



Unidad de Igualdad de Género de la ULL

Torre Profesor Agustín Arévalo, planta 1.
Campus Central. ULL.
Avenida de La Trinidad, s/n. 38071 La Laguna
Teléfono: 922 84 59 48/49
E-mail: igualdad@ull.es - sbiguald@ull.es
<http://www.igualdad.ull.es/>

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ULL

Edificio central, 2ª planta de la
Biblioteca de la Facultad de Educación
Teléfono: 922 31 89 07
E-mail: serviciodeprevencion@ull.es
http://www.ull.es/view/institucional/ull/Servicio_de_Prevencion_de_Riesgos_Laborales/es

Es importante recordar que la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) califica como infracciones graves y muy graves las relacionadas con el incumplimiento de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en lo que se refiere a la omisión del deber de comunicar los casos de acoso sexual o de acoso sexista que sean conocidos, o de coordinarse para su prevención, entre otras obligaciones, puesto que ambas formas de acoso son riesgos psicosociales.

Por lo tanto, todas las unidades organizativas de la ULL así como la representación unitaria y sindical del personal y la representación del alumnado debemos impulsar actuaciones preventivas frente al acoso sexual y el acoso sexista. Por ejemplo:

- La difusión y aplicación del **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista, una vez aprobado**, para contribuir a visibilizar que las situaciones de acoso no resultan tolerables en la ULL y que se va a dar una respuesta rápida que proteja a las víctimas y erradique de forma contundente este tipo de comportamientos.
- Si participamos en la identificación de los factores psicosociales antecedentes de la aparición de estos tipos de acoso a través de **evaluaciones de riesgos psicosociales, conoceremos** qué colectivos son más susceptibles de sufrirlos y podremos implementar medidas necesarias que eliminen o controlen estos riesgos, haciendo seguimiento y comprobando los resultados de las mismas.
- También podemos incluir la **difusión de información sobre la prevención del acoso sexual y del acoso sexista en nuestra página web (y especialmente para el alumnado en cursos "O", jornadas de bienvenida y POAT)**, con especial atención a las acciones formativas que se oferten, al Protocolo cuando ya esté aprobado, y a **códigos de buenas prácticas** para evitar este tipo de situaciones, como por ejemplo, no cerrar las puertas de los despachos del PDI en los momentos que preste atención personalizada al alumnado que acuda a tutoría o revisión de exámenes.
- **Realizar campañas informativas periódicas** mediante correo electrónico al PDI, PAS, alumnado, entidades de prácticas y empresas contratistas sobre el Protocolo, y en general sobre el compromiso de "tolerancia cero" ante estas situaciones.
- Manifestar públicamente la condena de estos tipos de acoso en la participación en los **actos institucionales de reivindicación contra violencia de género** (25N).

- **Declaraciones institucionales** de tolerancia cero contra todas las formas de violencia de género y de solidaridad con la víctima en la web institucional y en las guías generales para el nuevo alumnado.
- **Poner en conocimiento** de la UIG, del SPRL o del Servicio de Inspección **cualquier tipo de situación detectada** que pudiera ser constitutiva de estos tipos de acoso para poder erradicarla y prevenir reincidencias

A nivel personal también podemos:

- Formar parte de los **grupos o foros de información y discusión**, que se van a crear en la ULL, frente a cualquier tipo de violencia, de participación voluntaria y formados por diversos colectivos de la universidad. Tendrán el objetivo de concienciar sobre todas las formas de violencia, en acciones dirigidas a toda la comunidad universitaria o a los distintos colectivos. Podrán asesorar a las personas interesadas y asimismo, recibir asesoría sobre servicios y procedimientos disponibles dentro y fuera de la ULL.
- Vincularnos a la **Red Solidaria de Víctimas de Violencia de Género en las Universidades** (http://www.observatoriovioencia.org/bbpp-proyecto.php?id_proyecto=180)
- Participar en los **Estudios de Periodicidad** que se harán sobre los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria, para indagar sobre la percepción, conocimiento y consecuencias de las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso sexista en el ámbito de la Universidad.
- Asistir a los **cursos de formación** con contenidos específicos para prevenir este tipo de riesgos psicosociales que se impartan en la ULL.
- Formar parte del **grupo de voluntariado** de la comunidad universitaria que se constituirá para el asesoramiento y acompañamiento a presuntas víctimas de estos tipos de acoso y de otras violencias de género, que recibirán formación en perspectiva de género.

