

PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DENTRO Y FUERA DEL ÁMBITO LABORAL

ESCUELA DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN

UNIVERSIDAD DE VIGO

ÍNDICE

1. El origen del acoso: la desigualdad
 - 1.1. La igualdad y la no discriminación laboral
2. El acoso: definición, tipos y consecuencias
3. La escalada de la violencia: del acoso a la agresión
4. Herramientas para lograr la igualdad en el ámbito laboral: los planes de igualdad y los protocolos de acoso
5. La primera actuación es la detección: supuestos prácticos

REFLEXIONEMOS

**Todo el mundo tenemos en mente
qué es el acoso pero... ¿de dónde
nacen esas conductas o
comportamientos?**



1. EL ORIGEN DEL ACOSO: LA DESIGUALDAD

España es un país donde, a pesar de que la igualdad está garantizada en los textos legales (Constitución, Ley Orgánica 1/2004, Ley Orgánica 3/2007), lo que se conoce como **igualdad formal** son muchos los datos que indican que todavía no se ha logrado la **igualdad real** (asesinatos por violencia de género, brecha salarial...) y, por tanto a día de hoy tenemos que decir seguimos viviendo en una sociedad desigual.



1. EL ORIGEN DEL ACOSO: LA DESIGUALDAD

Vivir en una sociedad desigual hace que no todas las personas que conformamos esa sociedad tengamos los mismos derechos, libertades y oportunidades (igualdad real) a pesar de estar reconocidos en los textos legales (igualdad formal).

Se habla de la desigualdad como el origen del acoso porque la desigualdad supone un desequilibrio de poder y, por tanto, implica la imposibilidad de desarrollar algún aspecto de la vida en todo su potencial.



1. EL ORIGEN DEL ACOSO: LA DESIGUALDAD

La base estructural de la desigualdad: el sistema sexo-género

El **sexo** hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

El **género** es “el producto de una construcción sociohistórica, que poco tiene que ver con las condiciones biológicas de una persona, y que establece diferencias jerárquicas entre hombres y mujeres” (Flores y Browne, 2017, p.152). Del mismo modo, Rosa Cobo afirma que “la noción de género surge a partir de la idea de que lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales”.



1. EL ORIGEN DEL ACOSO: LA DESIGUALDAD

Desde que nacemos (o incluso antes) se nos transmiten estas ideas - llamadas estereotipos, roles o mandatos de género-, ya que las personas nos socializamos en diferentes contextos y con agentes diversos. Así, se da lo que se llama **socialización diferencial de género**, proceso por lo que interiorizamos los estereotipos y roles de género y en donde se considera valioso lo “masculino” y se devalúa lo “femenino”.

Los **estereotipos y roles de género** se transmiten a todas las personas desde el nacimiento e influyen de manera consciente o inconsciente en todos los aspectos de nuestras vidas, desde el carácter a la elección profesional.



1. EL ORIGEN DEL ACOSO: LA DESIGUALDAD

Se habla del sistema sexo-género como base de la desigualdad, porque se utilizan las diferencias biológicas y anatómicas como **justificación de los estereotipos y roles de género creados socialmente**. De este modo se naturalizan características que, en realidad, no son naturales convirtiendo la diferencia en un sinónimo de la desigualdad. Estableciéndose, de esta forma, relaciones de poder.



1. EL ORIGEN DEL ACOSO: LA DESIGUALDAD

En el establecimiento de estas relaciones de poder, la **masculinidad hegemónica se considera un factor de riesgo**. Entendemos por masculinidad hegemónica como el conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen tradicionalmente esenciales al varón en una cultura determinada y que normalmente se basan en la dominación y la superioridad. Por ello, esta masculinidad se considera un factor de riesgo hacia las mujeres, hacia otros hombres y hacia sí mismos.

1. EL ORIGEN DEL ACOSO: LA DESIGUALDAD

Algunos datos que demuestran que la masculinidad hegemónica es un factor de riesgo son:

- En España, **casi el 90% de las víctimas de delitos sexuales contra la libertad sexual son mujeres y niñas, mientras que el 95% de los responsables de estos delitos son hombres** (Ministerio Interior, 2023).
- En España el **62% de los homicidios son de hombres a hombres; el 28%, de hombres a mujeres;** el 7%, de mujeres a hombres; y el 3%, de mujeres a mujeres (Ministerio del Interior, 2018).
- En 2022 se produjeron en España 4097 suicidios: **3 de cada 4 de hombres y 1 de cada 4 de mujeres,** lo cual se traduce en que 3126 varones (74%) y 1101 mujeres (26%) han fallecido por dicha causa durante ese año (INE, 2023).



