

**GUÍA DE PREVENCIÓN Y  
DETECCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL, ACOSO SEXISTA Y  
ACOSO POR ORIENTACIÓN  
SEXUAL E IDENTIDAD O  
EXPRESIÓN DE GÉNERO**



El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación Vianorte Laguna lanza esta guía, la cual forma parte de la puesta en marcha del Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, aprobado en agosto de 2022.

Madrid · 2022

## **GUÍA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXISTA Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

El acoso no es un fenómeno nuevo. Ha estado y está inmerso en nuestra cultura. En Fundación Vianorte Laguna, queremos tomar todas las medidas necesarias para prevenirlo y evitarlo. Esta guía pretende ayudar a conocerlo e identificarlo y de esta manera poder actuar contra él desde el primer momento, con la colaboración y participación de toda la plantilla.

## ***Aprende a detectar el acoso***

Queremos darte algunas definiciones y ejemplos orientativos para ayudarte a detectar el acoso. No se trata de una lista cerrada y exhaustiva porque el acoso adopta formas muy variadas y, por tanto, las que incorporamos en esta guía, no son las únicas posibles.

Recuerda que, aunque la persona acosadora no tenga el propósito de intimidar, lo que produce acoso es un comportamiento invasivo que supera los límites del respeto y la dignidad de la otra persona.

Así que, todos los tipos de acoso que se definen a continuación acontecen tanto cuando hay propósito, como cuando tienen el efecto de atentar contra la dignidad de la persona acosada o crear un entorno discriminatorio o degradante.

Por otra parte las situaciones de acoso pueden darse en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).

## ¿Qué es el acoso sexual?

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado ni solicitado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de otra persona. Incluido el que puede producirse en el ámbito digital,

### Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual:

Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, besos, roces, palmadas o pellizcos.

Acercamiento físico innecesario y excesivo (por ejemplo, con ocasión de reuniones, especialmente cuando la persona acosada esté a solas con la que acosa).

Búsqueda reiterada y deliberada de encuentros a solas con la persona de forma innecesaria en horario y lugares extra laborales haciendo uso de una situación de poder o asimetría.

Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto físico o por las ideas o manifestaciones de la persona acosada.

Insistencia en cualquiera de las conductas anteriores, especialmente si media una relación de jerarquía o asimetría de género (por ejemplo, suele ser más fácil que un hombre a una mujer que al contrario).

Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.

Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

Invitaciones extra laborales no solicitadas (por ejemplo, ofrecer ayuda aparentemente innecesaria para desempeñar una tarea o quedar fuera del ámbito laboral), que puedan interpretarse con fines íntimos o de carácter sexual.

Un caso claro de acoso sexual es el llamado «**chantaje sexual**» también conocido como «acoso sexual quid pro quo». En él, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico, o bien, que sus decisiones puedan tener efectos sobre las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Se trata de ofrecimientos o insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales o de represalias si no se accede a ello.

### Algunos ejemplos que constituyen chantaje sexual

- Insinuación de mejorar las condiciones salariales, de apoyar la carrera laboral, subir de categoría profesional o, en general la promesa de un tratamiento especial y beneficioso si se accede a alguna de las propuestas o requerimientos.
- Insinuación de que rechazar alguna de las propuestas puede originar problemas.

# ¿Qué es el acoso sexista o por razón de sexo?

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como cualquier tipo de comportamiento, intencionado o no, que es discriminatorio por razón de sexo o género y que tiene el efecto de crear un entorno intimidatorio o degradante. Es decir, meterse con alguien por pertenecer a un determinado sexo (normalmente asociado al hecho de ser mujer).

## Pueden constituir acoso sexista o por razón de sexo:

Agredir física o verbalmente para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro en pasillos, salas, eventos, reuniones....

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, invisibilizar, no escuchar o no tomar en serio).

Ridiculizar, utilizar expresiones peyorativas, o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona o grupo en por pertenecer a un determinado sexo, ya sea en el aula o en el entorno profesional.

Penalizar a trabajadoras y trabajadores por el ejercicio del derecho al permiso de maternidad o paternidad, exigiendo, por ejemplo, la recuperación de ese tiempo mediante la sobreasignación de horarios o tareas añadidas o extraordinarias después de dichos permisos.

Asignar o pedir a una persona tareas basándose en prejuicios sexistas (por ejemplo, pedir que las mujeres asistentes a una reunión sirvan el café o asignarles sistemáticamente las tareas administrativas y menos visibles).

Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.

Utilizar humor sexista en el ámbito de la empresa que resulte ofensivo para la persona receptora.

Ridiculizar las bajas de paternidad o maternidad.

# ¿Qué es el acoso por orientación sexual?

Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por orientación sexual:

Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.

Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio)

Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.

Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.

# *¿Qué es el acoso por expresión o identidad de género?*

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

## **Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por expresión o identidad de género:**

- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo en el entorno laboral de la empresa que resulte ofensivo para la persona receptora.

