

# PUEDES DECIR NO

## GUÍA INFORMATIVA SOBRE EL ACOSO SEXUAL



Keri Smith ©

## **INTRODUCCIÓN**

Para prevenir y ayudar a detectar el acoso sexual en el ámbito de la UCM, la Oficina para la Igualdad de Género ha decidido elaborar esta guía que comprende tanto la descripción de acoso sexual, como algunas herramientas útiles que permitan la prevención y faciliten un modo de actuación en cada caso.

Sabemos que aumentar la información es aumentar la prevención y que de este modo se contribuye a visibilizar aquellas situaciones de acoso que de algún modo se han normalizado en la vida cotidiana.

La Oficina para la Igualdad de Género ha desarrollado un Protocolo de Actuación para que a través de medidas preventivas y actuaciones de mediación concretas, no sólo se pueda reforzar la autoestima de las personas acosadas sino también dotarles de ayuda institucional y jurídica para que estos abusos de poder puedan ser paralizados.

## **DEFINICIÓN ACOSO SEXUAL**

La definición más reciente de **Acoso sexual** la encontramos en la **Directiva 2002/73/CE**. El Parlamento Europeo y el Consejo Europeo propusieron dicha definición en relación a la aplicación del principio de **igualdad de trato entre hombres y mujeres** en lo que se refiere al **acceso al empleo, a la formación y promoción profesional y a las condiciones de trabajo**.

Por lo tanto, **Acoso sexual** se define como **“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”**

Se puede hablar de dos tipos de acoso sexual claramente diferenciados:

- **CHANTAJE SEXUAL:** el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.
- **ACOSO AMBIENTAL:** aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Sabemos que las experiencias de quienes han sufrido acoso tienen elementos comunes:

- Tensión, temor, impotencia, humillación.
- El dilema de tener que elegir entre renunciar al puesto, ascenso...o “aguantar”.
- Culpabilidad. Tendencia a disculpar al acosador/a o minimizar su conducta.
- Dificultad, no sólo para denunciar, sino para expresar el caso.
- La voluntad de olvidar la experiencia o quitarle importancia.

Sin embargo, también conocemos la secuencia que sigue el acoso sexual:

- El/la acosador/a elige a una persona con un perfil bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.
- Se granjea su confianza: le brinda su apoyo, le ayuda en aspectos relacionados con su puesto de trabajo y llena de halagos de dicha persona. Se convierte en una especie de figura amistosa-protectora.
- A partir de aquí empieza a comportarse como algo más que un/a compañero/a de trabajo o jefe/a: aumento del número de llamadas –incluso fuera del horario laboral-, incremento de las visitas al lugar de trabajo de la persona acosada o los requerimientos para ser visitado/a en su despacho...
- El resto de los compañeros/as ha percibido que existe una relación especial entre acosador/a y acosada/o, que encuadran más en una amistad o relación de privilegio que en una conducta de acoso, lo que ayuda al rechazo de los compañeros/as y al aislamiento de la persona acosada en el entorno del acosador/a. En este sentido, ella/él puede llegar a sentirse como “la elegida/el elegido”, lo que posteriormente incrementará las consecuencias negativas del acoso y los sentimientos de culpa.

- Empieza a hacer explícitas sus demandas, primero como “evolución natural” de la relación, para pasar luego al chantaje, recordando a la persona acosada el apoyo y los favores que ha obtenido de él/ella, y el agradecimiento que espera en compensación.
- Recurre a las amenazas sobre la pérdida de las prerrogativas que la trabajadora/el trabajador haya podido disfrutar “gracias a él/ella”, e incluso sobre la pérdida de su puesto de trabajo. En muchas ocasiones, la trabajadora/el trabajador se ve privado efectivamente de dichas prerrogativas y sufre además la humillación delante de los compañeros/as.
- El acosador/la acosadora pasa al asalto con fuerza física.

Se hace necesario tipificar de una manera clara el acoso sexual al que una persona puede ser sometida, ya que es fundamental acotar el grado del que estamos hablando en cada caso.

- Acoso leve

- chistes de contenido sexual sobre la mujer
- piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras
- pedir reiteradamente citas
- acercamiento excesivo
- hacer gestos y miradas insinuantes

- Acoso Grave

- hacer preguntas sobre su vida sexual
- hacer insinuaciones sexuales
- pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
- presionar después de la ruptura sentimental con un compañero

- Acoso muy grave

- abrazos, besos no deseados
- tocamientos, pellizcos
- acorralamientos
- presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
- realizar actos sexuales bajo presión de despido
- asalto sexual

## AUTO – TEST

¿Crees que has vivido alguna de estas situaciones? Responde al siguiente test de la manera más sincera y del modo más privado posible.

1. ¿Son comunes en tu entorno de trabajo o estudio los comentarios hostiles, degradantes o humillantes hacia las mujeres?	SI	NO
2. ¿En alguna ocasión alguien ha hecho chistes o burlas aludiendo a tu cuerpo o alguna parte de tu cuerpo?	SI	NO
3. ¿Te has sentido humillada por alguna persona de tu entorno laboral o académico o sientes que se ha juzgado tu trabajo de modo diferente por el hecho de ser mujer?	SI	NO
4. ¿Son comunes en tu entorno de trabajo o estudio las insinuaciones de índole sexual?	SI	NO
5. ¿Has recibido pellizcos, palmadas, abrazos, tocamientos o besos sin tu consentimiento?	SI	NO
6. ¿Recibes llamadas, mensajes... de un modo continuado solicitando citas o favores de algún tipo?	SI	NO
7. ¿Te han presionado para hacer algo que no querías hacer a cambio de alguna mejora laboral o académica?	SI	NO
8. ¿Has recibido amenazas de despido o freno de tu carrera profesional si no accedías a mantener encuentros sexuales?	SI	NO

Si has respondido afirmativamente a cualquiera de estas preguntas, no lo dudes, estás sufriendo acoso ambiental (1, 2, 3 y 4) o chantaje sexual (5, 6, 7 y 8). Recuerda que **puedes decir no y que cuentas con ayuda.**

## ¿QUÉ PUEDES HACER?

Si percibes comportamientos fuera de lo común puedes tomar algunas **medidas preventivas:**

- Comenta tus sospechas con alguna persona de tu confianza.
- Guarda todos los e-mails, cartas o mensajes en los que te pidan o recreen algún acto que te haga sentir incómoda, como por ejemplo una reunión o encuentro fuera de tu horario de trabajo.
- Si acudes a alguna reunión que adviertas sospechosa o peligrosa, coméntale a alguien dónde, a qué hora y con quién has quedado.
- Anota en una libreta todo lo que te vaya sucediendo a modo de diario.

Llegados a este punto del proceso de acoso:

- Trata de frenar la situación poniendo límites a los temas de conversación que te incomoden, controlando los lugares y horarios de reunión y centrándote en aquellos aspectos puramente laborales o académicos.
- Si después de tomar las medidas anteriores la situación de acoso persiste **ACUDE** a los organismos de mediación con los que cuenta la UCM, como la **Oficina para la Igualdad de Género**, donde garantizando una absoluta confidencialidad se establecerán medidas concretas en un plazo máximo de **30 días, así como se facilitará ayuda psicológica y jurídica** en aquellos casos que no puedan ser resueltos por procedimientos internos en la Universidad.