromiso contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones, y se promueve un entorno laboral seguro, saludable y productivo en el que no está tolerado ningún tipo de violencia hacia sus trabajadores.

Para garantizar el cumplimiento y dar un paso más hacia la igualdad real dentro del entorno laboral, se tiene que llevar a cabo un seguimiento activo y periódico del plan de igualdad establecido en las empresas. Según el “*Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral*” (2021), la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de revisar y asegurarse del cumplimiento del protocolo. Los plazos para realizar la evaluación quedan previstos en el plan que adopte cada empresa, recogiendo como mínimo una evaluación intermedia (semestral) o, en su defecto, anual.

Tabla 18: Diferencias en las conductas.

Conductas de acoso sexual laboral	Conductas de acoso por razón de sexo
- Conductas verbales (comentarios insinuantes u obscenos, flirteos ofensivos, llamadas telefónicas...)	- Ataques a través de medidas organizativas (juzgar el desempeño de sus tareas, desautorizar decisiones, asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a sus competencias...)

<ul style="list-style-type: none"> - Conductas no verbales (exhibición de fotos de carácter sexual, mensajes ofensivos...) - Comportamientos físicos (abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento de la víctima (cambiar su ubicación, ignorar su presencia, no dirigirle la palabra...) - Actividades que afectan a la salud psíquica o física (amenazas, agresiones, gritos, insultos...) - Ataques a la vida privada (manipular su reputación, burlas hacia sus gestos, apariencia...)
---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva (2021).

5.3 Naturalización del silencio, Ley del silencio.

Como se ha dicho en líneas anteriores, el acoso laboral, ya sea de carácter moral, sexual o por razón de sexo, es considerado como una auténtica lacra social. Aunque es cierto que en un proceso de acoso intervienen principalmente el sujeto acosado y el acosador, en ocasiones tendemos a olvidar o a no mencionar a aquellas personas que se mantienen al margen observando la situación y que deciden no intervenir en ella. Estos sujetos son considerados como los cómplices del maltrato y son los que hacen posible lo que se conoce como “la ley del silencio cómplice” (Baquero, 2021).

Muchas veces, la persona acosadora cuenta con el respaldo de varios de sus compañeros, los cuales optan por minimizar la gravedad de los hechos o no mencionar el tema, aunque son plenamente conscientes de la situación de acoso que se está produciendo. También es importante indicar que, en ocasiones, los sujetos deciden no denunciar estas actitudes por miedo a las represalias o incluso a ser estigmatizados. Ahora la pregunta sería, ¿cómo podemos pasar de cómplices a interventores? Sin duda alguna la formación de todos los trabajadores, de los superiores, de los responsables de recursos humanos y de la sociedad en general es la principal herramienta de la que se debe de hacer uso. También es indispensable crear canales de denuncia confidenciales que sean lo suficientemente seguros y accesibles, tanto para las víctimas como para los compañeros que quieran denunciar la situación. Por último, realizar conferencias y presentaciones para trabajar la sensibilización y las consecuencias del acoso sexual laboral pueden tener un impacto positivo dentro del ambiente de trabajo.

Con todas las medidas citadas anteriormente, el objetivo que se pretende alcanzar es concienciar a todos los trabajadores de que, lamentablemente, esta realidad existe. Es necesario crear un ambiente de trabajo seguro en el que todos los miembros de la empresa puedan llegar a denunciar cualquier situación de acoso que presencien o de la que tengan conocimiento. Es responsabilidad de todo el personal trabajar unidos para erradicar de raíz toda conducta de acoso dentro del ámbito laboral, y así poder crear un impacto positivo que se extienda más allá de la organización y que pueda llegar a la sociedad en general. El papel del observador es fundamental frente al acoso, ya que la forma en la que los observadores reaccionan puede aumentar o disminuir la gravedad de la agresión (Olweus (1993).

5.4. Testimonios reales.

Tabla 19: Nevenka Fernández.

CASO NEVENKA
<p>Nevenka Fernández García es una economista española que ejerció como concejala de Hacienda del Partido Popular en la Alcaldía de Ponferrada durante los años 1999-2001. A sus 25 años Nevenka comenzaría a ser víctima de acoso sexual por parte de su superior de entonces, el alcalde Ismael Álvarez. Nevenka pasaría a la historia de nuestro país por señalar públicamente a su acosador y conseguir que, por primera vez, un político español fuera juzgado y sentenciado por acoso sexual.</p>
<p>Durante los primeros meses del cargo, Nevenka desarrolló sus funciones en el Ayuntamiento con total normalidad, llegando incluso a considerar a sus compañeros de trabajo como amigos. Los últimos meses del año 1999 y a raíz de varias peticiones insistentes por parte de Ismael Álvarez, la concejala y el alcalde comienzan una relación sentimental que duraría escasos meses, ya que ella no termina de sentirse cómoda con él. En enero del año 2000 Nevenka decide finalizar el noviazgo y es en ese momento cuando comenzaría el infierno para ella.</p>
<p>Inmediatamente el carácter amable y cariñoso del alcalde cambia completamente, pasando a convertirse en una persona tozuda con un carácter impulsivo y manipulador. Ismael Álvarez comenzó un acoso telefónico sin descanso, llamando a los padres de Nevenka y tachándole de irresponsable, poniéndose agresivo con ella y disculpándose al día siguiente, incluso le escribía cartas en las que le chantajeaba diciéndole que si no volvían a estar juntos se quitaría la vida. Durante los plenos realizados en el Ayuntamiento el alcalde de Ponferrada mostraba continuamente un desprecio absoluto hacia su compañera de trabajo, ya sea en forma de comentarios verbales totalmente inoportunos, tirándole los papeles al suelo o quitándole competencias propias de las funciones de su cargo. Actos que posteriormente eran camuflados como bromas de trabajo, según él.</p>
<p>Finalmente, Nevenka decidió denunciar públicamente estos comportamientos el 26 de marzo de 2001. Cuando se celebró el juicio Nevenka tuvo que repetir las vejaciones a las que había estado sometida durante meses por parte de Ismael, a este hecho se le suma que fue víctima de un interrogatorio totalmente deplorable por parte del fiscal del caso, el cual puso en duda en todo momento la credibilidad de sus palabras. Pero sin duda alguna, el juicio que más le estaba costando afrontar era el derivado de la opinión social que se tenía sobre ella. Ponferrada en todo momento mostró su apoyo al alcalde, llegando a realizarse manifestaciones multitudinarias defendiendo su inocencia, incluso el equipo del Partido Popular cerró filas a favor de Ismael Álvarez.</p>

En el momento que salió la sentencia el alcalde presentó su dimisión. Ismael Álvarez fue condenado a pagar 6.480€ (posteriormente rebajada a 2.160€ porque se dictaminó que no hubo abuso de poder) durante nueve meses y una indemnización de 12.000€ a Nevenka por los daños ocasionados, una condena revolucionaria por aquél entonces, aunque actualmente, para los delitos de acoso sexual este castigo es insuficiente.

Nevenka ganó el juicio que se realizó contra su acosador, pero fue sometida a un linchamiento público en el que se le criminalizó y se le llegó a acusar de haber provocado tales situaciones. Finalmente, ante la presión que estaba sufriendo y bajo el sentimiento de culpa y vergüenza, la joven decidió rehacer su vida fuera de España. Actualmente, mientras que Ismael Álvarez sigue manteniendo que es inocente y que él ha sido la auténtica víctima, Nevenka se encuentra viviendo en Irlanda junto a su familia. A día de hoy, lleva veinte años sin volver a España, nuestra sociedad sigue en deuda con ella.

“Me sentía avergonzada, culpable, no aceptaba que me hubiese ocurrido a mí (...) Yo hice algo que tenía que hacer porque sino me hubiese muerto”

Fuente: Declaraciones de Nevenka Fernández en el documental emitido en *Netflix* (2021)

Tabla 20: Olvido Hormigos.

CASO OLVIDO HORMIGOS
<p>Olvido Hormigos nació el 16 de febrero de 1971 en Los Yébenes (Toledo). Entre 2011 y 2013 fue concejala del Partido Socialista en esta localidad. En el verano de 2012, la ex pareja de Olvido hizo público un vídeo íntimo de la concejal socialista. El vídeo en cuestión, fue enviado a través de un correo electrónico, que rápidamente fue reenviado entre todos los trabajadores de la alcaldía, creándose una imparable cadena de correos que se expandieron entre los 6.500 habitantes de Los Yébenes. Ante lo sucedido, la mujer actuó rápidamente, interponiendo una demanda contra la persona que había difundido esas imágenes sin su consentimiento y contra el alcalde del Partido Popular que se encontraba gobernando en su localidad, ya que, presuntamente, contribuyó a la difusión del vídeo. Finalmente, la causa se archivó ya que la jueza que llevó el caso determinó que no se había vulnerado la intimidad de la víctima ya que ésta había enviado el vídeo de manera consciente.</p> <p>En ese momento la prensa española comenzaría a hacerse eco de la noticia. Los programas matutinos y otros medios de comunicación emitían juicios de valor cuestionando la integridad de Hormigos. Debido a este hecho, el debate de si era lo suficientemente digna para seguir al frente de su puesto de trabajo o no se extrapoló a</p>

la vida pública, llegando a ser recibida en el pleno del Ayuntamiento realizado el 5 de septiembre de 2012 a base gritos de “puta” y “zorra”.

Olvido Hormigos comenzó a vivir en una persecución mediática constante, la sociedad se sentía con el derecho y potestad de opinar si era ético que siguiera ejerciendo su labor dentro del partido. Es importante señalar que, en todo momento, a la persona que se tuvo en el punto de mira fue a la víctima y no a las personas que difundieron el vídeo sin el consentimiento expreso de ella.

Finalmente, ante las presiones sufridas y ante la petición del PSOE de desvincularse definitivamente de sus filas para no dañar la imagen del partido, Olvido Hormigos abandonó su cargo en marzo de 2013. El caso de Olvido Hormigos marca un antes y un después en la legislación española, ya que, a raíz de este deplorable suceso, en 2015 se modifica el Código Penal incluyendo como un delito penal la difusión no autorizada de imágenes íntimas, independientemente del consentimiento dado por la persona afectada. (art. 197.7). En lo referente a este tipo de delitos, actualmente el Código Penal vigente en nuestro país establece una pena de prisión de tres a 12 meses o una sanción económica de 6 a 12 meses a aquellas personas que cometan este delito.

“Cuando difundieron mi vídeo sexual me quise quitar la vida (...) Yo me decía todos los días que ni he robado ni he matado, pero dentro de mi casa quería morir, pasaba muchísima vergüenza, salía a la calle y no podía mirar a nadie a los ojos”

Fuente: Declaraciones de Olvido Hormigos dadas en una entrevista realizada en Antena 3 (2016), citadas en LaSexta (2019)

Tabla 21: Verónica Rubio.