1.1. LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

La desigualdad de la que venimos hablando, se va a manifestar socialmente a través de las **discriminaciones**, entendidas como dar un trato de inferioridad a una persona o grupo por motivos de sexo o género, de orientación sexual, raciales, religiosos, políticos, etc. Estas discriminaciones pueden ser **directas, indirectas o múltiples**.

En el ámbito laboral, las discriminaciones por razón de sexo cuentan con una larga trayectoria sociohistórica. Recordemos que, tradicionalmente a las mujeres siempre se les ha dado un rol tradicional en el hogar: hacer las tareas de la casa, cocinar y limpiar, cuidar de los niños, tener lista la cena para cuando el marido llega de trabajar...



1.1. LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse al mundo laboral, pero a un mundo laboral codificado en masculino. De esta forma, no tenían las mismas condiciones: cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales.

A mediados del siglo pasado, con las dos Guerras Mundiales fueron muchas las mujeres que cambiaron su oficio como amas de casa y asumieron “trabajos propios de hombres” debido a la escasez de mano de obra masculina por su reclutamiento militar. De esta manera el trabajo extra doméstico de la mujer que antes estaba mal visto pasa a ser considerado como “servicio por la patria”.



1.1. LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

Tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, en las democracias europeas occidentales las mujeres comienzan a conquistar derechos laborales que poco a poco las acercaran a la situación que disfrutaban los hombres. Al terminar la guerra, estas no vuelven a la situación de los siglos pasados en los que se las ubicaba en el espacio privado, consolidándose la nueva clase media propia del Estado de Bienestar en la cual las mujeres tienen más variedad de oferta laboral, sobre todo en el sector terciario.

Pero en España esta conquista de derechos no empezaría hasta llegada la transición, lo que supuso 40 años de retraso con respecto a la evolución experimentada en Europa.



1.1. LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

El cambio se empieza a experimentar en los años 50 y sobre todo en los años 60, como consecuencia de los cambios culturales, económicos y legales que tuvieron lugar en España. Uno de los grandes avances para la mujer en dicha sociedad fue la **Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961** donde se recoge el principio de no discriminación laboral en función del sexo, el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual y la posibilidad de desempeñar cargos públicos.

La conquista por los derechos laborales de la mujer en España empezará a ser más notoria a partir de la transición, con un cambio en la mentalidad de la sociedad del momento y con la Constitución de 1978.

1.1. LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

Esta tradición sociohistórica hace que, a día de hoy, todavía tengamos que luchar contra **situaciones de desigualdad** como la brecha salarial, el techo de cristal, la división sexual del trabajo, la precariedad de los trabajos feminizados, el acoso sexual y por razón de sexo, etc.

Internacional

Crónica 24/7. Episodio 130: Camioneras, las otras mujeres que han gritado Me Too

Es un sector adaptado a los hombres, dominado por ellos y donde desde años se ignora el abuso contra las mujeres

Por lo que todas las medidas y herramientas a prol de la igualdad y la no discriminación laboral son fundamentales en una sociedad democrática.

REFLEXIONEMOS

Ya hemos visto cuál es el origen del acoso pero... ¿qué entendemos por acoso? ¿cómo lo podemos definir?

2. EL ACOSO: DEFINICIÓN, TIPOS Y CONSECUENCIAS

Cualquier comportamiento o conducta no deseada (por acción o por omisión) que genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la víctima. Por lo general, el acoso se sustenta en el sistema de valores heredados, es decir, se alimenta de los prejuicios, estereotipos y roles tradicionales.

2. EL ACOSO: DEFINICIÓN, TIPOS Y CONSECUENCIAS

Por lo general para hablar de acoso...

- **No es necesario** que haya una **intencionalidad**, pero sí que este comportamiento sea percibido por la víctima como un atentado contra su dignidad y/o integridad moral.
- Existe una situación de **desigualdad de poder** (no necesariamente jerárquica, sino también psicológica) entre la persona acosada y la acosadora, lo que provoca que la primera se sienta aislada e indefensa.

2. EL ACOSO: DEFINICIÓN, TIPOS Y CONSECUENCIAS

Las conductas o comportamientos que constituyen acoso pueden producirse en distintos niveles: **acoso descendente, acoso horizontal y acoso ascendente.**

Es importante tener en cuenta que el acoso se puede dar en cualquier espacio y en cualquier situación en la que se relacione un grupo de personas.

