GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

en Secretariado Diocesano de Migración de Orihuela – Alicante

ASTI - Alicante

Enero 2019

ASTI - ALICANTE

1. INFÓRMATE

a. ¿Qué es el acoso sexual?

Se considera **acoso sexual** cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico de índole sexual, no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Ley de igualdad).

Formas de acoso:

1. **Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo):** Cuando la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa, o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como por ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc.
   Implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Por tanto, se consideran personas activas de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, aquella persona jerárquicamente superior a quien sufre acoso. Por ello, se denomina también “acoso vertical”.
2. **Acoso Ambiental:**
   Comportamiento de naturaleza sexual que produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre.
   En este tipo de acoso, no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, es muy común que se produzca entre compañeros, compañeras o personas relacionadas con la empresa que no forman parte de ella. Se denomina también “acoso horizontal”.

b. ¿Qué es el acoso por razón de sexo?

Se considera **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo. (Ley de igualdad)

La Ley de Igualdad, también, reconoce como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

La discriminación directa por razón de sexo está explícitamente prohibida por la Constitución y por el marco jurídico europeo.

c. ¿Qué es el acoso moral o psicológico?

La agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el

abandono voluntario del puesto de trabajo.

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

d. Otros tipos de acoso:

1. **Acoso por orientación sexual:** Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.
2. **Acoso por expresión o identidad de género:** Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
3. **Ciberacoso:** cualquiera de las situaciones previamente descritas cuando se producen a través de internet o de sistemas de servicios de la información y las comunicaciones (redes sociales, whastapp, blog, etc. sean o no, propiedad de la organización)

2. DETECTA

a. Ejemplos de acoso sexual

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso o que resulten intimidatorios;
- Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada.
- Insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual si no lo desea
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual, pese a

manifestar rechazo.
- Gestos y miradas obscenas que incomodan o intimidan;
- Contacto físico, acercamiento, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseados y que incomodan;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio)
- Invitaciones comprometedoras
- Dejar notas o enviar emails, mensajes y cartas de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan.

b. Ejemplos de acoso por razón de Sexo

- De manera sistemática ignorar las aportaciones de las mujeres u hombres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades.
- Realizar descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista.
- Denegar, penalizar, discriminar, hacer burla o recibir un peor trato por acogerse a una baja por maternidad/lactancia o paternidad que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.
- Intentar disuadir o poner trabas para coger la baja por maternidad/lactancia o paternidad legalmente establecida.
- Penalizar o discriminar a las mujeres/hombres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad/paternidad.
- Manifestar prejuicios de género:
    - Una trabajadora que decide ser madre es menos competente y comprometida con su trabajo.
    - Los hombres que solicitan baja por paternidad o reducción de jornada son femeninos y poco útiles para el trabajo.

c. Ejemplos de acoso moral

- **Ataques contra medios organizativos:**
    - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
    - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades
    - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
    - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes
    - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos
    - Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída
    - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir
    - Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo: borrar archivos del ordenador)

- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada

- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- **Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:**
  - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento)
  - Ignorar la presencia de la persona
  - No dirigir la palabra a la persona
  - Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona
  - No permitir que la persona se exprese
  - Evitar todo contacto visual
  - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

- **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**
  - Amenazas y agresiones físicas
  - Amenazas verbales y por escrito
  - Gritos o insultos
  - Llamadas telefónicas atemorizantes
  - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente
  - Recordar situaciones pasadas de situaciones de acoso, trata con fines de explotación sexual u otros tipos de violencia contra la mujer con el objetivo de infligir daño.
  - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona
  - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias
  - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud

- **Ataque a la vida privada y a la reputación personal o profesional**
  - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización
  - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico
  - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
  - Hacer pública información de carácter personal acerca de situaciones personales de

acoso, trata con fines de explotación sexual u otros tipos de violencia contra la mujer.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3. ACTÚA: Si Sufres Acoso

a. Escribe sobre ello y Acumula Pruebas

- Ante un posible caso de acoso, escribe lo antes posible un listado personal de datos que describan el incidente o el comportamiento reiterado. Incluye aspectos como fecha, lugar y nombre de personas que fueron testigos o tengan conocimiento de la situación.
- No respondas a mensajes, correos o comentarios en las redes sociales de tipo acosador o sexista. En su lugar, archívalos y muéstralos cuando comuniques tu situación para apoyar tu defensa.

b. Cuéntalo

- Cuenta tu experiencia a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desagradable, busca ayuda.
- En una organización como la nuestra, difícilmente podemos ofrecerte garantías, por lo que en caso de:
  a. Acoso sexual: denúncialo al comité de igualdad, también puedes denúncialo a la policía, si bien, tendrás que informar a la organización de dicha denuncia.
  b. Acoso por razón de sexo: denúncialo al comité de igualdad en persona o a través del siguiente correo secretariado.migracion@asti-alicante.org en ASTI-ALICANTE existe tolerancia cero frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

c. Toma Medidas

- Informa de la situación a las personas responsables de abordar estas cuestiones dentro de la empresa (Comité de Igualdad). Puedes escribir a: secretariado.migracion@asti-alicante.org Es muy importante actuar en el estado inicial del acoso. No lo dejes pasar.
- Si te sientes capaz, enfréntate a la persona que te acosa. Con voz firme y expresión seria indícale cuál es el comportamiento exacto que debe cesar, hazle saber que ha cruzado la línea.
- Si piensas que discutir el asunto cara a cara es demasiado difícil, escribe una carta a la persona que te acosa y descríbele cómo te está afectando la situación.
- Averigua si otras personas del entorno han experimentado situaciones similares. Es habitual que una misma persona acose a varias.

4. ACTÚA: Si Tienes Personas a tu Cargo que Sufren Acoso

a. Infórmate y Conoce Tus Responsabilidades

- Tienes la responsabilidad legal de abordar la situación.
- Los casos de acoso en el ámbito laboral se solucionan mucho mejor desde los puestos de mayor responsabilidad.
- Infórmate sobre acoso en el ámbito laboral: Conoce el marco legal. Identifica las personas responsables de abordar estos temas dentro de la institución.
- Conoce el protocolo contra el Acoso de tu organización y a las personas responsables del mismo

b. Aborda la Situación

- Sigue los pasos consignados en el protocolo contra el acoso: comunícaselo a las personas designadas para iniciar una investigación interna.

c. Anticípate

- Incluye el acoso en la agenda oficial del área a tu cargo.
- Difunde esta guía entre las personas a tu cargo y sobre todo difunde: "**ASTI - Alicante tiene tolerancia cero frente al acoso"**

5. RECURSOS

a. Marco Legal

- Constitución Española.
- Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Código Penal.
- Estatuto de los Trabajadores.

b. Links de interés

- Instituto de la mujer: http://www.inmujer.gob.es
- ASTI - Alicante:
- Correo para dudas, quejas o denuncias: