



MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN



UNIDAD DE
MUJERES Y CIENCIA

Sesión

Prevención y detección temprana del acoso sexual y acoso por razón de sexo

*Dra. Zulema Altamirano Argudo
Directora de la Unidad de Mujeres
y Ciencia*

16 de diciembre de 2020

Objetivos

1

Diferenciar los concepto de acoso sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo

2

Conocer lo signos, fases y consecuencias de estas formas de acoso

3

Conocer los elementos clave para una prevención y detección temprana de estas situaciones



¿Acoso Sexual?

**¿Acoso
por razón de
sexo?**



**¿Acoso
laboral?**



ACOSO SEXUAL



The Irritating Gentleman. Wotlze 1834

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.**

ACOSO POR RAZON DE SEXO

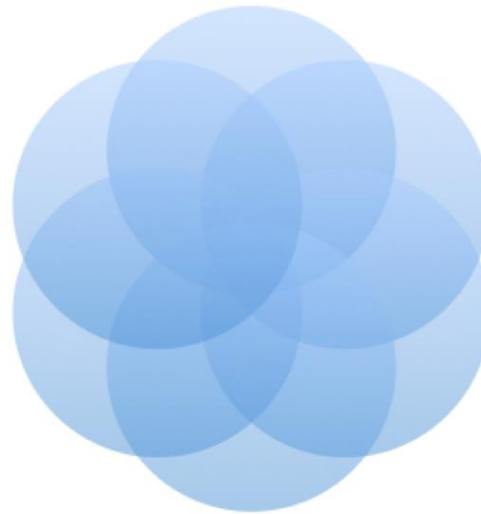
Comportamiento realizado **en función del sexo de una persona**, con el propósito o efecto de atentar contra su **dignidad** y de crear un **entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**.

ACOSO LABORAL

Conductas de **violencia psicológica** en el ámbito laboral

Están **focalizada e una o varias personas**

Buscan crear un **entorno laboral** intimidatorio, degradante u ofensivo.