¿Dónde podemos obtener más información?

- En el Protocolo de la ULL contra estos tipos de acoso una vez aprobado y difundido
- En el SPRL o en su web institucional
- En la UIG o en su web institucional

Cómo detectar y prevenir el acoso sexual y el acoso sexista en tu universidad



Quienes estudiamos y trabajamos en la ULL debemos contribuir a nivel individual y colectivo a garantizar un entorno en el que se respete la dignidad y la salud de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El acoso sexual y el acoso sexista (también denominado acoso por razón de sexo), atentan contra estos derechos. Son riesgos psicosociales que se deben prevenir, y son considerados faltas disciplinarias muy graves, asimismo en algunos casos hasta delito.

Por ello, tanto en el ámbito laboral como en el académico, debemos prevenir este tipo de prácticas, y garantizar que si llegan a ocurrir, la detección, la investigación y la resolución del caso, incluida la imposición de medidas de protección a la víctima y las sanciones que se deriven, se lleven a cabo de forma ágil y rigurosa. La ULL tiene responsabilidad de actuación como institución pública, lo que da garantía añadida a las demás que ya proporcione el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Para ello vamos a dotarnos de un **Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista** que necesariamente debe incluir:

- El rechazo de todo tipo de acoso sexual y acoso sexista, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la institución, garantizando el derecho de quienes integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- La promoción de una cultura preventiva contra estos tipos de acoso, a través de acciones formativas, informativas y de sensibilización.
- Procedimientos, acciones e instrumentos que permitan detectar y erradicar con agilidad las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso sexista, y, adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan. Quedará claro qué unidades o servicios son responsables de atender a quienes comuniquen presuntos casos, cómo deberá ser el acompañamiento, asesoramiento y protección a las presuntas víctimas, la investigación de los casos comunicados y la gestión de las medidas correctoras que se deriven de las conclusiones de la investigación. Todo ello con garantía del tratamiento reservado de las comunicaciones de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

En la ULL este Protocolo está en su fase final de elaboración. Una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, previsiblemente antes de final de 2014, se difundirá. Mientras tanto, es importante saber qué podemos aportar cada cual desde nuestro ámbito de trabajo o estudio para detectar y prevenir estos tipos de acoso.

¿Cómo podemos detectar situaciones de acoso sexual y de acoso sexista?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) recomiendan que la persona que considere ser o haber sido víctima de acoso tome tan pronto como sea posible unas notas personales que describan el incidente o incidentes, sin olvidar datos básicos como fecha, lugar y otras personas presentes o que tengan conocimiento de ello.

Claves para localizar el ACOSO SEXUAL:

Es una **conducta de carácter sexual** indeseada, no bienvenida y no solicitada por la persona afectada, que atenta contra su dignidad y se juzga incorrecta en el ámbito de las relaciones laborales o académicas. En el caso concreto del acoso heterosexual contra una mujer –que representa el caso de mayor incidencia–, el acoso sexual se considera un acto de discriminación por razón de sexo y se cataloga como violencia de género. Este reconocimiento se vincula al señalamiento del trato o comportamiento hacia las mujeres centrado en su sexualización como un indicador de desigualdad de género.