CASO VERÓNICA (IVECO)
<p>Verónica Rubio tenía 32 años, trabajaba en la fábrica de camiones Iveco, estaba casada con Daniel y era madre de dos hijos cuando decidió quitarse la vida. ¿La razón? Llevaba un mes estando en el punto de mira de sus compañeros de trabajo tras difundirse un vídeo íntimo que fue grabado por ella hacía cinco años. El 25 de mayo del año 2019 Verónica se suicidó en su domicilio en Alcalá de Henares (Madrid).</p> <p>En los últimos días de abril de 2019 comenzó a circular entre los móviles de sus compañeros un vídeo sexual en el que solo se identificaba a la víctima. El vídeo, apareció por primera vez en un grupo de WhatsApp dedicado exclusivamente a tratar temas laborales, este grupo estaba formado por 20 personas que trabajaban diariamente con Verónica. Los empleados que inicialmente recibieron el vídeo lo fueron reenviando entre el resto de la plantilla, hasta expandirse entre los 2.5000 trabajadores que formaban la fábrica de Iveco en Madrid.</p>

Poco a poco comenzaron las situaciones incómodas para Verónica. Según relató ella al departamento de Recursos Humanos de la empresa, durante la primera semana de mayo ella comenzó a percibir que era el foco de todas las miradas entre sus compañeros de trabajo. A medida que pasaban los días, varios empleados de la fábrica empezaron a acudir a su puesto para confirmar si, efectivamente, era ella la mujer que aparecía en el vídeo que se estaba difundiendo. Los rumores no cesaban y ella cada vez se sentía más aislada.

El 23 de mayo de 2019 Verónica decidió acudir al departamento de Recursos Humanos, donde les explicó, con lágrimas en los ojos, todo lo que estaba sucediendo a los responsables del personal. Según CCOO, que estuvo presente en la reunión, los directivos le comentaron que era “un tema personal y no laboral” y la solución que le propusieron fue un cambio de puesto, el cual aceptó. Lo único que ella quería era que la situación volviera a la normalidad, lo que no sabía Verónica es que lejos de que el ambiente se fuera calmando, comenzaría a empeorar. Un día después de haber compartido su testimonio, el vídeo sexual llega a manos de su marido a través de un mensaje enviado por su cuñada, la cual trabajaba con Verónica. Ese mismo día, al salir del trabajo y llegar a su casa, se produce una gran discusión entre ella y su marido. Durante este episodio, Daniel llegó a amenazarla con interponer una demanda de divorcio y quedarse con la custodia total de los dos pequeños. En ese momento su mundo dejó de tener sentido. Al día siguiente, esperó a que la casa se quedase vacía y a las 16:50h Verónica tomó la decisión de ahorcarse con una sábana.

En el momento en el que se conoce la triste noticia, los medios de comunicación comienzan a hacer eco del caso, señalando directamente como responsables a todos aquellos que difundieron el vídeo sin el consentimiento expreso de la víctima. Las redes sociales se llenaron de comentarios de apoyo a la familia de Verónica, recalando que en ningún caso las víctimas que sufren acoso tienen culpa alguna de lo que les está sucediendo. La opinión pública acusó directamente a todas esas personas que, viendo lo que estaba ocurriendo, decidieron mantener silencio, contribuyendo así a que el acoso laboral no pudiese ser frenado.

Días más tarde, comenzó a cundir el pánico entre los trabajadores de la fábrica Iveco. Cuando los policías comienzan la investigación, de repente nadie había visto el vídeo, ningún empleado lo había recibido y, por supuesto, ninguno había enviado el vídeo a sus contactos. Aún así, el día que Verónica acudió al departamento de Recursos Humanos dio dos nombres de los posibles culpables, su expareja y un compañero de trabajo. Después de ser investigados, ambos fueron declarados en libertad sin cargos. Actualmente el caso de Verónica Rubio se encuentra archivado, ya que no han determinado quiénes fueron los responsables de difundir el vídeo.

El 25 de mayo de 2019 Verónica decidió saltar del precipicio. Tenemos que se conscientes de que Verónica no se murió, a Verónica la mataron.

Tabla 22: Activision Blizzard.

CASO BLIZZARD
<p>Activision Blizzard es una compañía de videojuegos que se fundó el 9 de julio de 2008 en Estados Unidos. Entre sus creaciones más populares se encuentran juegos como “<i>Call of Duty</i>”, “<i>World of Warcraft</i>” o la saga de “<i>Candy Crush</i>”. Pese a ser una de las principales empresas mundiales de videojuegos, estando a la altura de Microsoft o Electronic Arts, actualmente el nombre de Activision Blizzard no se asocia al éxito que han tenido sus juegos en el mercado, sino que va ligado a varios escándalos de los que ha sido protagonista.</p>
<p>El 20 de julio de 2021, el Estado de California, después de dos años de investigaciones y de recopilación de pruebas, emprendió una demanda contra la compañía Activision Blizzard por acoso, abuso y discriminación laboral hacia mujeres que trabajaban en dicha firma. Pero antes de saber qué es lo que está ocurriendo, y qué conductas fueron las que se denunciaron nos tenemos que remontar trece años atrás.</p>
<p>En el año 2010, la empresa Activision Blizzard comenzaba a crecer y acudía a sus primeras convenciones para hablar con el público sobre los nuevos lanzamientos. En una de estas reuniones, cuando se dio paso al turno de preguntas una mujer pidió la palabra y les preguntó si en el futuro crearían personajes femeninos menos sexualizados. Los seis hombres que se encontraban en la mesa respondieron riéndose de ella. Si este tipo de comportamientos eran capaces de realizarlos en público, ¿qué no harían en privado?</p>
<p>A lo largo de los años ha ido acumulando multitudinarias demandas por acoso laboral generalizado a las mujeres que trabajaban en sus instalaciones. Los hechos que declaran algunas de las víctimas son escalofriantes. Muchas de las empleadas que se han atrevido a dar voz a este problema han comentado que han sido víctimas de tocamientos indebidos, han tenido que oír un sinnúmero de comentarios sexuales hacia ellas, posteriormente camuflados como bromas entre compañeros, han sido humilladas, insultadas y, eran despedidas con más facilidad que a los hombres. Las mujeres que trabajaban en la firma cobraban menos que sus compañeros varones, aun desempeñando las mismas funciones y optaban a un menor número de ascensos ya que la empresa temía que terminasen quedándose embarazadas. Estos hechos son comprobados cuando vemos que únicamente el 24% de la plantilla de Activision Blizzard son mujeres.</p>
<p>En 2017 Kerri Moynihan ocupaba el cargo de gerente de finanzas de la compañía. Durante un viaje de trabajo con uno de sus supervisores, la joven de 32 años se quitaría la vida. Cuando sucedió este hecho no se llegó a investigar el motivo que le empujó a tomar esta decisión, lo que sí que se ha podido demostrar con el tiempo es que Activision Blizzard ocultó los motivos reales de este trágico suceso. Cuando en 2021</p>

estalla todo el caso, se hace público que Kerri llevaba años siendo víctima de acoso laboral. En la fiesta de navidad del año 2016 los compañeros de la gerente comenzaron a distribuir en la empresa una foto en la que se podía ver a Kerri desnuda.

En el viaje de negocios que hizo acompañada de Greg Restituto, su supervisor, y otros empleados, fue cuando Kerri decidió saltar al precipicio. En el momento que comenzaron las investigaciones, se tomó declaración a todos los trabajadores, los cuales explicaron que la noche de antes Greg Restituto llegó a realizar varias peticiones insinuantes a la joven. Cuando el cuerpo policial solicitó ayuda a Activision Blizzard, la compañía no les pudo facilitar ni el ordenador ni el móvil de empresa de Restituto, ya que alegaban que habían sido formateados recientemente.

Con todo lo mencionado, la compañía no dejó de acumular sucesos deplorables como el hecho de que tenía salas de lactancia sin candado. La empresa no disponía de cerrojos en estas salas, lo que llevaba a los hombres a entrar cuando considerasen y quedarse mirando. Muchas trabajadoras han testificado que en varias ocasiones sus compañeros hacían uso de las salas de videojuegos y les mandaban a ellas, las cuales recordemos que tenían salarios inferiores, a terminar su trabajo pendiente. Se llegó a pedir a las mujeres que se instalaran una aplicación en su móvil para apuntar cuando mantenían relaciones íntimas, cuando tenían el periodo o cuando se quedaban embarazadas. Otro hecho que salió a la luz fue la diferencia que presentaban ambos géneros a la hora de solicitar una pausa del trabajo. Mientras que los hombres gozaban de total libertad y flexibilidad para acudir a su descanso diario, las mujeres debían de solicitarlos a través de escritos y detallando los motivos por los que abandonaba temporalmente su puesto de trabajo.

A través de la plataforma *Twitter*, muchas mujeres han querido publicar su testimonio de forma pública. Este es el caso de Cher Scarlett, ex trabajadora de Activision Blizzard, que a través de su perfil cuenta que no cree que ninguna mujer de la empresa haya quedado libre de acoso sexual. Cher arremete contra el departamento de Recursos Humanos, el cual llegaba a decir que “los chicos son chicos”, “no pretendas que cambien, estamos seguros que son bromas de trabajo”.

Por otro lado, Alex Akerman, explica que abandonó Activision Blizzard, debido al estrés ocasionado por el menosprecio que se le hacía. Alex sostiene que odia haberse marchado porque trabajar en una gran empresa de videojuegos era su sueño. Ella amaba su trabajo y se vio obligada a abandonar la compañía debido al entorno extremadamente tóxico en el que se encontraba.

Con todos estos testimonios poco a poco se fue haciendo visible la cultura de maltrato que todas las empleadas habían estado viviendo. Es totalmente injusto ver como gente buena y con talento abandona la empresa, mientras los acosadores miran desde su puesto de trabajo como cierran la puerta.

En julio de 2022 miles de empleadas emprendieron una huelga general para exigir una mayor diversidad en la empresa, para acabar con todas las vejaciones que estaban sufriendo y mejorar el clima laboral. Actualmente Activision Blizzard, que recientemente ha sido comprada por Microsoft, está obligada a pagar 35 millones de euros por maltrato laboral hacia sus empleadas. Aunque estamos ante uno de los casos más graves de acoso laboral, la compañía sigue sin hacerse cargo de sus acciones negando todas las acusaciones que se han presentado.

Es curioso que una empresa que tiene por eslogan “Cada voz cuenta” minimice las preocupaciones de las personas que se han visto involucradas en una situación de acoso laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir del documental Nevenka (2021), del canal de *YouTube* BaityBait (2021), Delgado (2022), Sanmartín (2021), Borreguero (2019), Iglesias (2019), CGT (2020) y LaSexta (2019).

6. Transversalidad en Formación y Orientación Laboral.

6.1. Perspectiva de género en la formación docente.

Como docentes, tenemos un papel clave para sentar las bases de una sociedad justa en la que no existan casos de discriminación de ningún tipo. Nuestro objetivo educativo no se limita a la transmisión de contenidos académicos, tenemos la responsabilidad de transmitir a las nuevas generaciones valores como el respeto, la justicia o la igualdad. La necesidad de contar con profesores y profesoras formados en materia de género es necesario para acabar con esta problemática que, desgraciadamente, sigue estando tan presente.

La formación en género dentro del ámbito de la educación es un elemento clave para ofrecer a los alumnos los recursos necesarios para saber detectar y actuar frente a todo tipo de situaciones abusivas que pueden percibir en el futuro, ya sean familiares, laborales, sentimentales o sociales. Pero, ¿qué formación es la que deben adquirir los docentes? Probablemente no haya una única respuesta válida. Sin embargo, considero que deben de existir varios elementos que deben de ser incorporados en el proceso de formación en género de todo docente como, por ejemplo:

- Conceptos básicos acerca del género y su construcción social.
- Análisis sobre la desigualdad de género en diferentes áreas sociales.
- Reconocer los estereotipos de género para poder evitar su reproducción.
- Identificar los comportamientos y actitudes propias de violencia de género.
- Adquirir conocimientos sobre educación sexual.
- Desarrollar herramientas pedagógicas que promuevan la igualdad en el aula.

