

## ¿Alguna vez has sufrido alguna de estas situaciones?

La violencia de género no es nueva. Ha acompañado a las sociedades humanas desde el principio, por eso en muchos casos está normalizada e interiorizada, y puede ser que no te das cuenta qué está en tu entorno. Lee estas preguntas, si respondes afirmativamente a cualquiera de ellas, no dudes de que estás sufriendo acoso.

1. ¿Son comunes en tu entorno laboral o académico los comentarios hostiles, degradantes o humillantes hacia las mujeres?
2. ¿Alguna vez alguien ha hecho burla refiriéndose a tu cuerpo o a alguna parte del mismo?
3. ¿Te has sentido humillada por alguna persona de tu entorno laboral o académico u oyes que se emiten juicios sobre tu trabajo de manera diferente por el hecho de ser mujer?
4. ¿Son comunes en tu trabajo o en tu centro de estudios las insinuaciones de índole sexual?
5. ¿Te han pellizcado, abrazado, tocado o besado sin que tú des tu permiso?
6. ¿Recibes llamadas, mensajes... de una manera continuada solicitando citas o favores de algún tipo?
7. ¿Te han presionado para hacer una cosa que no querías a cambio de alguna mejora laboral o académica?
8. ¿Has recibido amenazas de despido o estancamiento de tu carrera profesional o académica si no accedías a mantener relaciones sexuales?

## No estás sola, puedes decir que no!

¿Qué puedes hacer si te encuentras en estas situaciones?

Si dudas o sabes que te encuentras en una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo...  
Si dudas o sabes que alguna compañera o compañero la está sufriendo...  
Si esta situación se da en la UdL: PAS, PDI, Estudiantado

Te puedes dirigir al Centro Dolors Piera y comunicar el incidente.

**TE PODEMOS INFORMAR Y ASESORAR  
TIENES TUS DERECHOS**



El *Centre Dolors Piera de Igualdad de Oportunitats y Promoció de las mujeres*, creado en 2006 con la ayuda del SIED (Seminario Interdisciplinario de Estudios de la Mujer), trabaja para que se introduzca la perspectiva de género y el principio de transversalidad (mainstreaming) en la docencia, en la investigación y en la gestión, para visualizar la realidad femenina y las aportaciones de las mujeres al desarrollo de la cultura y de la ciencia y a la evolución social y para mejorar la situación de las mujeres en nuestra sociedad.



**Universitat de Lleida**  
Centre Dolors Piera  
d'Igualtat d'Oportunitats  
i Promoció de les Dones

Campus de Cappon, Carrer Jaume II, 71  
Aulari, Despatx 0.33 (Edifici Polivalent)  
25001 Lleida, Catalunya.  
Tel. +34 973 70 33 96  
centredolorspiera@cdp.udl.cat

<http://www.cdp.udl.cat>

Para suscribirse al boletín, escribir a:  
centredolorspiera@cdp.udl.cat



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARIA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER



UNION EUROPEA  
El Fondo Social Europeo  
invierte en tu futuro

# Violencia de género en el ámbito laboral y/o académico



## ¿Qué entienden por violencia de género en el ámbito laboral y/o académico?

Constituye violencia de género en el ámbito laboral o académico la violencia física, sexual o psicológica que se puede producir tanto en el centro de trabajo o centro de estudios durante la jornada de trabajo o jornada académica, como fuera del centro y de las horas de trabajo o académicas siempre que la actividad que se esté haciendo tenga relación con el trabajo.

La violencia de género en el ámbito laboral y/o académico se puede manifestar como:<sup>1</sup>

**Acoso por razón de sexo y de orientación sexual:** toda situación donde se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo o la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de esta persona y de crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por ejemplo: comentarios despreciativos sólo por el hecho de ser mujer, comentarios sexistas («mujer tenías que ser, «ya le gustaría, a ella, que la violaran o asediaran», «con quien se debe haber metido en la cama para llegar hasta aquí»), etc.

**Acoso sexual:** toda situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por ejemplo: chantaje sexual, forzar a tener relaciones sexuales bajo la amenaza de que, si no accede, habrá consecuencias negativas en el ámbito personal, académico, y/o profesional.