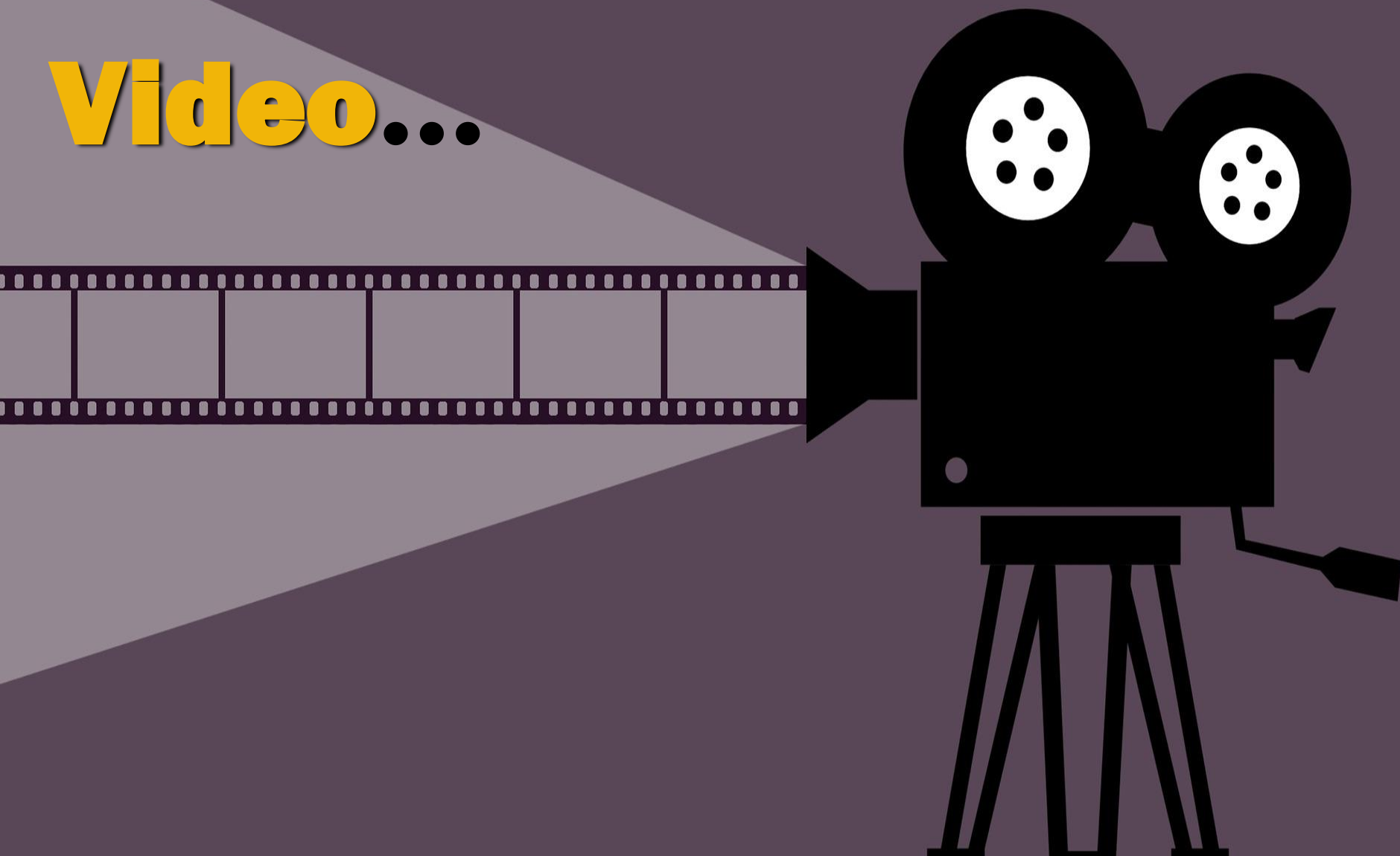


De forma **reiterada, frecuente y prolongada** en el tiempo,

Ejercidas desde una **posición de poder**, no necesariamente jerárquica

Atentan contra la **dignidad e integridad** moral

Video...

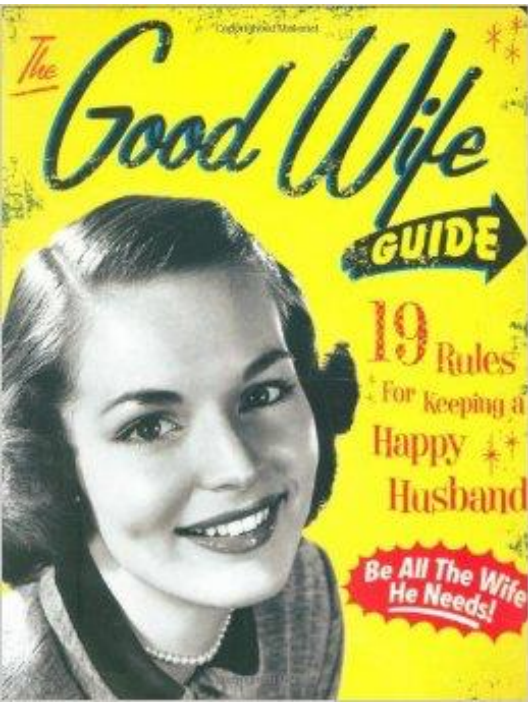


**¿Por qué
diferenciamos?**





De una violencia “legitimada”





**...a una violación de
derechos humanos y
una forma de
discriminación que ha
de ser erradicada**

Contexto normativo

- En el **nivel internacional** , no existe ningún Convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual.
- Órganos relevantes: OIT y las Naciones Unidas
- Hay que entenderlo como **una forma de discriminación por razón del sexo**.
 - Convenio núm. 111 sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958)
 - Comisión de las **Naciones Unidas** para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera incursión en la CEDAW, y ha adoptado la **Recomendación general núm. 19** sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente este fenómeno.
- La única norma legal adoptada hasta ahora que prohíbe directamente esta práctica es el artículo 20 del Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Consejo de Europa

Consejo de Europa Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo Con el objetivo de crear una Europa libre de sexismo y sus manifestaciones,

RECOMIENDA:

- 1. Que tomen **medidas para prevenir y luchar contra el sexismo** y sus manifestaciones en las esferas pública y privada, y que fomenten que las partes interesadas pertinentes adopten normativas, políticas y programas adecuados, partiendo de la definición y directrices que acompañan a esta Recomendación;
- 2. **Que hagan el seguimiento** de la aplicación de esta Recomendación e informen al/los comité/s rector/es competentes del Consejo de Europa de las medidas adoptadas y el progreso alcanzado en este ámbito;
- 3. Que garanticen la **traducción y difusión** (en formatos accesibles) de esta Recomendación, incluido su apéndice, a las autoridades y partes interesadas.