En los últimos años se han observado nuevas formas de violencia sexual (Ciberacoso, *Sexting*, *Grooming*...), las cuales se han visto influenciadas de primera mano por los avances tecnológicos y los cambios en las interacciones sociales. Dicho en otras palabras, los derechos

de las personas que se violan son los mismos, lo que ha cambiado es el modo de hacerlo. Por lo tanto, para que se consiga educar en igualdad de una manera real y crear entornos educativos inclusivos es necesario que todo el cuerpo docente se mantenga actualizado. En la era tecnológica en la que nos encontramos, no podemos limitar únicamente las formas de acoso a las que se producen en el entorno escolar, ya que debido a los nuevos canales de comunicación como Whatsapp, Tik Tok, Instagram, Twitter etc., el acoso puede continuar una vez acabado el horario lectivo.

En 2021 se publica el III Informe de Prevención del Acoso Escolar en Centros Educativos de la Fundación ANAR. Para la elaboración de este estudio han participado 491 profesores y 10.901 alumnos/as procedentes de 329 centros educativos repartidos en la Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Islas Baleares y Canarias. Las principales conclusiones extraídas fueron las siguientes:

Tabla 23: ¿Los centros educativos saben actuar correctamente ante el acoso escolar

Conclusiones Alumnos/as	Conclusiones Profesores	Conclusiones Generales
<ul style="list-style-type: none"> - Los alumnos/as identifican las formas de agresión que sufren sus compañeros/as: incrementándose la difusión de rumores, las amenazas y el aislamiento. - Únicamente el 52,2% de casos de acoso escolar detectados en el pasado fueron resueltos. - El aspecto físico y el ser diferente son los dos motivos de agresión más destacados. - Según los alumnos/as, la forma más eficaz de resolver el acoso escolar es avisar al profesor/a. - Los alumnos/as piensan que el centro escolar no hizo nada en el 17% de los casos resueltos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los profesores/as consideran que tiene mejores resultados el trabajo con el alumnado en el respeto a las diferencias y el diálogo que la expulsión del alumno/a del centro escolar. - Los profesores/as piden mayor formación: El 51% de los profesores/as detecta la falta de recursos y formación para saber intervenir en situaciones de acoso escolar. - Los profesores/as sugieren a padres y madres educar en valores y prestar atención a los hijos/as como medidas de prevención del acoso escolar. - Más de la mitad determina que la intervención es adecuada sólo en algunas ocasiones. El 36,9% considera que los centros escolares intervienen de forma adecuada y tan sólo un 1,9% 	<ul style="list-style-type: none"> - El “<i>Ciberbullying</i>” se ha disparado a raíz de la pandemia. - Acoso virtual en canales como WhatsApp (53,9% de los casos), emergen otros como Instagram (44,4%), TikTok (38,5%) o videojuegos (37,7%). - El 21,8% de los alumnos/as reconoce haber participado en al menos un caso de acoso sin ser consciente, (el 96,4% afirma que no lo haría en caso de darse cuenta). - Las agresiones en grupo aumentaron en 2021 (72,4%) frente a 2019 (43,7%).

	considera que no intervienen de forma adecuada.	
--	---	--

Fuente: Elaboración propia a partir de ANAR (2021).

Para poder educar en materia de género, la escuela debe de incorporar una metodología coeducadora, tratándose así de una responsabilidad compartida entre instituciones escolares, familia y poderes públicos (Gallardo López y Gallardo Vázquez, 2019). Tenemos que tener siempre presente que la escuela no está aislada del entorno social, por lo que es necesario que se establezcan conexiones entre las instituciones educativas y el entorno del alumnado. De este modo, al estar en contacto directo con la sociedad y los cambios que suceden en ella, la escuela es la encargada de preparar a los alumnos para participar en ella de una manera segura y responsable.

6.2. Incorporar la problemática del acoso laboral en el módulo de FOL.

Es cierto que formar a los alumnos en competencias de género no es una función propia del docente de Formación y Orientación Laboral (FOL), ya que no se encuentra mencionada específicamente en el currículum propio del módulo. Aún así, considero necesario que todo el profesorado, independientemente de la especialidad que impartan, aborden esta temática en su labor educativa. Es importante trabajar con los estudiantes aspectos como la igualdad de oportunidades, las relaciones afectivas o las habilidades socioemocionales. Sin embargo, si nos centramos en los alumnos/as matriculados en los ciclos de Formación Profesional (FP) este hecho cobra mayor relevancia.

Los cursos de FP se caracterizan por estar formados, en su mayoría, por un gran número de adolescentes, los cuales se encuentran en una etapa personal marcada por los cambios físicos, emocionales y sociales. Este cúmulo de factores hacen que educar en valores adquiera un mayor interés en este grupo. La escuela es un canal idóneo para potenciar en los adolescentes la convivencia en género y la educación en igualdad. Con todo lo descrito no se pretende dar a entender que esta educación formal únicamente se transmita a los adolescentes, es necesario educar en igualdad desde edades tempranas, aunque se torna imprescindible en los adolescentes (Gallardo López y Gallardo Vázquez, 2019).

Los docentes encargados de impartir el módulo de FOL pueden promover la igualdad de género, la diversidad y el respeto en sus clases a través de diferentes estrategias, como el diseño de contenidos de carácter inclusivo, el análisis de casos o la ejecución de debates donde se discutan distintos puntos de vista.

Como se ha mencionado en líneas anteriores, abordar el tema del acoso laboral con los alumnos/as es fundamental para que sean capaces de prevenir este tipo de situaciones en el futuro. Dado que los libros de texto actúan como uno de los recursos más utilizados por el profesorado, ¿los manuales de FOL explican esta problemática en profundidad? A través de una búsqueda, en la que he podido comparar varios manuales que han sido publicados en los

últimos trece años, puedo responder a la pregunta con un rotundo NO. Ninguna de las guías proporciona la información básica sobre el acoso sexual laboral y/o por razón de sexo.

Tabla 24: Índices de diferentes manuales de FOL.

Editorial Editex (2010)
UT. 1. La relación laboral
UT. 2. El contrato de trabajo
UT. 3. La organización del trabajo
UT. 4. La nómina
UT. 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
UT. 6. Representación de los trabajadores
UT. 7. Seguridad Social
UT. 8. Seguridad y salud en el trabajo
UT. 9. Los riesgos laborales
UT. 10. Medidas de prevención y de protección
UT. 11. La gestión de la prevención
UT. 12. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales
UT. 13. Primeros auxilios
UT. 14. Trabajo en equipo
UT. 15. Conflicto y negociación
UT. 16. Itinerarios profesionales
UT. 17. La carrera profesional
UT. 18. Procesos de búsqueda de empleo
Editorial Mc Graw Hill (2014)
UT. 1. El Derecho del Trabajo
UT. 2. El contrato de trabajo y las modalidades de contratación
UT. 3. La jornada laboral y su retribución
UT. 4. El recibo de salarios: la nómina
UT. 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
UT. 6. El sistema de la Seguridad Social
UT. 7. Participación de los trabajadores en la empresa
UT. 8. La organización del trabajo y los entornos emergentes
UT. 9. La salud laboral
UT. 10. La gestión de la prevención en la empresa
UT. 11. Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales
UT. 12. Los riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales
UT. 13. Medidas de prevención y protección. El plan de autoprotección
UT. 14. Los primeros auxilios en la empresa
UT. 15. Búsqueda activa de empleo
UT. 16. Selección de personal
UT. 17. Equipos de trabajo

UT. 18. Los conflictos en la empresa
Editorial TuLibrodeFP (2022)
UT. 1. La prevención de riesgos: Conceptos básicos UT. 2. La prevención de riesgos: legislación y organización UT. 3. Factores de riesgo y su prevención UT. 4. Emergencias y primeros auxilios UT. 5. El Derecho del Trabajo UT. 6. El contrato de trabajo UT. 7. La jornada de trabajo UT. 8. El salario y la nómina UT. 9. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo UT. 10. Participación de los trabajadores UT. 11. Seguridad Social y desempleo UT. 12. Orientación laboral UT. 13. Equipos de trabajo UT. 14. Conflicto y negociación
Editorial Paraninfo (2022)
UT. 1. La relación laboral UT. 2. El contrato de trabajo UT. 3. La jornada laboral y su retribución UT. 4. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo UT. 5. Participación de los trabajadores en la empresa UT. 6. La Seguridad Social UT. 7. La salud laboral UT. 8. La gestión de la prevención en la empresa UT. 9. Los riesgos profesionales UT. 10. Actuación frente a las emergencias: el plan de autoprotección y los primeros auxilios UT. 11. Los equipos de trabajo UT. 12. La gestión del conflicto UT. 13. La carrera profesional UT. 14. La búsqueda de empleo

Fuente: elaboración propia.

Una vez se han analizado los manuales, he podido comprobar que apenas se pueden leer pautas o apartados dedicados a la formación en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o por razón de sexo. Incluso en varias de las unidades didácticas que son comunes en todos los libros de texto, como por ejemplo aquella que está enfocada a la seguridad y salud del trabajador, no se mencionan los daños que pueden sufrir los empleados tras haber sufrido un proceso de acoso laboral. Concretamente, en este apartado se hace alusión a las enfermedades causadas por agentes físicos, biológicos, o químicos, pero no se incluyen el impacto en la salud mental de los trabajadores o los daños que se pueden producir en las relaciones interpersonales de los empleados.

Considero necesario incluir en la práctica docente un apartado específico que englobe temas relacionados con el acoso laboral y sus diferentes manifestaciones. Por lo tanto, en el siguiente apartado se desarrollará una propuesta de intervención que tendrá por objetivo trabajar dicha problemática en las aulas. Incluyendo estos contenidos, estamos cada vez más cerca de ser capaces de crear conciencia en nuestros alumnos/as sobre la existencia de esta problemática, los efectos que conlleva y las medidas de prevención y acción que se pueden tomar.

7. Propuesta de Intervención Educativa.

7.1. Justificación de la propuesta.

A continuación, se ha llevado a cabo la elaboración de una propuesta didáctica, de manera original y autónoma, para trabajar la temática del “acoso laboral” a través del módulo de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Formativo Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Diseño y Gestión de la Producción Gráfica. Si acudimos a los textos legales, la Orden ECD/1566/2013, de 2 de agosto, es la encargada de establecer el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Gráfica Impresa.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, define en el artículo 45 las enseñanzas artísticas profesionales de grado medio y superior de artes plásticas y diseño y determina que la finalidad de estas enseñanzas artísticas es proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de las artes plásticas y el diseño.

En la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, correspondiente a la nueva Ley de Formación Profesional, en su Artículo 3 recoge:

“Garantía a todas las personas, en condiciones de equidad e igualdad, de una formación profesional de calidad en diferentes modalidades y una cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, satisfaciendo sus necesidades formativas a medida que se producen y atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.”

Por otro lado, en el Artículo 13, referente al currículo y sus elementos, podemos leer:

“A tal fin deberá incorporar contenidos culturales, científicos, tecnológicos y organizativos, [...] valores cívicos, la participación ciudadana y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.” (art. 13.1.c)

El Artículo 79 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo declara que, los centros y entidades que desarrollen estas ofertas formativas deberán:

“Fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, así como la participación equilibrada de mujeres y hombres y contar con personal con formación acreditada en igualdad.” (art. 79.2.c)

Resumiendo, podemos comprobar que la legislación que regula la Formación Profesional en España introduce cuestiones relativas a la formación del alumnado en materia de género. Sin embargo, como se ha señalado en el apartado anterior, los docentes no tienen la obligación de establecer dicha temática en las aulas, ya que tales competencias no quedan reflejadas en el currículum del módulo. De este modo, a continuación, se pretende abordar, de la manera más detallada posible, la problemática del acoso laboral, de tal manera que se trabajen contenidos que hagan alusión a cuestiones relacionadas con la formación en materia de género y a contenidos propios del módulo de Formación y Orientación Laboral.

