

2 ¿Qué es el acoso por razón de sexo o por motivo de la orientación sexual?

Tipos

El propósito final de este tipo de acoso es forzar o inducir a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo, la imposición de condiciones laborales inferiores a las que tenía (por convenio colectivo o contrato) o bien renuncia a los derechos derivados de las responsabilidades familiares, (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas).

Ejemplos

- Cualquier trato desfavorable, adverso o discriminatorio por razón del sexo o la orientación sexual de una persona.
- Ridiculizar, menospreciando las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de las mujeres o debido a la orientación sexual de una persona.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir a una persona según su sexo o por su orientación sexual.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional únicamente por su sexo u orientación sexual.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de la persona (excluir, no tomar en serio) por su sexo o su orientación sexual.
- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente tiene que asumir el otro sexo.
- Utilizar humor sexista u homófobo.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de estas.
- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo o la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Está relacionado con el acceso al trabajo remunerado, la promoción profesional y el desarrollo de las actividades asignadas y la formación. No es necesario en este caso que las conductas y/o hechos que se manifiestan sean de naturaleza o carácter sexual.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o debido a la orientación sexual se consideran discriminatorios (art.7). Así como, la discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art.8) y cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual, o la de otra persona (art.9). (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

¿Qué consecuencias puede tener en mi vida y en la propia universidad?

Para la persona acosada:

Psicológicas: estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, sentimientos de desesperación, de culpa, de indefensión, impotencia, etc.

Físicas: trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, etc.

En cuanto a la organización:

- Menor productividad y/o el absentismo de las víctimas suponen una menor productividad para la organización.
- Costes que suponen el reemplazo del personal ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo.
- Generación de un ambiente de trabajo tenso y hostil, que afecta negativamente a la motivación del personal que no es objeto del mismo.
- Imagen negativa de la organización.
- Posibilidad de pago por indemnizaciones, por no atender a su responsabilidad en la garantía de un entorno laboral seguro, saludable y libre de acoso.

Laborales y académicas:

bajas laborales, abandonos del puesto de trabajo o los estudios, despidos, etc., debido a la alteración del estado de ánimo y el daño producido en la autoestima y la autoimagen de la víctima de este delito que conlleva graves consecuencias en sus aspiraciones laborales o académicas.

Para la sociedad suponen:

- Costes en el sistema de salud, de la seguridad social, el sistema judicial y las políticas sociales.
- Menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

OFICINA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Edificio Guillem Cifre de Colonya, bloque C, hall
Cra. de Valldemossa, km 7,5
07122 Palma (Illes Balears)
Teléfono: 971 25 95 10

Horario de atención al público:
los lunes, martes y jueves de 9.30 a 14.30 horas
y los miércoles de 15 a 20 horas.

Correo electrónico:
oficina.igualdad@uib.es
Facebook: <https://www.facebook.com/OficinaigualtatUIB>

Vicerektorat de Campus, Cooperació i Universitat Saludable | Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes



Universitat de les Illes Balears

#SOM UIB



PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR MOTIVO DE ORIENTACIÓN SEXUAL

OFICINA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Teléfono: 971 25 95 10
Correo electrónico: oficina.igualdad@uib.es

<http://oficinaigualtat.uib.cat>

1 ¿Qué es el acoso sexual?

Tipos

Chantaje sexual

(Quid pro quo o de intercambio), que es el producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo o estudios de la persona acosada, es decir, una persona con poder, quien solicita un favor sexual a otra persona (generalmente en situación subordinada) condicionándola con la consecución de algún beneficio o decisión que afecta al desarrollo de su vida laboral o académica (otorgar un ascenso, renovar un contrato, dar una evaluación positiva,...). El chantaje sexual también incluye un perjuicio evidente en el trabajo por haber rechazado insinuaciones de carácter sexual o la solicitud de favores sexuales.

Ejemplos

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 una compañera/o.

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.

3 ¿Quiénes acosan, quiénes son acosados/as?

El acoso sexual y acoso por razón de sexo puede afectar tanto a hombres como mujeres. Sin embargo, aunque ambos sexos pueden ser víctimas, las mujeres son las mayores afectadas. De hecho, según la ONU (2006), el acoso sexual es considerado como una forma de violencia contra las mujeres en la comunidad.

4 ¿Dónde suele ocurrir?