Convenio de Estambul

- Reconociendo con profunda preocupación que las mujeres y niñas se exponen a menudo a formas graves de violencia como (...), el **acoso sexual**, (...), que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 40. **Acoso sexual** Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.

Unión europea

DIRECTIVA	DEFINICIÓN
<i>Directiva 2004/113 / CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro</i>	Proporciona una definición de acoso sexual y acciones preventivas en el contexto del acceso y el suministro de bienes y servicios, colocando el acoso como una discriminación por motivos de sexo.
<i>Directiva 2006/54 / CE del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación (refundición)</i>	Define el acoso y el acoso sexual <u>como discriminación por motivos de sexo</u> y lo prohíbe no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, la formación profesional y la formación.

Datos a nivel internacional

Encuesta sobre percepción de la violencia de género en la UE (2016)

El 16% de los encuestados europeos dice que el envío de mensajes o mensajes sexuales no deseados NO es erróneo, mientras que el 32% ya piensa que esto es ilegal.

Lituania (33%) es el único país donde al menos un tercio piensa que este comportamiento no debe ser contrario a la ley, seguido por el 31% en Croacia. Esto se compara con sólo el 6% en Chipre, el 7% en el Reino Unido y el 9% en Irlanda.

Datos a nivel internacional

Encuesta sobre percepción de la violencia de género en la UE (2016)

El 16% de los encuestados europeos dice que el envío de mensajes o mensajes sexuales no deseados NO es erróneo, mientras que el 32% ya piensa que esto es ilegal.

Lituania (33%) es el único país donde al menos un tercio piensa que este comportamiento no debe ser contrario a la ley, seguido por el 31% en Croacia. Esto se compara con sólo el 6% en Chipre, el 7% en el Reino Unido y el 9% en Irlanda.

Datos a nivel internacional

Encuesta Europea sobre Violencia contra la Mujer, FRA 2014

**55% de las mujeres han experimentado algún tipo de acoso sexual a lo largo de su vida
(32% por su jefe, compañero o cliente)
Y el 72% de las directivas**

**18% de las mujeres ha sufrido casos de acoso desde los 15 años y el 5% durante los 12 meses anteriores a la entrevista (9 millones de mujeres).
21% refieren que duró más de 2 años.**

Datos a nivel nacional

*Instituto Nacional
de Estadística, 2017*

**10 sentencias firmes
(art.184 CP)**

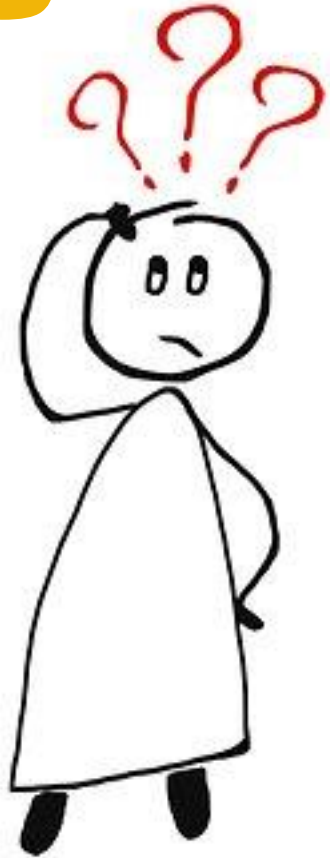
Encuesta de condiciones en el trabajo

Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual) por Sexo			
N=33; Resultados ponderados	Total	Hombre	Mujer
A menudo	21.0%	28.5%	18.4%
A veces	79.0%	71.5%	81.6%
Total	33	9	24

Discriminación sexual/discriminación por género por Sexo			
N=54; Resultados ponderados	Total	Hombre	Mujer
A menudo	23.2%	50.5%	20.9%
A veces	76.8%	49.5%	79.1%
Total	54	4	50

N=1000

¿Qué señales y signos...?



¿...Cómo
detectarlos?