ACOSO DESCENDENTE

Se ejerce desde una posición jerarquizada de poder, la persona que efectúa el acoso posee una posición superior a la víctima.

ACOSO HORIZONTAL

Se produce entre personas con el mismo nivel jerárquico o categoría, entre compañeras y compañeros.

ACOSO ASCENDENTE

Las conductas de acoso son ejercidas por una persona que ocupa un nivel jerárquico inferior a la víctima.

2. EL ACOSO: DEFINICIÓN, TIPOS Y CONSECUENCIAS

Al hablar de acoso tenemos que tener en cuenta:

1. **¿Dónde se produce?** acoso escolar/bullying, acoso laboral/mobbing, acoso callejero, ciberacoso...
2. **¿Cuál es su raíz?** acoso discriminatorio, acoso sexual, acoso sexista...

**¿QUÉ TIPOS DE ACOSO
EXISTEN?**

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

¿DÓNDE SE PRODUCE?

¿CUÁL ES SU RAÍZ?

ACOSO
ESCOLAR/
BULLYING

ACOSO
LABORAL/
MOBBING

ACOSO
CALLEJERO

CIBERACOSO

ACOSO
SEXUAL

ACOSO
DISCRIMINATORIO

ACOSO
SEXISTA

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

El **acoso moral o psicológico** es un conjunto de conductas abusivas en forma de actos, palabras, escritos o gestos que vulneran y hacen daño a la identidad y/o la dignidad física y psicológica de la persona que lo sufre.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso moral o psicológico: amenazar, ridiculizar, acechar, criticar, perseguir a una persona..., inducir en ella sentimientos negativos como miedo, confusión, inseguridad..., interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus tareas, sobrecargar de exigencias y expectativas que la persona no puede cumplir...

ACOSO LABORAL O MOBBING

El **acoso laboral** es aquél proceso en el cual una persona trabajadora es sometida por sus superiores o compañeros/as de trabajo, con el propósito o el efecto de crear un entorno laboral denigrante, humillante u ofensivo.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso laboral:

- Desacreditar la reputación profesional de una persona manifestando descalificaciones continuas sobre su trabajo.
- Aislar a una persona trabajadora del resto.
- Amenazar, intimidar u ordenar la realización de un trabajo peligroso.
- Difundir rumores sobre la víctima con el fin de ridiculizarla.

ACOSO SEXUAL

El **acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la o las personas que lo reciben, 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.

Entre algunos **ejemplos** de conductas que constituyen acoso sexual podemos encontrar:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden y/o perturben a la víctima.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

ACOSO SEXUAL

- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto de la persona.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/ capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos etc.) de contenido sexual.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugerente.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.

ACOSO SEXUAL

Dentro del acoso sexual también podemos encontrar:

El **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual quid pro quo”, se produce cuando la persona acosadora ocupa un puesto jerárquicamente superior o cuando sus decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo/estudio de la que recibe el acoso. Podemos identificar como comportamientos constituyentes de acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de **recompensa** por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de **represalia** si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

ACOSO DISCRIMINATORIO

El **acoso discriminatorio** es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la identidad o expresión de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso discriminatorio:

- Hacer bromas o chistes sobre la orientación sexual de un compañero/a.
- Tratar a una persona trans con un género con el que no se siente identificada.
- Humillar a una persona por sus creencias religiosas.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El **acoso sexista o por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una o varias personas, tenga o no el propósito, pero sí el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Algunos **ejemplos** de conductas que pueden constituir acoso sexista serían:

- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional, únicamente a causa de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas sexistas de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilizar gestos o tener actitudes de carácter sexista.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipación).
- Provocar acercamientos para instigar a la persona por razón de su sexo.
- Arrincoar, buscar deliberadamente quedar a solas con la persona de forma innecesaria con finalidad intimidatoria y de domino.
- Burla o ridiculización de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad como, por ejemplo, la petición de permisos de maternidad o paternidad, la solicitud de horarios que faciliten la conciliación laboral y personal...

CIBERACOSO

Todas las conductas constituyentes de acoso que han sido detalladas anteriormente pueden producirse por medio de plataformas digitales, redes sociales o el teléfono móvil (mensajes, emails, Whatsapps, llamadas...).