El acoso en razón de sexo puede darse en cualquier momento y sin indicios previos, pero el acoso sexual habitualmente se manifiesta de manera gradual siguiendo un ciclo.

ELEMENTOS CLAVE	
ACOSO SEXUAL	ACOSO PER RAZÓN DE SEXO
Comportamiento no deseado por la persona que lo recibe	
Comportamiento de naturaleza sexual con connotaciones sexuales	Se relaciona con el sexo de una persona
Atenta contra la dignidad de una persona y/o crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante y humillante.	
Afecta a la integridad física y psíquica de la persona que lo sufre	Afecta a la integridad psíquica de la persona que lo sufre.
Comportamientos aislados o infrecuentes, si son bastantes graves, pueden ser suficientes para ser calificados como acoso sexual.	Si el comportamiento se valora de manera aislada, puede no tener relevancia, pero la adquiere cuando éste se reproduce de manera sistemática y acaba suponiendo una acumulación de conductas ofensivas.

Fuente: Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo "EQU" (2009). *La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.* Barcelona: Generalitat de Catalunya - Departamento de Trabajo

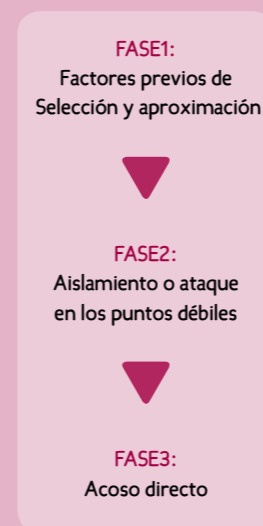


## Fases del acoso sexual.<sup>2</sup>

**Fase 1:** Factores previos (selección de la persona y aproximación): la persona agresora detecta a la persona que quiere acosar. Mediante mecanismos de aproximación, comprensión, favoritismo o privilegios, crea un entorno favorable hacia esa persona, generando un espacio de aparente confianza que también es percibido por el resto de personas del contexto laboral. Esta situación ofrece a la persona agresora el espacio de permisividad que le permite descubrir los puntos débiles de la persona acosada.

**Fase 2:** Aislamiento o ataque a los puntos débiles de la persona asediada (telaraña): es el momento en que la persona agresora utiliza su conocimiento con el fin de aislar a la persona acosada adoptando actitudes sutiles y difíciles de detectar. Normalmente, el contexto contempla la situación como consentida y la persona asediada empieza a encontrarse aislada de sus compañeros y compañeras.

**Fase 3:** Acoso directo: la persona agresora actúa directamente sobre la persona acosada. Esta fase se caracteriza por un importante aislamiento de la persona acosada en relación en el resto de compañeros y compañeras de trabajo.



2. Fuente: Hirigoyen ; Piñuel (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo.* Barcelona: Paidós.

## ¿Qué consecuencias comporta el ejercicio de la violencia en el ámbito laboral y académico?

Los efectos de la violencia de género pueden variar en función de los recursos de cada persona para hacerle frente, del apoyo que recibe de su entorno laboral o académico y de la intensidad de la presión a que se ve sometida.

Sin embargo, la persona que sufre o ha sufrido violencia de género puede presentar secuelas a diferentes niveles:<sup>3</sup>

### Secuelas físicas:

- Insomnio
- Problemas cutáneos
- Alteraciones digestivas
- Cefaleas o migrañas
- Taquicardias

### Secuelas psíquicas:

- Ansiedad, por, sensación constante de amenaza y de inseguridad.
- Disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso y frustración.
- Sensación de vulnerabilidad e indefensión.
- Sentimientos de tristeza y culpa.
- Estrés, dificultades de concentración y cuadros depresivos.

### Secuelas laborales:

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales.
- Aumento del absentismo
- Necesidad de cambiar de trabajo.

1. Extraído de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 7.

3. Extraído el Protocolo de actuaciones para la intervención en casos de acoso sexual en el ámbito del lugar de trabajo del Departamento de Gobernación y i Administraciones Públicas, aprobado por la Generalitat de Catalunya (2006) Elaborado por la Comisión Técnica de Acoso Sexual del Órgano Paritario de Políticas de Igualdad (OPPI)