SEÑALES Y SIGNOS



**ACCIONES DEL
AGRESOR/A**

**CONSECUENCIAS
EN LA VICTIMA**

**REPUTACION Y
DIGNIDAD**

RENDIMIENTO

**COMUNICACION E
INFORMACIÓN**

INEQUIDAD



- ✓ Comunicación hostil, humillación.
- ✓ Exceso de control, empeorar condiciones.
- ✓ Chantaje sexual, hostigamiento sexual.
- ✓ Marginación, aislamiento social.
- ✓ Medidas organizativas, sobrecarga de trabajo.
- ✓ Vejaciones, amenazas, falsas acusaciones, rumores
- ✓ Ataques directos, agresiones. Discriminación

AGRESOR/A

SALUD FISICA

SALUD MENTAL

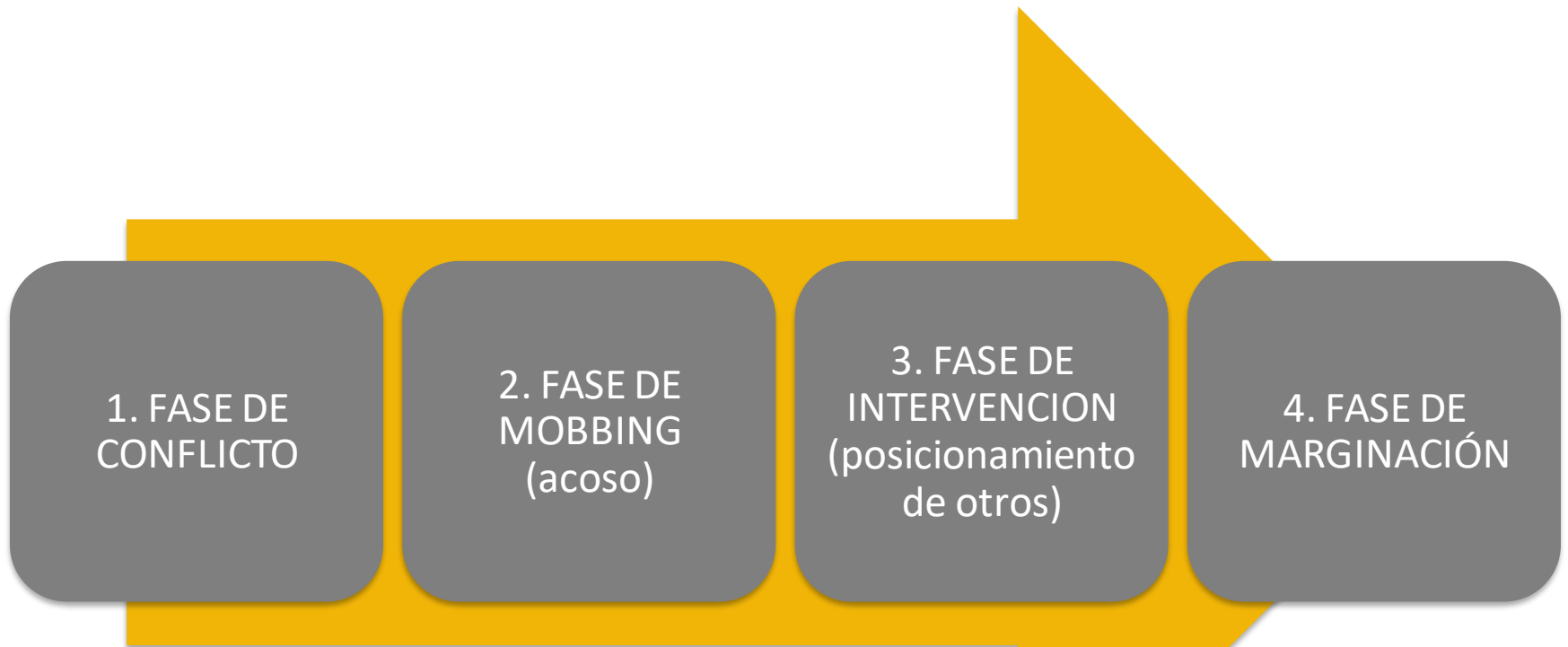
CONDUCTA

ORGANIZACION



- ✓ Baja autoestima, ansiedad, depresión, hipocondría, fobias, pánico...
- ✓ Abuso de drogas, psicofármacos, alcohol
- ✓ Absentismo
- ✓ Irritabilidad. Ira y resentimiento. Culpa
- ✓ Trastorno de la alimentación (bulimia, anorexia)
- ✓ Trastorno por somatización
- ✓ Intento de suicidio