El **ciberacoso** se trata de un tipo de acoso o intimidación en el que media el uso de las tecnologías digitales, es un comportamiento que se repite y que busca o que tiene como resultado atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. El acoso cara a cara y el ciberacoso frecuentemente interaccionan.

CIBERACOSO

Tiene efectos muy graves puesto que puede darse de manera **continuada** 24 horas al día, 7 días a la semana y **desde cualquier lugar del mundo** (no es necesaria la cercanía física ni que la víctima y el victimario se conozcan).

¿Qué tipos concretos de ciberacoso existen? ¿Los conocéis?

- Delito de sexting
- Sextorsion
- Molka
- Grooming

EN RESUMEN, PARA QUE EXISTA ACOSO...

SÍ ES NECESARIO

- **CREAR UN ENTORNO DENIGRANTE, OFENSIVO, HUMILLANTE O INTIMIDATORIO PARA LA VÍCTIMA**
- **DIFERENCIA DE PODER**

NO SIEMPRE ES NECESARIO

- **INTENCIONALIDAD**
- **REITERACIÓN/PERSISTENCIA**



2. EL ACOSO: DEFINICIÓN, TIPOS Y CONSECUENCIAS

Consecuencias individuales:

- Trastorno de estrés post-traumático (TEPT)
- Ansiedad
- Depresión
- Baja autoestima y/o dependencia emocional
- Sentimientos de culpa y/o vergüenza
- Desmotivación, falta de expectativas de futuro, dificultad para tomar decisiones
- Ideación suicida y/o autolítica
- Propensión al consumo de alcohol, drogas y/o fármacos
- Trastornos del sueño
- Trastornos de la Conducta Alimentaria (TCA)
- Suicidio



2. EL ACOSO: DEFINICIÓN, TIPOS Y CONSECUENCIAS

Consecuencias para la empresa o institución:

- Pérdida de talento
- Menor participación laboral femenina
- Distracciones en el puesto de trabajo
- Mayor riesgo de sufrir accidentes laborales
- Baja productividad
- Absentismo laboral
- Necesidad de rotación de personal
- Costes de sustitución (económicos y temporales)
- Mala reputación



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

REFLEXIONEMOS

Las violencias machistas funcionan como una escalera. Si no las detectamos a tiempo, iremos subiendo escalones y sus consecuencias serán cada vez más graves.

3. LA ESCALADA DE LA VIOLENCIA: DEL ACOSO A LA AGRESIÓN

Las **agresiones sexuales** son un delito regulado en los artículos 178 a 180 del Código Penal español y están definidas como **cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento**, incluyendo los actos que se realicen mediante “violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima”, así como los que se ejecuten sobre personas que estén privadas de sentido o de cuya situación mental se abuse y los que se perpetren cuando la víctima tenga anulada su voluntad por cualquier causa. La **violación** es un caso agravado de agresión sexual y se produce cuando hay “acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías”.



3. LA ESCALADA DE LA VIOLENCIA: DEL ACOSO A LA AGRESIÓN

Un concepto fundamental para garantizar la libertad sexual es el **consentimiento**. El consentimiento no es cuestión de firmar un contrato; es cuestión de comunicación y de asegurarse de que todas las actividades sexuales se hacen de mutuo acuerdo. Por tanto, el consentimiento es: libre (voluntario para todas las partes implicadas), informado (no se puede mentir u ocultar deliberadamente ciertas intenciones), concreto (consentir algo no significa consentirlo todo), reversible (consentir una vez no significa haber consentido para siempre) y entusiasta (la cuestión no es si una persona dice "no", sino si dice "sí" o expresa activamente su consentimiento de forma verbal y no verbal).

*Extracto de la sentencia del caso
"Dani Alves",
febrero de 2024*

1. En el ámbito de que haya podido ocurrir con posterioridad una agresión sexual, debe señalarse que ni que la denunciante haya bailado de manera insinuante, ni que haya acercado sus nalgas al acusado, o que incluso haya podido abrazarse al acusado, puede hacernos suponer que prestaba su consentimiento a todo lo que posteriormente pudiera ocurrir.