7.2. Objetivos de la propuesta didáctica.

Los objetivos se fundamentan como parte de la planificación didáctica y se refieren a los conocimientos, habilidades, actitudes o valores que se espera que los estudiantes adquieran al final de un periodo de enseñanza. Los objetivos son importantes porque permiten a los docentes y educadores tener una guía clara de lo que se espera lograr en un curso o unidad de aprendizaje, y les permite diseñar actividades y evaluaciones que estén alineadas con estos objetivos. Los principales objetivos que se definen para la elaboración y desarrollo para aplicar la propuesta de intervención en las aulas de los Ciclos Formativos son:

Tabla 25: Objetivos de la propuesta didáctica.

Objetivos Generales
<ul style="list-style-type: none"> - Crear conciencia entre los estudiantes sobre la problemática del acoso laboral. - Fomentar la creación de entornos laborales libres de acoso. - Analizar la situación de desequilibrio de poder existente en varios entornos laborales.
Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> - Mostrar los estereotipos que contribuyen a no lograr la igualdad de oportunidades. - Desarrollar una actitud de apoyo y solidaridad hacia las víctimas. - Conocer las herramientas y las instituciones disponibles para conocer los protocolos de actuación. - Reflexionar acerca del impacto que provoca esta problemática. - Desarrollar habilidades de comunicación asertiva para poder establecer límites claros. - Comprender los derechos laborales de los trabajadores. - Dotar a los futuros trabajadores de las herramientas necesarias para erradicar el acoso producido en el entorno laboral.

Fuente: elaboración propia

7.3. Contribución de la materia a la adquisición de las competencias clave.

Las competencias son un elemento clave en la definición de los objetivos de aprendizaje y en la selección de los contenidos y actividades de enseñanza. El conocimiento de las mismas es clave para los estudiantes a la hora de incorporarse al mercado laboral, ya que a través de ellas aprenden a desarrollar las funciones que les serán encargadas. A continuación, se indicarán la competencia general, las competencias profesionales, personales y sociales y las cualificaciones y las unidades de competencia del título de Técnico Superior en Diseño y Gestión de la Producción Gráfica que han sido previamente publicadas en el Boletín Oficial del Estado número 72.

a) Competencia general: La competencia general de este título pretende que los alumnos sean capaces de diseñar y desarrollar proyectos gráficos, elaborar presupuestos, gestionar y supervisar la producción, controlar el almacén de materiales y la expedición del producto al cliente, aplicando la normativa vigente, los protocolos de calidad, seguridad y prevención de riesgos laborales, asegurando su funcionalidad y respeto al medio ambiente.

b) Competencias profesionales, personales y sociales:

- Determina los materiales necesarios en los procesos gráficos, organizando su control y aprovisionamiento de acuerdo con el flujo de trabajo y la normativa técnica.
- Gestionar los procesos y recursos de preimpresión según requerimientos de la producción.
- Crear proyectos y diseños técnicamente reproducibles por los procesos gráficos.
- Gestionar el servicio de atención al cliente y la comercialización de productos gráficos.
- Organizar la producción gráfica, programando y planificando el proceso productivo de acuerdo con el sistema de gestión de calidad.
- Realizar la gestión del color en los procesos gráficos de acuerdo con el flujo de trabajo y equipos disponibles.
- Gestionar los procesos y recursos de postimpresión, transformados y acabados según requerimientos de la producción.

c) Cualificaciones y unidades de competencia:

Tabla 26 y 27: Cualificaciones y unidades de competencia.

Gestión de la producción en procesos de preimpresión ARG515_3 (Real Decreto 142/2011, de 4 de febrero), que comprende las siguientes unidades de competencia:
--

- | |
|--|
| - UC1669_3: Planificar la fabricación de productos gráficos. |
|--|

- UC1670_3: Determinar los materiales de producción en la industria gráfica.
- UC1674_3: Gestionar la reproducción del color en los procesos gráficos.
- UC1678_3: Organizar y supervisar la producción en los procesos de preimpresión.
- UC1679_3: Colaborar en la gestión de la calidad en los procesos de preimpresión.
- UC1680_3: Colaborar en la gestión de la seguridad y de la protección ambiental en los procesos de preimpresión.

Fuente: elaboración propia.

Gestión de la producción en procesos de impresión ARG514_3 (Real Decreto 142/2011, de 4 de febrero), que comprende las siguientes unidades de competencia:

- UC1669_3: Planificar la fabricación de productos gráficos.
- UC1670_3: Determinar los materiales de producción en la industria gráfica.
- UC1674_3: Gestionar la reproducción del color en los procesos gráficos.
- UC1675_3: Organizar y supervisar la producción en los procesos de impresión.
- UC1676_3: Colaborar en la gestión de la calidad en los procesos de impresión.
- UC1677_3: Colaborar en la gestión de la seguridad y de la protección ambiental en los procesos de impresión.

Fuente: elaboración propia.

7.4. Secuenciación y temporalización de los contenidos.

7.4.1. Secuenciación de contenidos.

Según el Real Decreto 1429/2012, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Gráfica Impresa, el módulo formativo de FOL comprende un total de 50 horas lectivas y equivale a 3 ETCS.

En su apartado 4.3.2. del Real Decreto 1429/2012, se hace referencia a los contenidos propios del módulo formativo de FOL, siendo estos:

Tabla 28: Contenidos del módulo de FOL recogidos en el Real Decreto 1429/2012.

1. El marco jurídico de las relaciones laborales. Estatuto de los trabajadores y regulación específica. Prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.
2. Sistemas de acceso al mundo laboral. El mercado de trabajo: estructura. Técnicas y organismos que facilitan la inserción laboral. Iniciativas para el trabajo por cuenta propia. La formación permanente.
3. La empresa. Distintos modelos jurídicos de empresas y características. Organización, administración y gestión. Obligaciones jurídicas y fiscales.

4. Conceptos básicos de mercadotecnia. La organización de la producción, comercialización y distribución en la empresa. Métodos de análisis de costes y el control de la calidad.
5. El contrato. Modalidades de contrato de trabajo. Derechos y deberes derivados de la relación laboral. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
6. El empresario individual. Trámites para el inicio de la actividad empresarial. Presupuestos, tasaciones y facturación de trabajos.
7. Los derechos de propiedad intelectual e industrial. Registro de la propiedad intelectual. Entidades de gestión: copyright y copyleft. Propiedad industrial: los modelos y dibujos industriales y artísticos. Registro y procedimiento registral.
8. Los signos distintivos: marca, rótulo y nombre comercial. Transmisibilidad.
9. Medidas de seguridad e higiene en el trabajo aplicables a la profesión.

Fuente: elaboración propia.

La siguiente propuesta de intervención parte de la creación de una unidad didáctica desde cero y totalmente novedosa. Al haber sido diseñada por completo, hemos tenido la oportunidad de abordar varias temáticas actuales para todos los alumnos/as, las cuales han sido adaptadas a las necesidades que pueden presentar y al contexto específico del centro educativo.

7.5. Desarrollo de la unidad didáctica.

7.5.1. Secuenciación de contenidos.

BLOQUE 1. La salud laboral: factores de riesgo y su prevención.

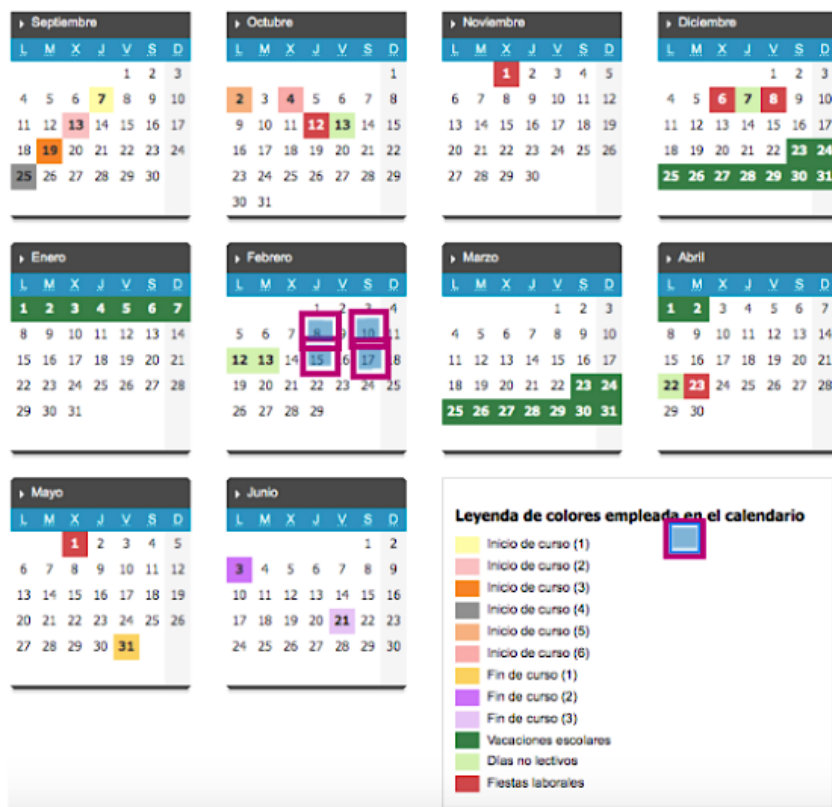
UT.1: El acoso laboral.

- Definición y características del acoso laboral.
- Diferencia entre acoso laboral y otros conflictos.
- Modalidades de acoso laboral.
- Sujetos que intervienen en un proceso de acoso laboral.
- Consecuencias producidas por el acoso laboral
- Prevención y protocolos de actuación ante el acoso en el lugar de trabajo.

7.5.2. Temporalización.

Unidad	Nº de sesiones	Fechas
UT.1: El acoso laboral	5 (60 minutos cada sesión)	5-19 febrero de 2024

Imagen 1: Calendario curso escolar 2023/24



Fuente: datos obtenidos del Portal de Junta de Castilla y León (2023).

El recorrido de días marcado en tono azul corresponde con las sesiones en las que se procederá a impartir la unidad de trabajo. El desarrollo de la propuesta didáctica está previsto para el curso escolar correspondiente a los años 2023/2024.

7.5.3. Contenidos de la unidad didáctica.

UT.1: El acoso laboral

- La unidad que se presenta a continuación es “El acoso laboral”.
- Descripción de la unidad didáctica.

Concretamente la presente unidad está dirigida al segundo curso del Ciclo Formativo Superior de Artes Gráficas. Los contenidos que impartimos están relacionados con la materia de forma estrecha. La unidad se estructura en diferentes bloques temáticos: Definición y características del acoso laboral, diferencia entre acoso laboral y otros conflictos, modalidades de acoso laboral, sujetos que intervienen en un proceso de acoso laboral, consecuencias producidas por el acoso laboral y prevención y protocolos de actuación ante el acoso en el lugar de trabajo.

A lo largo de las sesiones veremos qué herramientas y habilidades son las necesarias para preparar a los estudiantes a la hora de hacer frente a cualquier situación de acoso que puedan presenciar y promover un entorno laboral seguro. Estudiaremos las diferentes manifestaciones de acoso laboral, como el acoso vertical, horizontal y mixto, y se analizarán ejemplos y casos reales para ilustrar los contenidos. También dedicaremos una sesión completa a tratar la problemática del acoso sexual laboral y/o por razón de sexo. La última sesión estará dedicada a realizar una breve exposición de uno de los bloques elegidos.

○ **Objetivos didácticos.**

Los objetivos planteados para esta unidad de trabajo han sido diseñados de manera propia y con un carácter original para contribuir al desarrollo y elaboración de la presente unidad didáctica. Estos objetivos se agrupan en:

Tabla 29: Objetivos de la unidad de trabajo.

- Identificar los distintos tipos de acoso que puede sufrir un trabajador en el entorno laboral y las características de cada uno de ellos.
- Conocer las herramientas y recursos disponibles para aplicar los protocolos de actuación frente a los casos de acoso.
- Reflexionar acerca del impacto que provoca el acoso a nivel personal, social o laboral.
- Concienciar y sensibilizar acerca de la gravedad y las consecuencias del acoso sexual en el entorno laboral, tanto para las personas afectadas como para el ambiente laboral.
- Establecer habilidades y actitudes de respeto que respondan frente al acoso laboral, promoviendo así la capacidad de intervenir en el conflicto y apoyar a las víctimas que lo sufren.

Fuente: elaboración propia.

○ **Competencias de la unidad didáctica.**

Las competencias planteadas para esta unidad de trabajo han sido diseñadas de manera propia y con un carácter original para contribuir al desarrollo y elaboración de la presente unidad didáctica. Estas competencias se agrupan en:

Tabla 30: Competencias de la unidad de trabajo.

- Identificar los derechos laborales de los que dispone todo trabajador/a y ser capaces de analizar si en la realidad se cumplen en todas sus vertientes.
- Conocer el concepto de acoso y considerar las diferencias que existen entre las diferentes tipologías.

- Analizar diferentes problemáticas de acoso sucedidas dentro del sector laboral y ser capaces de reflexionar sobre
- Desarrollar una capacidad crítica y reflexiva ante las desigualdades de género que se puedan producir en las relaciones laborales.
- Integrar la perspectiva de género en todas las áreas curriculares, promoviendo una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

Fuente: elaboración propia.

○ **Contenidos de aprendizaje.**

Los contenidos planteados para esta unidad de trabajo han sido diseñados de manera propia y con un carácter original para contribuir al desarrollo y elaboración de la presente unidad didáctica. Estos contenidos se agrupan en:

Tabla 31: Contenidos de la unidad de trabajo.

- Explicación de la definición y características del acoso laboral.
- entre el acoso laboral y otros conflictos que puedan surgir en la empresa.
- Descripción de las diferentes modalidades de acoso laboral.
- Análisis de los diferentes sujetos que intervienen en el proceso de acoso laboral.
- Explicación de la problemática del acoso sexual laboral.
- Consultar los protocolos de actuación existentes.
- Repaso de la unidad a través del análisis de testimonios reales de víctimas de acoso.
- Visualización de fragmentos de documentales que tratan la problemática del acoso sexual laboral.
- Ponencia de profesionales especializados en <i>mobbing</i> pertenecientes a la Fundación en Acción contra el Acoso Laboral (FUNACO).
- Exposición final del portfolio realizado.

Fuente: elaboración propia.

○ **La metodología utilizada.**

Partiremos de un principio constructivista, en el que los alumnos utilizarán el conocimiento previo para aprender contenidos nuevos. De esta manera las sesiones tendrán un carácter activo y participativo, y estarán dirigidas a la motivación del alumnado.

Tabla 32: Contenidos de la unidad de trabajo.

Aprendizaje basado en el pensamiento	Charlas de profesionales o expertos en la temática
Aprendizaje basado en resolución de ejercicios	Técnicas y dinámicas en grupo
Aprendizaje Cooperativo	Análisis de materiales audiovisuales

Fuente: elaboración propia.

- **Secuencia de actividades.**

Tablas 33-37: Actividades de la unidad de trabajo.

Actividad 1	Análisis de testimonios reales
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la tarea de organizar los conocimientos impartidos - Ampliar el conocimiento sobre un tema específico - Dar forma propia a los contenidos que se han impartido en la sesión - Exponer las conclusiones a las que han llegado - Mejorar la comprensión lectora 	
PROCEDIMIENTO	
<p>Los alumnos/as se reunirán por grupos de 2-3 personas y a cada uno de ellos se les asignará una fotocopia que contenga un testimonio real de una persona que ha sufrido acoso laboral. Se les dará 10 minutos de tiempo para que comprendan la lectura y cuando toda la clase haya finalizado, se les pedirá que elaboren en un folio un mapa conceptual con las principales ideas que han extraído del texto. Posteriormente, cada grupo representará en la pizarra digital del aula la actividad elaborada. De este modo, los estudiantes compartirán sus reflexiones y las conclusiones a las que han llegado con el resto de sus compañeros/as.</p>	
TEMPORALIZACIÓN (sesión de 60')	
<p>La actividad está diseñada para ser trabajada en la primera sesión en la que se comience a impartir la unidad didáctica. Durante los primeros 20 minutos de la clase procederemos a realizar una exposición teórica de los contenidos y los últimos 30 minutos serán reservados para el desarrollo de la Actividad 1. Los últimos 10 minutos de la sesión estarán destinados a un pequeño debate en el que se comprobará los conocimientos que han adquirido los estudiantes derivados de la primera sesión formativa.</p>	
MATERIALES	
<p>Recursos adecuados del aula (pupitres, sillas, conectores de corriente...), dispositivos electrónicos, folios y ejercicios impresos. (Ver anexo 10.1)</p>	
EVALUACIÓN	

La Actividad 1 forma parte de la evaluación continua del módulo formativo de FOL, la cual está estipulada en un 50% de la nota final que queda destinada a prácticas y asistencia. Para que este ejercicio pueda ser evaluable por el docente, se pedirá a los alumnos que entreguen, a través de la plataforma del centro, el mapa conceptual que han desarrollado durante la sesión. Se realizará una única entrega por grupo en la que debe de aparecer escrito el nombre y los apellidos de las personas que han realizado la actividad. Del mismo modo, el docente procederá a realizar una observación directa de aquellos estudiantes que se han mostrado más colaborativos y han mantenido una actitud óptima a lo largo de la sesión. (Ver anexo 10.4)

Fuente: elaboración propia.

Actividad 2	Docuserie “Nevenka” (<i>Netflix</i>)
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una comprensión más amplia de la problemática - Aumentar el nivel de motivación del alumnado - Generar en los alumnos/as sensibilización y empatía al mostrar situaciones reales - Fomentar la curiosidad e interés por los conocimientos impartidos 	
PROCEDIMIENTO	
<p>Encenderemos la pizarra digital y a continuación introduciremos el dispositivo USB en el que se encontrarán descargados fragmentos de la docuserie “Nevenka”. Cada alumno se ubicará en su pupitre y una vez que todos los estudiantes permanezcan sentados comenzaremos la visualización de los fragmentos audiovisuales. Una vez hayan finalizado los vídeos, de manera individual, se realizarán cinco ejercicios que permanecerán visibles en la plataforma virtual del centro. La corrección se hará entre toda la clase, ya que de este modo se puede llegar a generar un debate donde los alumnos expresen sus opiniones y planteen preguntas.</p>	
TEMPORALIZACIÓN (sesión de 60’)	
<p>La actividad está diseñada para ser trabajada en la segunda sesión. Durante los primeros 20 minutos de la clase procederemos a realizar una exposición teórica de los contenidos y los últimos 40 minutos serán dedicados para el desarrollo de la Actividad 2. Dentro de este periodo de tiempo, reservaremos los últimos 10 minutos de la sesión para la realización de varios ejercicios escritos.</p>	
MATERIALES	
<p>Recursos adecuados del aula (pupitres, sillas, conectores de corriente...), pizarra digital, folios, folios y ejercicios impresos. (Ver anexo 10.2)</p>	
EVALUACIÓN	
<p>La Actividad 2 forma parte de la evaluación continua del módulo formativo de FOL, la cual está estipulada en un 50% de la nota final que queda destinada a prácticas y asistencia. Para que este ejercicio pueda ser evaluable por el docente, se pedirá a los alumnos que entreguen, en formato impreso, los ejercicios que han resuelto al final de la sesión. Se realizará una única entrega por alumno/a en la que debe de aparecer escrito el nombre y los apellidos de la persona que han realizado la actividad. Del mismo modo, el docente procederá a realizar una</p>	

observación directa de aquellos estudiantes que se han mostrado más colaborativos y han mantenido una actitud óptima a lo largo de la sesión. (Ver anexo 10.5)

Fuente: elaboración propia.

Actividad 3	Conferencia de la Directora General de la Fundación (FUNACO)
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Motivar e inspirar a los estudiantes en el aprendizaje del tema - Fomentar la participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje - Motivar e inspirar a los estudiantes en el aprendizaje del tema. - Promover la discusión y el debate en torno al tema presentado. 	
PROCEDIMIENTO	
<p>Se realizará una ponencia de la mano de la Directora General de la Fundación (FUNACO). Se les explicará a los alumnos la labor de orientación y asesoramiento a las víctimas que realizan. Al acabar la ponencia, los alumnos podrán realizar preguntas y generar un espacio de debate en el que se comenten las cuestiones que les hayan parecido de interés.</p>	
TEMPORALIZACIÓN (sesión de 60')	
<p>La actividad está diseñada para ser realizada en la tercera sesión, ocupando el tiempo de la misma de manera completa. Dentro de este periodo de tiempo, reservaremos los últimos 10 minutos de la sesión a realizar una ronda de preguntas moderada por el docente y dirigida a la ponente de la conferencia. De este modo, podremos generar un diálogo abierto y enriquecedor donde todos los estudiantes puedan compartir sus opiniones y propuestas.</p>	
MATERIALES	
<p>Recursos adecuados del aula y una correcta distribución de los mismos (pupitres, sillas, conectores de corriente...), pizarra digital.</p>	
EVALUACIÓN	
<p>La asistencia a la Actividad 3 forma parte de la evaluación continua del módulo formativo de FOL, la cual está estipulada en un 50% de la nota final que queda destinada a prácticas y asistencia. Para que este ejercicio pueda ser evaluable, el docente anotará el nombre y apellidos de los asistentes a la actividad. Del mismo modo, el docente procederá a realizar una observación directa de aquellos estudiantes que han mantenido un ambiente de escucha activa y respeto mutuo durante el desarrollo de la actividad. (Ver anexo 10.4)</p>	

Fuente: elaboración propia.