Fases del acoso




FASES PARA LA VICTIMA

Elementos clave para una prevención y detección temprana del acoso



Aspectos clave

- 
- ✓ Comentarios empáticos
 - ✓ Escucha activa vs. dar soluciones
 - ✓ Respetar sus tiempos y silencios
 - ✓ Hacer preguntar vs. dar respuestas
 - ✓ Culpa y vergüenza
 - ✓ Indefensión aprendida

Prevención

- ✓ Declaración de principios
- ✓ Difusión posicionamiento de rechazo
- ✓ Elaborar código de conducta y buenas prácticas
- ✓ Facilitar información al respecto
- ✓ Informar de cauces y procedimiento para la denuncia
- ✓ Acciones formativas



Declaración de tolerancia cero del MCIN

COMPROMISOS

1. Garantizar un trato respetuoso y digno, estableciendo los mecanismos necesarios para informar, de forma inmediata y confidencial, de conductas, actitudes, situaciones y/o ambientes contrarios a ello.
2. Fomentar y mantener una cultura organizacional tolerante y libre de discriminación, sexismo o acoso sexual o por razón de sexo.
3. Informar, sensibilizar y formar en las consecuencias personales y profesionales de quien lo sufre, las consecuencias para quien lo realiza, y los mecanismos de información, asesoramiento, denuncia e investigación existentes.
4. Velar porque quejas y reclamaciones que se reciban se tramiten de forma rigurosa y rápida y con garantías, respetando y aplicando principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, seguridad jurídica, confidencialidad, respeto de la persona y protección adecuada de la víctima.
5. Facilitar información y asesoramiento especializado e inmediato a quienes sufren situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
6. Trasladar y hacer partícipes de esta importante labor a nuestro personal directivo y personal con equipos a cargo.

Detección temprana



- ✓ Mecanismo de detección
- ✓ Protocolos
- ✓ Asesor/a confidencia
- ✓ Encuesta de riesgos psicosociales
- ✓ Procedimiento formal

Propuesta de buenas prácticas del MCIN

1. Canales de **comunicación** confidenciales y accesibles
2. Evaluaciones periódicas de clima laboral y de **riesgos psicosociales**
3. Divulgación e **información** sobre entornos de tolerancia cero frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. **Formación** en acoso sexual y acoso por razón de sexo: Se establecerán jornadas formativas a lo largo del año para garantizar que progresivamente todo el personal ha recibido esta formación, especialmente el recién incorporado.
5. Adopción/revisión y seguimiento del cumplimiento de los **protocolos** de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Propuesta de buenas prácticas del MCIN

5. **Capacitación y asesoramiento** para actuar de forma rigurosa y efectiva: principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, seguridad jurídica, confidencialidad, respecto de la persona y protección adecuada de la víctima.
6. Divulgación y conocimiento del **buzón de asesoría confidencial**: asesoria.confidencial@ciencia.gob.es
7. **Red coordinada** de asesorías confidenciales formados y nombrados para informar.
8. Liderazgo del **personal directivo** y personal con equipo a cargo
9. Consolidación y coordinación de las **estructuras de igualdad** del Ministerio de Ciencia e Innovación: avanzar en estándares y acciones comunes.

**Conclusiones y
reflexiones
finales**





1. Perspectiva de igualdad y de salud laboral

2. Intervención desde salud laboral, sin perjuicio de responsabilidades penales, laborales y civiles

3. Crear cultura de rechazo a la desigualdad y al acoso

4. Impacto y consecuencia sobre todos: víctima, compañeros, clima y organización

A background image of a field of sunflowers under a clear blue sky. The sunflowers are in various stages of bloom, with bright yellow petals and dark brown centers. The image is slightly blurred, giving it a soft, natural feel.

5. Medidas de prevención y de protección

6. Invisibilidad por falta de confianza en los resultados tras la queja o temor a represalias

7. Protocolos facilitan el conocimiento de pasos a seguir y visibiliza la tolerancia cero de la institución

8. Procedimientos: confidencialidad, rapidez, seguridad y protección



¡Muchas gracias!



umyc@ciencia.gob.es