La doctrina científica y la judicial establecen clasificaciones y ejemplos para la detección del acoso sexual:

El **acoso sexual ambiental**: cuando se crea un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, sin que exista una conexión directa entre requerimiento sexual y una posible consecuencia laboral/académica evidente (despido, traslado, promoción, suspensión, etc.). Se distinguen dos tipos de acoso sexual ambiental:

- **Acoso Sexual por Ambiente Sexista**: no pretende conseguir cooperación sexual, pero se manifiesta en comportamientos físicos, verbales y simbólicos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas. Por ejemplo, bromas o chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que resultan molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico (en un aula, despacho, correos electrónicos, etc.).
- **Acoso por Atención sexual indeseada**: cuando una persona recibe una atención sexual indeseada y no correspondida. Es una conducta más invasiva y personalizada que la del mero ambiente sexista, aunque tampoco medie el chantaje. Por ejemplo, se intenta que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee; recibe co-

mentarios sexuales sobre su persona (apariciencia, preferencias, etc.) que le resultan ofensivos; recibe una especial atención o amabilidad que le resulta incómoda al percibir un interés sexual que no desea corresponder; miradas que incomodan; repetidas invitaciones a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamiento o caricias con carácter deliberado, innecesario y más o menos sutil, que incomodan; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

El **chantaje sexual o quid pro quo**: cuando una persona que ocupa un puesto superior jerárquico, o cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo o estudio de otra persona, utiliza la negativa o el sometimiento de la persona acosada a sus proposiciones sexuales como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la promoción profesional/académica, el salario, etc. Es la forma más grave de acoso sexual. Por ejemplo, insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (por ejemplo, un trato preferente laboral o académico) por someterse a ciertos requerimientos o invitaciones sexuales; insinuaciones de recibir algún tipo de represalia (laboral, académica u otra) si no se accede a cooperar con ciertos requerimientos o invitaciones sexuales; represalias puntuales por negarse a acceder a ciertos requerimientos o invitaciones sexuales de una persona.

Debe tenerse en cuenta que la expresión clara de rechazo a este tipo de comportamientos por parte de la persona que los sufre es más fácil que se produzca entre iguales, que cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se sienta intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica (laboral, académica o social). Por lo tanto no es un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, y de hecho, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) no lo incluye en su definición del acoso sexual.

Claves para localizar el ACOSO SEXISTA (por razón de sexo o de género):

Se puede entender como toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada por personas que ocupan puestos de jerarquía tanto superior, como igual o inferior y que tiene relación o como causa los estereotipos o prejuicios de género, que atenta contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, a menudo para forzarla a que se vaya, por el hecho de ser mujer u hombre, pudiendo estar también relacionada con situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

Es decir, lo que diferencia el acoso sexista del psicológico o laboral es el motivo sexista desencadenante de las conductas hostigadoras, el contenido sexista de alguna de las mismas y su carácter discriminatorio por razón de género. Sirva como ejemplo esta lista no exhaustiva:

- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo vinculadas al hecho de ser mujer u hombre.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico, ideología u opción sexual, como comentarios homófobos, insultos sexistas, descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria.
- Burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, por no someterse a un acoso sexual previo o por denunciarlo.
- Órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Órdenes vejatorias.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

Asimismo, mientras que en el acoso psicológico la reiteración de los comportamientos resulta fundamental para su identificación, en el caso del acoso sexista, por su carácter discriminatorio (dirigido a la persona no por ser quién es a nivel individual, sino por identificarla como miembro de un determinado grupo social), el requisito de reiteración no resulta tan clave, y de hecho, la LOIEMH no lo incluye en su definición del acoso por razón de sexo.

¿Cómo podemos prevenir el acoso sexual y el acoso sexista?

La prevención del acoso sexual y del acoso sexista es fundamental para evitar el sufrimiento que causa a las víctimas, y como consecuencia, mejorar el clima y el rendimiento laboral-académico.

Esta prevención se debe hacer en el contexto de una acción general y proactiva, identificando y promoviendo factores que puedan contribuir a crear un entorno universitario exento de acoso.

Los avances en materia de igualdad de género en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuyen a prevenir estos dos tipos de acoso. A la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de estos tipos de acoso, avanzamos en igualdad entre mujeres y hombres.