

RECURSOS Y BIBLIOTECA

“Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico”. de la Universidad Politécnica de Madrid (2015)

Esta guía pretende dar respuesta a las situaciones de acoso ya que la percepción de amenaza está detrás de la discriminación por razón de género en el entorno laboral.

La amenaza se produce cuando las mujeres que defienden sus derechos de maternidad y piden bajas o permisos “corren peligro de sufrir mobbing”, puesto que la empresa quiere “ejemplarizar con una” para evitar que las demás sigan su ejemplo. También los jefes, si llegan a pensar que un empleado o compañero pone en peligro su puesto, ejercen acoso con esta motivación.

Fuente: [Universidad Politécnica de Madrid](#)





UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

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



1. INFÓRMATE

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Se considera **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ley de Igualdad 2007 (artículo 7.1)

El **acoso sexual ambiental** se da cuando un entorno laboral o académico es intimidatorio, hostil o humillante para la víctima, cuando se aprecia una conexión directa entre el requerimiento sexual y una posible consecuencia evidente en términos laborales o académicos (como un ascenso, un suspenso, etc.).

El **chantaje sexual** (o *quid pro quo*) se considera la forma más grave de acoso sexual. Se da cuando una persona en un puesto superior, o cuyas decisiones puedan afectar al trabajo o estudios de otra persona, hace uso de la resistencia o el sometimiento de la persona acosada a sus proposiciones sexuales para fundamentar decisiones que repercuten sobre cualquier aspecto de la vida académica o laboral, por ejemplo, condiciones salariales, renovación de contrato, promoción, etc.



1. INFÓRMATE

¿QUÉ ES EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ley de Igualdad 2007 (artículo 7.2).

Además, en España la Ley de Igualdad reconoce como **discriminación directa por razón de sexo** todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Ley de Igualdad 2007 (artículo 8). La discriminación directa por razón de sexo está explícitamente prohibida por la Constitución y por el marco jurídico europeo.



1. INFÓRMATE

¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO?

El acoso psicológico, también conocido como *mobbing*, y otras veces como acoso laboral o acoso moral, es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe una persona por parte de otro u otros, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que **consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos** contra él o ella (I. Piñuel).

Es la conducta **abusiva en gesto, palabras, comportamientos, actitudes, que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona**, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo (M.F. Hirigoyen). El acoso psicológico está recogido en el Código Penal.



2. DETECTA

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL

- Uso y exhibición de materiales de carácter sexista, pornográficos o sexualmente provocadores en lugares de trabajo.
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.
- Comentarios deliberados de connotación sexual sobre la apariencia o aspecto físico que resultan intimidatorios.
- Gestos y miradas obscenas que incomodan o intimidan.
- Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseados y que incomodan.
- Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual, pese a manifestar rechazo.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios, etc.
- Invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual, aunque no lo desee.
- Dejar notas o enviar emails, mensajes y cartas de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan.
- Insinuar mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales.
- Amenazar con represalias laborales o académicas como medida de presión para mantener citas o encuentros sexuales que la persona acosada no desea.

2. DETECTA

CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- De manera sistemática ignorar las aportaciones de las mujeres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades.
- Hacer descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista.
- Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su baja por maternidad/lactancia.
- Recibir un peor trato por acogerse a una baja por maternidad/lactancia 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 legalmente establecida.
- Penalizar, discriminar o hacer burla por coger una baja de maternidad/lactancia, optar por jornada reducida, o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido.
- Denegar una baja por embarazo/maternidad.
- Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad.
- Manifestar prejuicios de género tales como:
 - *“Las mujeres deben encargarse del hogar y/o tener una jornada laboral más corta que los varones”*
 - *Los padres no deber coger la baja por paternidad, dedicar tiempo al cuidado de los niños ni a otras tareas domésticas.*
 - *Una trabajadora, docente o estudiante que decide ser madre es menos competente y comprometida con su trabajo/estudio.*
 - *Los hombres que solicitan baja por paternidad o reducción de jornada son femeninos y poco útiles para el trabajo.*

2. DETECTA

CONDUCTAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

- Ignorar o excluir a quien se dirige a nosotros en el marco de una conversación o reunión, hablando o mirando a terceras personas, el móvil o papeles, ninguneándole, «como si fuera invisible».
- Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo, o manipularla para inducir a error.
- Acusaciones difusas, acusaciones sistemáticas, acusaciones de negligencia o de falta profesional tras distorsión de comunicación.
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban la reputación, la imagen o la profesionalidad.
- Evaluación sesgada, infravaloración o no valoración del trabajo realizado, así como ocultación de méritos.
- Monitorización perversa o con doble estándar,
- Burlas, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos, avasallamiento físico.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos.
- Criticar continuamente el trabajo, ideas, o propuestas de la persona acosada, caricaturizándola o parodiándola.
- Ridiculizar o minimizar su trabajo, su persona, sus ideas o los resultados obtenidos.
- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., o sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.
- Sobrecargar a la persona acosada con trabajo, objetivos o tareas imposibles de cumplir o manifiestamente inacabables en el tiempo asignado.
- Quitar áreas de responsabilidad y asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad.
- Animar a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

3. ACTÚA

SI SUFRES ACOSO

• 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.

• CUÉNTALO

- Cuenta tu experiencia a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desagradable, busca ayuda.
- Habla con tu superior/a directo, la persona responsable del programa de estudios o profesor/a.