Actividad 4	Exposición final
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Presentar el trabajo realizado - Desarrollar habilidades de comunicación - Fomentar el aprendizaje cooperativo - Estimular la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje y mostrar el grado de comprensión sobre la unidad impartida 	

PROCEDIMIENTO
Los alumnos se reunirán en cuatro grupos y realizarán una exposición sobre los contenidos trabajados a lo largo de la unidad. Cada grupo debe de diseñar un póster que haga relación a uno de los bloques explicados durante las sesiones. Los estudiantes pueden apoyarse de los recursos que precisen. Una vez finalizada la actividad, un miembro de la pareja entregará la presentación en formato digital al área virtual para que se evalúe.
TEMPORALIZACIÓN (sesión de 60’)
La actividad está diseñada para ser trabajada en la última sesión de la unidad didáctica. Las cuatro exposiciones se realizarán en la misma sesión, teniendo cada grupo un total de 15 minutos de tiempo que distribuirán entre sus miembros, cumpliendo con el requisito de que todos los componentes deben de hablar mínimo una vez. Si se cuenta con tiempo suficiente, al finalizar la clase el docente realizará las aportaciones que crea convenientes.
MATERIALES
Recursos adecuados del aula (pupitres, sillas, conectores de corriente...), pizarra digital y folios si son precisos.
EVALUACIÓN
El cumplimiento de la Actividad 4 forma parte de la evaluación sumativa del módulo formativo de FOL, la cual está estipulada en el 50% restante de la nota final. Este porcentaje queda reservado para las exposiciones de trabajos finales. Se aplicará el método de la coevaluación, haciendo partícipes al resto de compañeros en la evaluación de las habilidades, conocimiento o desempeño del resto de los estudiantes. Para que este ejercicio pueda ser evaluable, el docente comprobará el nivel de participación de los distintos integrantes del grupo de trabajo, realizando una evaluación a través de la observación directa. Para que quede constancia del ejercicio y se pueda revisar más a fondo, un integrante de cada grupo deberá de incluir la presentación que se haya utilizado a la plataforma virtual del módulo. De esta manera, el docente podrá aportar una retroalimentación individualizada y grupal.

Fuente: elaboración propia.

Actividad 5	Foro académico (actividad extraescolar)
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la participación de los estudiantes en su propio proceso de enseñanza - Desarrollar habilidades de comunicación y expresión escrita - Exponer las conclusiones a las que han llegado. - Animar a los estudiantes a cuestionar, reflexionar y formarse su propia opinión sobre el tema tratado 	
PROCEDIMIENTO	
Los alumnos deberán de realizar una aportación personal en el foro creado a través de la plataforma <i>online</i> Classroom. Previamente, a los alumnos/as se les facilitará por esta misma plataforma virtual, un enlace con los capítulos de la serie “Intimidad”, cuya trama se centra en el impacto que provoca el acoso laboral en las protagonistas y en su entorno familiar. El foro quedará abierto el día que se comience a impartir la unidad didáctica. Se pedirá a los	

alumnos/as que podrán participar las veces que consideren necesarias, siendo una aportación el mínimo requerido.
TEMPORALIZACIÓN (sesión de 60')
La actividad está diseñada para ser trabajada de manera individual y fuera del aula. El día en el que comencemos a impartir la unidad de trabajo se explicará a los estudiantes que cuentan con un periodo 15 días para realizar la actividad a través de la plataforma Classroom. Se hará una aportación escrita en la que se debe de mantener un tono respetuoso y constructivo con el resto de los compañeros/as.
MATERIALES
Dispositivos electrónicos y conexión a internet. (Ver anexo 10.3).
EVALUACIÓN
El cumplimiento de la Actividad 5 forma parte de la evaluación continua del módulo formativo de FOL, la cual está estipulada en un 50% de la nota final. Para que este ejercicio pueda ser evaluable, el docente comprobará el número de alumnos/as que han participado en el ejercicio. Del mismo modo, el docente procederá a leer cada aportación para evaluar la calidad del contenido del ejercicio.

Fuente: elaboración propia.

- **Metodología. Materiales y recursos didácticos.**

- Metodología.

Los objetivos planteados en la unidad didáctica se alcanzarán a través de las herramientas y técnicas que utilizamos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los materiales y recursos que hemos utilizado han sido variados y flexibles ya que se tienen que adaptar a las diferentes situaciones y necesidades que presenten los alumnos. El enfoque utilizado parte de una metodología activa en la el docente actúa como un facilitador del aprendizaje de los estudiantes. Las técnicas y de enseñanza a las que se recurrirá son:

- Aprendizaje cooperativo.
- Aprendizaje significativo.
- Uso de materiales audiovisuales y tecnologías digitales.
- Evaluación formativa

Además, se intentará fomentar la motivación y participación de los alumnos/as en su propio proceso de enseñanza a través del diseño y ejecución de varias actividades que resulten atractivas y que incorporen elementos lúdicos. Del mismo modo, se realizará una ponencia llevada a cabo por un profesional en el sector de la prevención del *mobbing* y una exposición en la que todos los estudiantes recibirán una retroalimentación de sus compañeros/as. Por último, se alternarán dichas actividades con ejercicios más tradicionales realizados tanto de manera presencial como a distancia, a través del soporte tecnológico y del Aula Virtual del Centro.

Las sesiones se desarrollarán de la siguiente manera:

Tabla 38: Desarrollo de las sesiones.

<p>Contenidos a trabajar: al inicio de la clase dedicaremos una parte del tiempo en repasar los conceptos explicados en la sesión anterior. Tanto el temario como los ejercicios serán facilitados a los alumnos a través de la plataforma virtual del centro y mediante fotocopias.</p>
<p>Prácticas presenciales: Una gran parte de las sesiones estarán dedicadas a la realización de ejercicios dentro del aula. La elaboración de los ejercicios se hará tanto de manera individual como de manera conjunta. El carácter de estas actividades será obligatorio para todo el alumnado.</p>
<p>Prácticas no presenciales: Se realizarán actividades fuera del entorno escolar. Su elaboración será tanto individual como en grupos de 3/4 personas y se publicarán en el Aula Virtual del centro. El carácter de estas actividades será obligatorio para todo el alumnado.</p>
<p>Horas de tutorías: los alumnos dispondrán de horas de tutoría que tendrán carácter voluntario y generalmente se realizarán por vía telemática (presenciales si el alumno así lo requiere). Para solicitarlas el estudiante deberá de ponerse en contacto con el docente a través del correo electrónico que estará publicado en la plataforma del Módulo.</p>

Fuente: elaboración propia.

- Materiales y recursos didácticos.

Tabla 39: Distribución de los materiales y recursos didácticos

Espacios físicos
Aula ordinaria
Material en formato impreso
<ul style="list-style-type: none"> - Artículos de prensa - Libros y manuales de Formación y Orientación Laboral - Ley de Prevención de Riesgos Laborales - Actividades elaboradas - Lecturas - Fotocopias
Material en formato digital (TIC)
<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de diapositivas en formato <i>Power Point</i> - Google Classroom - Aula virtual del centro escolar - Fragmentos de vídeos - Artículos de revistas online
Recursos materiales
<ul style="list-style-type: none"> - Fichas de actividades y folios Din a4 - Manual de Formación y Orientación Laboral

<ul style="list-style-type: none"> - Suministros y material escolar: lápices, bolígrafos, notas adhesivas -
Recursos digitales
<ul style="list-style-type: none"> - Presentación con diapositivas en formato <i>Power Point</i> - Pizarra digital - Proyector - Fragmentos de vídeos - Ordenadores y Software adecuado - Plataforma virtual del centro escolar - URL https://classroom.google.com/u/1/c/NTk1OTMyMzAxMTA0
Recursos sociales
<ul style="list-style-type: none"> - El profesor - Los alumnos - Ponente de la conferencia

Fuente: elaboración propia.

El módulo formativo ofrecerá a los alumnos todo tipo de material para poder preparar la materia con antelación al desarrollo de las sesiones. Al inicio del curso se les facilitará el acceso a todos los estudiantes al aula virtual del centro escolar, que será la principal herramienta con la que trabajaremos en clase. En esta plataforma se creará un espacio llamado “Foro de consulta” dedicado a la resolución de dudas, de este modo se fomentará un *feedback* continuo entre el docente y el alumnado. Por último, a lo largo del curso académico cada alumno/a creará un portfolio personal donde se añadirán los trabajos y reflexiones de las unidades didácticas que trabajemos.

- **Organización del espacio y el tiempo.**

Tabla 40: Organización de las sesiones.

<p>Primera sesión: se impartirá una clase magistral apoyada en ejemplos prácticos y que desembocará en un modelo procesual en donde se hará preguntas directas a los alumnos para fomentar el grado de participación de la clase. Los contenidos que se impartirán en esta sesión corresponden a los apartados: 1) Definición y características del acoso laboral y 2) Diferencia entre acoso laboral y otros conflictos. Los últimos 30 minutos se desarrollará la Actividad 1. Antes de finalizar la clase se comunicará a los alumnos que deben de formar grupos de 4 personas para realizar una exposición final el último día dedicado a la unidad didáctica.</p>
<p>Segunda sesión: dedicaremos los primeros minutos de la sesión a recordar los conocimientos impartidos en la sesión anterior. Continuaremos explicando los apartados: 3) Modalidades de acoso laboral y, finalmente, se realizará la Actividad 2.</p>
<p>Tercera sesión: esta sesión estará dedicada a realizar la Conferencia de la Directora General de la Fundación (FUNACO). Correspondiente con la Actividad 3.</p>
<p>Cuarta sesión: comenzaremos repasando los contenidos que se impartieron en la segunda sesión. El resto de la sesión continuará con un carácter expositivo en el que se utilizarán</p>

estrategias de enseñanza participativa que fomenten la colaboración de los estudiantes. Los últimos 15 minutos los alumnos/as trabajarán conjuntamente en la exposición que deben de realizar en la siguiente sesión.

Quinta sesión: se realizarán las exposiciones finales correspondientes con la Actividad 5.

Fuente: elaboración propia.

La enseñanza de esta unidad está enfocada a cinco sesiones de 60 minutos cada una. Del mismo modo, el espacio donde se impartirán todas las sesiones todavía se encuentra por determinar.

○ **Evaluación de la unidad de trabajo.**

En el módulo de FOL, el objetivo que buscamos es que el alumno/a finalice con éxito su propio proceso de enseñanza/aprendizaje. Para ello el método de evaluación que se implementará será la Evaluación Continua, de este modo se tendrán presentes varios aspectos del alumnado para su mejora del proceso educativo.

Para evaluar si los alumnos/as alcanzan los objetivos didácticos planteados al inicio de la unidad utilizaremos diversas técnicas de evaluación. Haciendo uso de éstas podremos calificar las actividades realizadas durante las sesiones. En primer lugar, los instrumentos de calificación serán:

- Observación directa
- Coevaluación
- Autoevaluación
- Rúbricas
- Evaluación del docente

Tabla 41: Evaluación de las actividades.

Actividades que se evaluarán	Método de evaluación
Ejercicios realizados en clase	Evaluación del docente
Exposiciones grupales	Coevaluación y evaluación del docente
Asistencia y trabajo diario del alumno/a	Evaluación del docente
Implicación, participación y compromiso del alumno/a	Observación directa
Habilidades y competencias adquiridas	Rúbricas

Fuente: elaboración propia.

Tabla 42: Sistema de evaluación de la propuesta.

Evaluación final	50%	35%	Calidad de los contenidos de la exposición final
-------------------------	-----	-----	--

		15%	Habilidades de presentación
Evaluación continua	50%	20%	Ejercicios realizados en el aula
		20%	Actividades extraescolares
		10%	Asistencia y participación

Fuente: elaboración propia.

Para diseñar la propuesta de trabajo, se ha considerado que lo más idóneo sería hacer uso de diferentes técnicas y herramientas de evaluación, de este modo, podremos obtener diferentes perspectivas sobre el aprendizaje de los alumnos/as y tener una visión más global y completa de sus áreas de mejora. Es de suma importancia adaptar los instrumentos de evaluación a las necesidades de los estudiantes para llegar a obtener una retroalimentación más precisa y detallada.

- **Actividades de recuperación para alumnos/as con el módulo pendiente.**

Las actividades de recuperación para alumnos con el módulo pendiente que se implementarán son:

- Actividades complementarias: se diseñarán actividades complementarias que aborden los contenidos del módulo pendiente de una manera diferente, para que el alumno tenga más oportunidades de aprendizaje.
- Material didáctico adicional: proporcionaremos material didáctico adicional para que el alumnado pueda profundizar en los contenidos del módulo pendiente.
- Actividades de recuperación: realizaremos ejercicios específicos de recuperación para evaluar los conocimientos adquiridos por el alumno en el módulo formativo pendiente. Es importante que las actividades de recuperación sean planificadas con anticipación y se ajusten a las necesidades del estudiante para que sean efectivas en su proceso de aprendizaje.

- **Criterios de evaluación:**

A medida que se han ido diseñando las actividades y ejercicios de la unidad didáctica, se han ido añadiendo los criterios de evaluación que se tendrán en cuenta. Por tanto, una vez finalizada la unidad didáctica deberemos verificar si los alumnos/as han alcanzado los resultados de aprendizaje. Entendiendo la adquisición de estas nuevas competencias como el objetivo principal de la propuesta. Para ello, debemos de partir de una evaluación inicial en la que se mida el grado de conocimiento previo de los alumnos/as en materia de género y, por consiguiente, de acoso sexual laboral. Continuaremos con una evaluación formativa en la que

se realizarán diferentes ejercicios teórico-prácticos que serán de gran ayuda para poder evaluar el progreso del estudiante a lo largo de la unidad didáctica y ofrecerle la retroalimentación oportuna, en caso de que sea necesaria.

Para obtener la calificación final de la evaluación, se hará uso de una rúbrica de observación y una rúbrica de calificación de actividades. [ver Anexos 10.4 y 10.5]. Además, para calificar las exposiciones finales que se realizarán en la última sesión, acudiremos a la técnica de la coevaluación, haciendo partícipes al resto de los alumnos/as en el proceso de la evaluación. Se tendrá en cuenta la asistencia del alumnado a las actividades

Se debe recalcar que no se tendrá únicamente en cuenta la calificación numérica obtenida de los métodos de evaluación mencionados anteriormente. Se considerará la evolución que haya experimentado el estudiante a lo largo del proceso formativo, valorando el punto del que partía y las mejoras y logros que ha conseguido. De este modo, se fomentará un enfoque más completo y significativo de la evaluación.

Tabla 43: Criterios de evaluación.

- Se ha considerado que las actividades han sido interesantes y adaptadas al nivel de los alumnos/as.
- Se han tenido en cuenta las necesidades individuales de cada alumno
- La metodología utilizada en las sesiones ha sido la más indicada.
- Se han atendido los imprevistos que han surgido en la sesión.
- Las actividades propuestas han sido desarrolladas de manera autónoma.
- Se ha fomentado la participación y cooperación de todo el alumnado.

Fuente: elaboración propia

Tabla 44: Resultados de aprendizaje.

- Conocimiento teórico-práctico de los conceptos fundamentales de la materia.
- Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas.
- Competencias personales y sociales, como la capacidad de comunicación y la reflexión crítica sobre los estereotipos de género en el ámbito laboral.
- Capacidad para trabajar en equipo y resolver conflictos de forma efectiva.
- Habilidad para identificar situaciones de acoso laboral y aplicar medidas preventivas adecuadas.

- Comprensión de la legislación laboral y su aplicación en diferentes situaciones.
- Habilidad para realizar un análisis crítico de las situaciones y proponer soluciones efectivas.
- Cumplimiento de los plazos y objetivos propuestos en las diferentes actividades y trabajos.
- Participación activa en las actividades propuestas en clase y en los debates.
- Calidad y coherencia en la presentación de los trabajos y actividades.

Fuente: elaboración propia.

8. Conclusiones finales.

Como se ha ido mencionando a lo largo del trabajo académico, el acoso laboral sigue siendo un tema que, tristemente, está muy presente en las relaciones laborales actuales. Esta problemática traspasa fronteras y afecta indistintamente a personas de diferentes edades, género o posición jerárquica. Es cierto que, en los últimos años, se ha producido un aumento en la visibilización de estos comportamientos abusivos gracias al trabajo realizado por asociaciones y entidades que luchan contra el acoso laboral en cualquiera de sus variantes, a la valentía de las víctimas que han contado su testimonio y a la concienciación que poco a poco la sociedad ha ido adquiriendo, aún así, queda mucho camino por recorrer.

En consecuencia, en el presente trabajo he considerado relevante comparar las diferentes formas que adopta el acoso dependiendo del contexto en el que nos enfoquemos, en nuestro caso el ámbito escolar y el laboral, y comprobar si guardan algunas similitudes en sus patrones de comportamiento. Así pues, las principales conclusiones a las que se han podido llegar serían varias.

Tanto el *bullying* como el *mobbing* hacen alusión a situaciones de acoso y hostigamiento muy similares, aunque los actores involucrados se encuentran en diferentes etapas de edad y contextos. Ambas modalidades de maltrato se caracterizan por la repetición de comportamientos negativos hacia la víctima, el desequilibrio de poder entre las partes implicadas y la intención de causar el mayor daño posible. Estas conductas pueden llevar al desarrollo de consecuencias graves en términos emocionales, psicológicos y físicos. Además, en ambas situaciones se requiere la intervención de terceras personas, como profesores, jefes de departamento o responsables de personal para abordar el problema y prevenir futuros casos.

Por otro lado, viendo la gravedad de las últimas cifras publicadas por la Organización Internacional del Trabajo en 2022, se evidencia la necesidad de emprender medidas preventivas que hagan frente a estas situaciones de acoso. En este informe queda reflejado que 743 millones de personas (22,8% de la población) han sufrido alguna vez violencia o acoso en el trabajo a lo

largo de su vida laboral, siendo las mujeres jóvenes migrantes el grupo demográfico que muestra mayor riesgo de sufrir estas conductas.

En la Legislación Española, el acoso en el trabajo está reconocido como un riesgo laboral que puede afectar gravemente a la salud y al bienestar de los trabajadores, y establece medidas para prevenirlo y combatirlo. Concretamente, la Ley Prevención Riesgos establece medidas de prevención para combatir el acoso que se produce dentro del entorno laboral.

Por otro lado, se ha comprobado que las probabilidades de que las mujeres sufran violencia y acoso sexual en su puesto de trabajo son el doble que en el caso de hombres. Por este motivo he visto necesario centrar parte del trabajo en el acoso sexual laboral, analizando sus causas, identificando las prácticas y comportamientos que perpetúan este problema, y estableciendo medidas concretas que ayuden a prevenirlo y abordarlo de manera efectiva.

Para ilustrar esta problemática en profundidad, se han añadido varios casos reales en los que se ha producido acoso sexual a trabajadoras de diferentes sectores, siendo una pequeña muestra de los miles de acosos diarios que reciben las mujeres dentro del entorno laboral. Desarrollar estos testimonios es un paso clave para romper el silencio de las víctimas que lo han padecido y acabar con el estigma que rodea a este tipo de comportamientos abusivos. Las vivencias de las mujeres que han denunciado estas situaciones son de suma importancia para mejorar la prevención de este tipo de violencia e inspirar movimientos y campañas que busquen erradicar el acoso sexual laboral y promover entornos laborales seguros y respetuosos para todas.

Por último y después de comprobar la escasez de materia de género encontrada en varios manuales de Formación y Orientación Laboral (FOL), se ha procedido a elaborar una propuesta didáctica para incluir esta problemática en las aulas. Trabajando esta temática desde el módulo de FOL, se ha pretendido fomentar la creación de competencias personales y sociales, como la capacidad de comunicación y la reflexión crítica sobre los estereotipos de género en el ámbito laboral, y, así, preparar a los estudiantes para una sociedad y un mundo laboral más equitativo y justo. Tenemos que terminar con todo tipo de discriminación, independientemente del ámbito en el que se de. Nadie debería vivir aterrorizado/a, ni privar a las personas de toda autoestima. Es necesario brindar todo tipo de ayuda para que, poco a poco, las víctimas que sufren o han sufrido esta problemática, sean capaces de abrir los ojos y denunciar los abusos de poder a los que han sido sometidas.

Desde aquí reivindico la obligación de mantener un protocolo de prevención ante estas situaciones que sea de calidad. La salud física o mental de las personas son aspectos fundamentales de nuestro bienestar, y, por tanto, deben de ser protegidos. Debemos fomentar una mayor concienciación colectiva y no naturalizar comportamientos abusivos que hacen que las víctimas de acoso terminen desarrollando un trastorno depresivo o incluso ideas suicidas. Está en nuestras manos actuar como un grupo unido y no tomar el papel de observador. Es una lucha que nos concierne a todos y a todas, está en nuestro deber pararlo y acompañar a las víctimas en ese proceso que no es nada fácil.

9. Referencias bibliográficas.

- Almegua, M. D. L. L. V., Mendoza, R. H., y Flores, M. M. T. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas.
- Asociación Española para la Prevención del Acoso Escolar (A.E.P.A.E). (2023). *Asociación Española para la Prevención del Acoso Escolar*. <https://aepae.es/>
- BaityBait. (2021). *Todos los ESCANDALOS de Blizzard durante AÑOS - Activision Blizzard* [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=XLWFgjI_ICU
- Baquero Aguilar, J. (2021). El acoso laboral y “el silencio cómplice”. *Noticias CIELO*, (1), 6.
- Borreguero, M. (2019). El recorrido del vídeo sexual en Iveco: del “Te he visto” a “Todos somos Vero”. *La Información*. Recuperado de: <https://www.lainformacion.com/espana/recorrido-video-sexual-iveco-trabajadores-todos-somos-vero/6502805/>
- Cabarcos, L., Ángeles, M., y Vázquez Rodríguez, P. (2003). La ley al servicio de la víctima de Mobbing.
- Caldas, M. E., Castellanos, A., Hidalgo, M. L., y López, R. (2010). *Formación y Orientación Laboral*. Editex.
- Cambridge English Dictionary (2023). *Cambridge International Dictionary of English*, por Cambridge University Press.
- Círez, M. F., y Cuesta, A. (2022). Violencia sexual, digital y mujeres jóvenes migradas. Informe de resultados sobre la investigación acción participativa. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Colmenero Martínez, S. (2017). ¿Son eficaces los programas de prevención anti-bullying que utilizan herramientas audiovisuales? Una revisión sistemática. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 3(1), 198-214.
- Confederación General del Trabajo (CGT). (2020). Un año desde el suicidio de Verónica: el 'caso Iveco', sobreesido entre el silencio y el olvido. Confederación General del Trabajo. Sección Sindical de Iveco España S.L. (Madrid).
- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

- DECRETO 1429/2012, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Gráfica Impresa en la Comunidad de Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de noviembre de 2012, núm. 265.
- DECRETO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de octubre de 2015, núm. 255.
- Delgado, M. (2022). Demandan a Activision Blizzard por el suicidio de una empleada víctima de acoso sexual. *Vandal*. Recuperado de: bit.ly/3OPd9fj
- Echeverri, M. M. C., y Vargas-González, J. E. (2018). Actores del acoso escolar. *Revista Médica de Risaralda*, 24 (1), 60-66.
- Ege, H. (2000). Mobbing: il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo. *Leadership Medica C*, 3.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*, 20 (1/2), 16-27.
- Einarsen, S., y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 251-273.
- Enríquez Villota, M. F., Fajardo Escobar, M., y Garzón Velásquez, F. (2015). Una revisión general a los hábitos y técnicas de estudio en el ámbito universitario. *Psicogente*, 18(33), 166-187.
- Eurofound. (2021). Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS), Observatory: EurWORK.
- Fundación ANAR y Fundación Mutua Madrileña. (2021). La opinión de los estudiantes. III Informe de Prevención del Acoso Escolar en Centros Educativos en Tiempos de Pandemia 2020 y 2021.
- Fidalgo, Á. M., y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16 (4), 615-624.
- Gallardo-López, J. A., y Gallardo-Vázquez, P. (2019). Educar en igualdad: Prevención de la violencia de género en la adolescencia. *Hekademos: revista educativa digital*, (26), 31-39.
- García Leal, C., Gago García, L., López Barra, S., y Ruiz Otero, E. (2014). Formación y Orientación Laboral. McGraw-Hill Interamericana de España.