El acoso sexual y el acoso por razón de género u orientación sexual pueden tener lugar básicamente en dos ámbitos el laboral y el educativo.

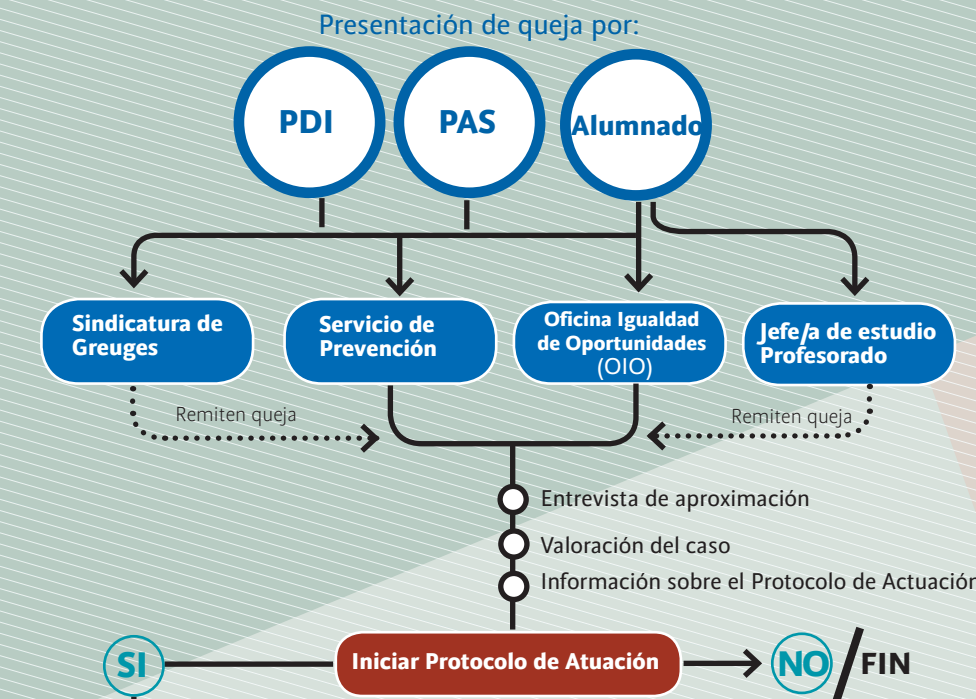
Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual ambiental

Sería aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma y que puede ser ejercida por superiores jerárquicos o por personas de igual o inferior nivel o por terceras partes, como clientela, proveedores, etc.

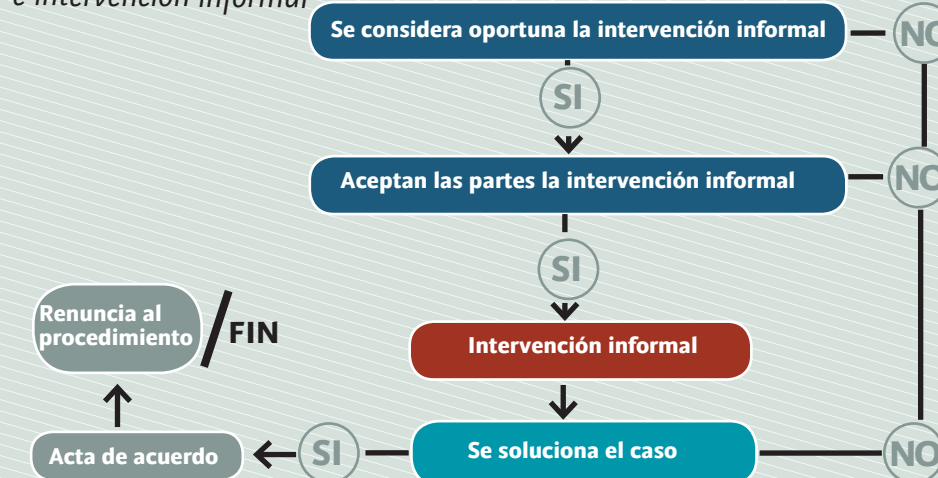
Fase 1

Presentación de queja y aceptación del protocolo de actuación



Fase 2

Recogida de información e intervención informal



PROTOCOLO

de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual en la Universitat de les Illes Balears

Fase 3

Resolución formal