29/61



Estas actitudes o incluso la existencia de insinuaciones no suponen dar carta blanca a cualquier abuso o agresión que se produzca con posterioridad; el consentimiento en las relaciones sexuales debe prestarse siempre antes e incluso durante la práctica del sexo, de tal manera que una persona puede acceder a mantener relaciones hasta cierto punto y no mostrar el consentimiento a seguir, o a no llevar a cabo determinadas conductas sexuales o hacerlo de acuerdo a unas condiciones y no otras. Es más, el consentimiento debe ser prestado para cada una de las variedades de relaciones sexuales dentro de un encuentro sexual, puesto que alguien puede estar dispuesto a realizar tocamientos sin que ello suponga que accede a la penetración, o sexo oral pero no vaginal, o sexo vaginal pero no anal, o sexo únicamente con preservativo y no sin este. Ni siquiera el hecho de que se hubieran realizado tocamientos, implicaría haber prestado el consentimiento para todo lo demás.



Consentimiento Sexual Explicado con Te [doblaje español]




Ver más ta...



Compartir




Ver en  YouTube



4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los **planes de igualdad** se define como "...un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" (Art. 46.1).



4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

En la elaboración de los planes de igualdad se distinguen 5 fases:

Fase 1. **Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad:** comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Fase 2. **Realización del diagnóstico:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y los hombres en la empresa.




4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

Fase 3. **Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Fase 4. **Implantación y seguimiento del plan de igualdad:** comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Fase 5. **Evaluación del plan de igualdad:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.



4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

Actualmente, todas las empresas y organizaciones que tengan más de 50 personas trabajadoras están obligadas a elaborar, negociar y registrar un plan de igualdad. La propio UVigo cuenta con el ***III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo 2020-2024***. Se trata de un documento que se estructura en cuatro ejes que, a su vez, contienen objetivos estratégicos y operativos. A partir de esos objetivos se concretan las doce acciones consideradas necesarias para alcanzarlos. Los cuatro ejes de trabajo son:

4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

1. Cultura de igualdad de la UVigo.
2. Proyección social de la Universidad de Vigo con perspectiva de género.
3. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género.
4. Condiciones sociolaborales con perspectiva de género.






PARA SABER MÁS

Sobre la elaboración de los planes de igualdad podéis consultar la **"Guía para la elaboración de planes de igualdad en empresas"** del Ministeria de Igualdad.






4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

Los protocolos de acoso son herramientas cuya finalidad es **informar, sensibilizar, prevenir y atajar** esta forma de violencia en el ámbito en el que se aplican y, en última instancia, **proporcionar un correcto tratamiento de los casos.**


Todas las empresas, sin importar el tamaño de la plantilla, tienen la obligación de disponer de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y un protocolo de acoso laboral.



4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007 en su art.48 establece la obligatoriedad de proteger a las personas trabajadoras de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo mediante la elaboración de un protocolo con medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y la posterior sensibilización de la plantilla.



4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

Protocolo de acoso laboral o mobbing

El protocolo de acoso laboral es distinto al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en ningún caso sustituye la elaboración del mismo. En ocasiones, se puede unificar en un mismo protocolo todos los tipos de acoso, así como otras causas de discriminación, pero deben tener cauces de denuncia y procedimientos distintos.

4. HERRAMIENTAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

Las Administraciones públicas también tienen la obligación de disponer de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (art.62 Ley Orgánica 3/2003). En la propia UVigo existe el **Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de Vigo** que está vigente desde el año 2014 y que actualmente se encuentra en proceso de revisión y actualización.

*Protocolo marco de actuación para
a prevención e sanción
do acoso sexual e por razón de sexo
da Universidade de Vigo*



PARA SABER MÁS

Sobre la elaboración de los protocolos de acoso podéis consultar la guía **"Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia"** del Ministeria de Igualdad.



**¿CÓMO PODEMOS
DETECTAR UN CASO DE
ACOSO?**



4. HERRAMIENTAS PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO: LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

- **Ser conscientes** de que estas situaciones se pueden dar en todos los espacios de interacción entre personas, las empresas no son oasis.
- **Prestar atención** allí donde sospechemos que puede estar ocurriendo una situación de acoso.
- **Observar si se producen cambios** de comportamiento o un empeoramiento del estado de ánimo en la persona que pensamos que puede ser víctima (absentismo laboral, inatención/ensimismamiento, aislamiento, etc.).
- **Buscar información** sobre el acoso y los recursos disponibles.

**¿CÓMO PODEMOS
ACTUAR ANTE UN CASO
DE ACOSO?**



4. HERRAMIENTAS PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO: LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS: QUE HACER

1. Disminuir la intensidad emocional

- Escucha activa: mirar a los ojos, dejar que se exprese, no interrumpir, asentir, etc.
- Empatía: tratar de entender la situación que nos está contando y las emociones que está transmitiendo (evitar prejuicios sobre las víctimas).
- Evitar el contacto físico no necesario o sin consentimiento.
- Proporcionar información sobre los recursos disponibles.