- García González, B. J., Tena Cornelles, D., De Fez Solaz, M. C., García Ortuño, M. D., y Hernández Ricarte, M. V. (2022). *Formación y Orientación Laboral*. TuLibroDeFP.
- González Acedo, J. C., y Pérez Aroca, R. (2022). *Formación y Orientación Laboral*. Ediciones Paraninfo S.A.
- Giachero, S. (2017). *Bullying & mobbing: Haciendo visible lo invisible*. Grijalbo.
- Heinemann, P.P. (1972). *Mobbing – Gruppvåld bland barn och vuxna*. Stockholm: Natur och kultur.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Ediciones Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2003). *Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas*. *Norte de salud mental*, 5(18), 39-47.
- Iglesias, L. (2019). *El infierno de Verónica 'la guerrera' ELMUNDO*. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/cronica/2019/06/02/5cf1553721efa0e3178b469b.html>
- LaSexta.com. (2019). *Olvido Hormigos, el caso que cambió el Código Penal sobre la difusión de vídeos sexuales sin consentimiento*. *LaSexta*. Recuperado en: bit.ly/3WHqTL4
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de noviembre de 1995, núm. 281.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, de 4 de mayo de 2006, núm. 106.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, de 1 de abril de 2022, núm. 78.
- Leymann, H. (1996). *El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo*. *European journal of work and organizational psychology*, 5 (2), 165-184.
- Mäkelä, T., y Catalán, B. L. (2018). *Programa de convivencia y anti-acoso escolar KiVa: Impacto y reflexión*. *Anales de la Fundación Canis Majoris*, 2018 (2).
- Martínez Peñas, L. (2011). *Los inicios de la legislación laboral española: la ley Benot*. *Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, (1), 25-70.

- Ministerio de Igualdad. (2021). Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral. España: Instituto de las Mujeres.
- Montañéz Sánchez, M., Bartolomé Gutiérrez, R., Parra Delgado, M., y Montañés Rodríguez, J. (2010). El problema del maltrato y el acoso entre iguales en las aulas. *Ensayos: revista de la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Albacete*.
- Montañéz, M. V. G., y Martínez, C. A. A. (2015). Bullying y violencia escolar: diferencias, similitudes, actores, consecuencias y origen. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(2), 9-38.
- Olmedo, M., y González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción psicológica*, 4(2), 107-128.
- Olweus D. (1993). Conducta de acoso y amenaza entre escolares. Ed. Morata.
- Olweus, D. (1993). Acoso escolar, “bullying”, en las escuelas: hechos e intervenciones. *Centro de investigación para la Promoción de la Salud, Universidad de Bergen, Noruega*, 2, 1-23.
- Orden ECD/1566/2013, de 2 de agosto, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Gráfica Impresa. *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de agosto de 2022, núm. 197.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. Organización Internacional del Trabajo, (núm. 01).
- Ortega Ruiz, R. (1998). *La convivencia escolar: qué es y cómo abordarla*. Sevilla: Junta de Andalucía, Consejería de Educación y Ciencia, 1998.
- Pérez, B. E., y Fernández, M. L. (2012). Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo. *Verba luris*, (28), 135-151.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.
- Piñuel, I., y García, A. (2015). *La evaluación del mobbing*. Sb editorial.
- Real Academia Española (RAE). (2023). Diccionario de la Real Academia Española (DRAE). Madrid.

- Rey, R. D., y Ortega, R. (2008). Violencia escolar: claves para comprenderla y afrontarla. *Escuela abierta: revista de investigación educativa*.
- Rigby, K. (2007). *Bullying in schools: And what to do about it*. Aust Council for Ed Research.
- Rodríguez-Muñoz, A. (2011). Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 20-34.
- Sanmartín, J. (2021). Activision Blizzard es demandada por acoso sexual y discriminación laboral hacia sus empleadas. *Vida Extra*. Recuperado de: bit.ly/3oFGnCS
- Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Castilla y León (STECyL). (2021). La formación de los docentes, asignatura pendiente para combatir el acoso escolar. España: Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza.
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. (2021). Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. España: Instituto de las Mujeres.
- Trinidad, J. A. (Dirección). (2021). Nevenka [Serie documental]. Netflix. Disponible en: <https://www.netflix.com/>
- Torres, A. M. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137.

10. Anexos.

10.1 Propuesta de ejercicios didácticos (Actividad 1)

<u>TESTIMONIOS DE ACOSO LABORAL</u>
ALUMNO/A:
CURSO:
FECHA:
1. ¿Qué comportamientos identificas como acoso laboral?
2. ¿Qué factores han contribuido a que esta situación no se detuviese?
3. ¿Qué medidas se podrían haber adoptado para prevenir el acoso laboral?
4. Imagina que trabajas con la víctima. ¿Hubieses intervenido ante esta situación? ¿Cómo?
5. Realiza una breve reflexión acerca de las consecuencias que ha tenido el acoso laboral en el/los trabajador/es que lo han sufrido.

10.2 Propuesta de ejercicios didácticos (Actividad 2)

ALUMNO/A

FECHA

PREGUNTAS DOCUSERIE NEVENKA



1. Nombra la situación de acoso sexual que más te haya impactado.
2. ¿Cómo afectó esta situación a la vida social y personal de Nevenka?
3. ¿Qué dificultades encontró Nevenka a la hora de denunciar el acoso sexual?
4. ¿Qué respuesta tuvo la sociedad, los medios de comunicación y las instituciones?
5. A tu parecer. ¿Qué lección nos enseña el caso de Nevenka?

10.3 Propuesta de foro académico (Actividad 5. Extraescolar)

Foro Académico

"INTIMIDAD"

Fecha de entrega: 10 mar, 23...

Publicado: 1 mar (Última modificación: 17:10)

Tras la visualización de los capítulos de la serie "Intimidad", responde en este foro a la siguiente pregunta: ¿Qué es lo que más te ha sorprendido de la serie? A continuación, describe dos escenas donde sus ideas guarden relación con los contenidos vistos en clase, explica dicha relación aportando argumentos.

Fomenta la participación y la conversación de tus compañeros/as...

Enlace para ver los capítulos: https://drive.google.com/drive/folders/1d8l0_oh9ghf_uhw8Ss4rJkw4C-WQxr3n?usp=sharing

2
5

Entregadas
Asignadas

Ver pregunta
Ver las respuestas

10.4 Propuesta de rúbrica de evaluación (observación directa)

	MEJORABLE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Conocimiento de las nociones de la unidad de trabajo	El estudiante no tiene apenas conocimiento del tema que se está trabajando en el aula 0,5 puntos	El estudiante tiene algún conocimiento del tema que se está trabajando en el aula 1 puntos	El estudiante tiene casi todos los conocimientos del tema que se está trabajando en el aula 1,5 puntos	El estudiante tiene todos los conocimientos del tema que se está trabajando en el aula 2 puntos
Predisposición y trabajo en equipo	El estudiante apenas muestra interés por participar en las actividades grupales 0,5 puntos	El estudiante muestra algo de interés por participar en las actividades grupales 1 puntos	El estudiante muestra interés por participar en las actividades grupales 1,5 puntos	El estudiante se involucra totalmente en el desarrollo de las actividades grupales 2 puntos

Planteamiento de cuestiones que han sido objeto de debate	El alumno no ha llegado a plantear ninguna cuestión que haya sido objeto de debate 0,5 puntos	El alumno ha planteado alguna cuestión que ha sido objeto de debate 1 puntos	El alumno ha planteado cuestiones que han sido objeto de debate en casi todas las sesiones 1,5 puntos	El alumno siempre ha estado planteando varias cuestiones que han sido objeto de debate 2 puntos
Participar en las actividades realizadas en el aula adoptando un comportamiento responsable y solidario	El alumno apenas ha participado en las actividades 0,5 puntos	El alumno ha participado en algunas actividades grupales adoptando un comportamiento responsable y solidario 1 puntos	El alumno ha participado en casi todas actividades grupales con un comportamiento responsable y solidario 1,5 puntos	El alumno ha participado en todas actividades grupales con un comportamiento responsable y solidario 2 puntos
Cumplimiento de los plazos estipulados	El estudiante no ha cumplido con los plazos estipulados 0,5 puntos	El estudiante apenas ha podido cumplir con los plazos estipulados 1 puntos	El estudiante ha cumplido con casi todos los plazos estipulados 1,5 puntos	El estudiante ha cumplido todos los plazos estipulados 2 puntos
Presentación de ideas originales y recursos creativos	El estudiante apenas ha proporcionado un pensamiento innovador y creativo 0,5 puntos	El estudiante ha proporcionado algún pensamiento innovador y creativo 0,5 puntos	El estudiante ha proporcionado varios pensamientos innovadores y creativos 1,5 puntos	El estudiante apenas ha proporcionado bastantes pensamientos innovadores y creativos 2 puntos

10.5. Propuesta de rúbrica de evaluación (actividades y ejercicios didácticos)

	MEJORABLE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Presentación de ideas originales y recursos creativos	El estudiante no ha presentado apenas ideas novedosas y recursos creativos 0,5 puntos	El estudiante ha presentado algunas ideas novedosas y recursos creativos 1 puntos	El estudiante ha presentado varias ideas novedosas y recursos creativos 1,5 puntos	El estudiante ha presentado ideas novedosas y recursos creativos en todas las sesiones 2 puntos
Claridad y coherencia en el contenido de las actividades realizadas	El trabajo del estudiante apenas es claro y muestra coherencia entre las partes 0,5 puntos	El trabajo del estudiante suele ser claro y muestra coherencia entre las partes 1 puntos	El trabajo del estudiante es bastante claro y muestra coherencia entre las partes 1,5 puntos	El trabajo del estudiante es totalmente claro y muestra coherencia entre las partes 2 puntos
Organización del tiempo de trabajo	El estudiante no se ha organizado eficientemente el tiempo para realizar las actividades 0,5 puntos	El estudiante apenas se ha organizado eficientemente el tiempo para realizar las actividades 1 puntos	El estudiante suele organizarse eficientemente el tiempo para realizar las actividades 1,5 puntos	El estudiante siempre se organiza eficientemente el tiempo para realizar las actividades 2 puntos
Comprensión del tema tratado	El estudiante no se ha comprendido apenas la temática de la unidad de trabajo 0,5 puntos	El estudiante ha comprendido algunos apartados de la unidad de trabajo 1 puntos	El estudiante ha comprendido algunos apartados de la unidad de trabajo 1,5 puntos	El estudiante ha comprendido todos los apartados de la unidad de trabajo 2 puntos
Planteamiento razonado	No aporta apenas soluciones a los problemas que puedan surgir. No Revisa ni rectifica los ejercicios 0,5 puntos	Aporta algunas soluciones a los problemas que puedan surgir. Suele revisar y rectificar los ejercicios 1 puntos	Aporta varias soluciones a los problemas que puedan surgir. Revisa y rectifica los ejercicios 1,5 puntos	Aporta correctamente soluciones a los problemas que puedan surgir. Revisa y rectifica los ejercicios 2 puntos