• TOMA MEDIDAS

- Informa de la situación a las personas responsables de abordar estas cuestiones dentro de la Universidad. Puedes escribir a: unidad.igualdad@upm.es. 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.

3. ACTÚA

SI TIENES PERSONAS A TU CARGO QUE SUFREN ACOSO

• **INFÓRMATE Y CONOCE TUS RESPONSABILIDADES**

- Ante una situación de acoso, tienes la responsabilidad legal de abordar la situación.
- Debes saber que los casos de acoso en el ámbito laboral y académico se solucionan mucho mejor desde los puestos de mayor responsabilidad.
- El ejemplo de los altos cargos es fundamental para erradicar el acoso. Está demostrado que si las personas al cargo toleran el acoso o no lo enfrentan es mucho más difícil movilizar al resto de la comunidad universitaria.
- Infórmate sobre acoso en el ámbito laboral y educativo. Conoce el marco legal y la normativa interna de la Universidad. Identifica las personas responsables de abordar estos temas dentro de la institución.

• **ABORDA LA SITUACIÓN**

- Inicia de manera inmediata una investigación exhaustiva. Asegúrate de que todo el proceso es confidencial.
- Reúnete de manera discreta y por separado con las partes.
- Realiza un informe del proceso, incluyendo las reuniones y, si procede, informa a tus superiores o personas responsables de abordar estos asuntos en la Universidad.
- Emprende las medidas establecidas por la ley y la normativa de la Universidad. Aplica las sanciones que correspondan.

• **ANTICIPATE**

- Incluye el acoso en la agenda oficial del área a tu cargo.
- Establece reglas claras entre tus subordinados/as y apórtales información al respecto (formación, publicidad, recursos, etc.)
- Dependiendo de tu área de responsabilidad:
 - Lanza campañas de sensibilización sobre estos temas.
 - Designa, si no hay, una persona responsable de abordar cuestiones de acoso y dótala de recursos.
 - Organiza cursos sobre acoso para gestores, P.A.S, P.D.I y estudiantes.

3. ACTÚA

SI ERES DOCENTE Y SE DA UN CASO ENTRE TU ALUMNADO

• **INFÓRMATE Y MANTENTE ALERTA**

- Fómrate e infórmate sobre acoso en el ámbito educativo. Conoce el marco legal, la normativa interna de la Universidad y las personas responsables de abordar estos temas dentro de la institución.
- Sé un ejemplo de comportamiento. Esta es la mejor manera en la que un/a profesor/a puede prevenir situaciones de acoso. Un comportamiento respetuoso del docente con el alumnado y una actitud de tolerancia cero hacia casos de acoso generan un código de conducta a seguir por el resto del grupo.
- Presta atención a posibles casos y a contextos donde puedan darse situaciones de acoso entre tus estudiantes.

• **ACTÚA**

- **SI UNA ESTUDIANTE TE CUENTA UNA SITUACIÓN DE ACOSO:**
 - Ten en cuenta que lo hace confiando en ti y en tus posibilidades de actuar en consecuencia.
 - Escúchale con atención y respetuosamente. No emitas juicios de valor gratuitos ni expreses culpabilidad sobre la víctima.
 - Aconséjale que ponga por escrito su experiencia, reflejando todo los detalles que recuerde, así como las personas que puedan ser testigos. Ofrécete tú mismo/a a transcribir lo que te cuenta.
 - Si es necesario, ayúdale en el trámite protocolario que establece la Universidad y a elevarlo a quien corresponde.
- **SI ERES TESTIGO DE UNA SITUACION DE ACOSO:**
 - Dirígete al acosador/es, califica ese comportamiento y deja claro que debe cesar de manera inmediata
 - Sugiere una expresión alternativa a una palabra o frase de carácter sexista, e invita a los estudiantes a expresarse de manera respetuosa.
 - Aprovecha un posible incidente para abordar el tema con tus estudiantes. Explica en qué consiste y porqué no es aceptable.
 - Sigue el protocolo establecido por la Universidad e informa a las personas responsables de estos temas en la institución.

4. RECURSOS

MARCO LEGAL

- **Constitución Española.** Artículo 14
- **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.** L.O 3/2007.
- **Estatuto Básico del Empleado Público.** L.O 7/2007. Artículo 95
- **Código Penal.** L.O 5/2010. Preámbulo XI
- **Estatuto de los Trabajadores.** R.D 1/1995

ENLACES Y REFERENCIAS DE INTERÉS

- **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:**
<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>
- **Instituto de la Mujer:** <http://www.inmujer.gob.es>
- **Unidad de Igualdad UPM:**
<http://www.upm.es/institucional/upm/politicasingualdad>
- **Defensora Universitaria UPM:**
<http://www.upm.es/institucional/estudiantes/defensoruniversitario>
- Piñuel, Iñaki, 2014, ***Por si acaso te acosan: 100 cosas que debes saber para salir del mobbing***
- Hirigoyen, Marie France, 2001, ***El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso***, Paidós

MÁS SOBRE TRIGGER PROJECT

El proyecto europeo **TRIGGER-Transforming Institutions by Gendering Contents and Gaining Equality in Research** tiene por objetivo contribuir al cambio estructural necesario para conseguir una igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en las instituciones científico-tecnológicas.

ANTE EL ACOSO

infórmate
+
detecta
+
actúa

www.triggerprojectupm.wordpress.com

unidad.igualdad@upm.es



CAMPUS
DE EXCELENCIA
INTERNACIONAL