4. HERRAMIENTAS PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO: LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS: QUE HACER

2. Acompañar

- Acompañarla físicamente a un lugar seguro.
- Acompañarla emocionalmente, es decir, hacerle saber que estamos ahí.



4. HERRAMIENTAS PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO: LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS: QUE NO HACER

- No juzgar y/o recriminar: “y ¿por qué no hiciste nada?”
- Nunca minimizar la situación: “tampoco es para tanto”, “me parece que exageras”.
- No tratar de disuadir: “bueno, piénsalo bien, ¿estás segura de que quieres denunciar?”.
- No aconsejar, sino dar información: “yo en tu lugar...”
- No dar falsas esperanzas o generar falsas expectativas: “todo va a salir bien, seguro que lo despiden”.
- No contraargumentar o poner en entredicho lo que dice: “¿estás segura/o de que ha pasado eso?”
- No dejar de acompañar.

5. LA PRIMERA ACTUACIÓN ES LA DETECCIÓN: SUPUESTOS PRÁCTICOS

CASO 1. Percibimos que una compañera nuestra se pone incómoda y nerviosa siempre que un superior se le acerca a pedirle algo. Además, vemos que él se le acerca mucho y muestra una actitud como de seducción. Durante un café le preguntamos a esa compañera qué opina sobre esa persona y al principio no dice casi nada, pero después nos cuentan que a veces le manda mensajes para verse fuera del trabajo y le insinúa que “si se porta bien, le puede dar un puesto de trabajo mejor”. Al preguntarle como recibe ella esa información los cuentan que se siente muy incómoda.

5. LA PRIMERA ACTUACIÓN ES LA DETECCIÓN: SUPUESTOS PRÁCTICOS

CASO 2. Marta y Luis son compañeros de trabajo y se sientan en puestos contiguos. En un determinado momento, Luis le dice que no es capaz de concentrarse porque con el escote que lleva... Ella se pone nerviosa e incómoda, pero ignora el comentario y sigue trabajando. Al poco rato, Luis comienza a tocarle la pierna a Marta de manera muy sugerente. Ella está tan desconcertada que no es capaz de decirle que pare, ni de recriminarle lo que está haciendo. Luis persiste en su conducta y acaba tocándole los órganos sexuales.

5. LA PRIMERA ACTUACIÓN ES LA DETECCIÓN: SUPUESTOS PRÁCTICOS

CASO 3. Una compañera vuelve a su puesto de trabajo después de disfrutar su permiso de maternidad y el jefe de departamento la cambia de despacho sin preaviso aislándola del resto de compañeros y compañeras. Previamente al embarazo su jefe realizó varios comentarios justificando que el departamento no podría asumir mujeres embarazadas.

5. LA PRIMERA ACTUACIÓN ES LA DETECCIÓN: SUPUESTOS PRÁCTICOS

CASO 4. Durante una reunión de trabajo, un compañero comenta que no es heterosexual, escuchándose al instante risas por parte de un grupo de personas. Posteriormente, en la hora del café, el mismo grupo empieza a realizar comentarios sobre la orientación sexual del compañero del tipo "ya sabía yo que tanta pluma..." o "ya hay bastantes maricones por ahí fuera como para tenerlos también en el trabajo", sintiéndose este intimidado y humillado.

5. LA PRIMERA ACTUACIÓN ES LA DETECCIÓN: SUPUESTOS PRÁCTICOS

CASO 5. Una compañera de trabajo nos cuenta que en el afterwork de hace unas semanas acabaron saliendo de fiesta a una discoteca. Ella estaba bailando con un compañero con el que siempre hubo algo de tonteo. Estaba bastante borracha y no se acuerda muy bien de todo lo que pasó, pero sabe que se empezaron a besar y que acabaron en el baño de la discoteca. Al principio iba todo bien, pero de pronto ella empezó a tener dudas y le dijo que prefería volver con el resto. Él no le hizo caso y siguió y siguió. No sabe muy bien que pasó ese día, pero desde entonces no tiene ganas de nada, no come, no duerme y le cuesta mucho venir a trabajar porque tiene miedo de encontrárselo.



MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

MARÍA LÓPEZ VÁZQUEZ
MARIALOPVAZQUEZ@GMAIL.COM

UNIVERSIDAD DE VIGO