# ¿Qué es el acoso ambiental?

El acoso ambiental es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona o personas que son objeto del mismo. El acoso ambiental puede ser acoso sexual, por razón de sexo o sexista, por orientación sexual y acoso por identidad o expresión de género. El acoso ambiental puede darse por la generación de un ambiente sexista u homófobo en el que los favores sexuales no son un objetivo directo, pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y de minusvaloración de las personas afectadas, o por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada, de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas realizadas en público pueden constituir acoso ambiental:

Chistes y bromas que resulten ofensivos.

Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.

Miradas o gestos lascivos que incomoden; atención o amabilidad exageradas e inapropiadas que manifiesten una intencionalidad sexual que no se desea corresponder.

Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista u homófobo.

Mofa o ridiculización pública de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad y la diversidad, como por ejemplo, la petición de permisos de maternidad o paternidad, o de horarios que faciliten la conciliación laboral y personal, o la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

# ¿Puedes sufrir acoso?

## ¿SIENTES?

- Confusión, idea de que algo no «encaja» o está mal.
- Sobrecarga emocional y física.
- Malestar, baja autoestima, irritabilidad, desánimo, sentimientos de impotencia, ira, ansiedad y cuadros depresivos.
- Miedo a represalias (por ejemplo no promocionar la carrera profesional...).
- Sentimiento de culpa por la sensación de que algo se ha hecho para merecer el acoso, o por no haber hecho lo suficiente para detenerlo.
- Problemas de hiperactivación e hipervigilancia que pueden producir insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos.
- Problemas de concentración y atención, con dificultad para el rendimiento y el desempeño de las tareas laborales.
- Evitación de todo aquello relacionado con la fuente de acoso, llegando a producir abandono o bajas laborales.

## QUÉ HACER

- Analiza cuanto antes el incidente o comportamiento sucedido: toma nota de datos como fechas, lugares, personas que fueron testigos o que conocen la situación.
- Acumula pruebas: guarda todos los correos y mensajes que recibas.
- No mantengas en secreto el acoso. Cuéntalo a personas de confianza. Busca apoyo.
- Intenta averiguar si otras personas del mismo entorno han sufrido también acoso.
- Habla con tu superior/a o con la persona responsable de tu área o departamento.
- Informa de la situación y busca apoyo en la persona designada como agente de Igualdad de tu empresa.
- Puedes enfrentarte directamente a tu acosador siempre y cuando te sientas capaz de ello. Indícale qué comportamientos concretos no pueden repetirse.
- Puedes presentar una queja, reclamación o denuncia ante la persona designada como agente de Igualdad de tu empresa, o en la dirección de correo designada al efecto: [ifs.plandeigualdades@irv-if.com](mailto:ifs.plandeigualdades@irv-if.com).
- El procedimiento está recogido en el Protocolo y puedes consultarlo en .....

## ¿Eres testigo de una situación de acoso?

Ante una situación de acoso, tenemos el deber de actuar, tanto en los casos de acoso vertical descendente (por ejemplo, cuando una persona trabajadora es acosada por su superior), como en los de acoso vertical ascendente (una persona trabajadora a su superior) u horizontal (entre personas trabajadoras). Independientemente de tu posición, tu actuación es importante.

Si eres testigo de una situación de acoso, dirígete a la persona acosadora y hazle saber que debe cesar su comportamiento. Califica su conducta.

Observa con atención allí donde sospeches que puede darse una situación de acoso. Informa de la situación a la persona designada como agente de igualdad, quien podrá darte asesoramiento y receptionar una queja, reclamación o denuncia.

Tal y como recoge el Protocolo de la empresa, terceras personas pueden iniciar un procedimiento, así se podrá actuar de forma preventiva, aunque la persona afectada no quiera denunciar.

Si una persona acude a ti para contarte un caso de acoso, escúchale con respeto sin emitir juicios de valor ni culpabilizarla. Infórmale de que existe un Protocolo en la empresa y ofrécele tu ayuda para realizar el trámite en el caso de que fuese necesario.

## ***¡¡¡Actívate contra el Acoso Sexual o por razón de sexo en tu empresa!!!***

- Busca información sobre el acoso y fórmate. Participa en los cursos y talleres que te proponga la empresa en temas de acoso e igualdad.
- Si una persona a tu cargo sufre acoso, tienes la obligación legal de actuar.
- Si crees que una persona a tu cargo sufre acoso, recaba información reuniéndote por separado con las personas implicadas. Informa a la persona designada como Agente de Igualdad lo antes posible en caso de que el acoso sea de carácter sexual, o por razón de sexo o género.
- Asegúrate de que las personas a tu cargo o que trabajan contigo conocen la existencia de los protocolos sobre acoso sexual y por razón de sexo y género aprobados por la empresa, así como, los recursos y procedimientos de resolución de conflictos que ofrece
- No esperes a que se dé un caso para actuar. Es importante que muestres «tolerancia cero» hacia el acoso en cualquiera de sus formas.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres «tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria». La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid establece en su artículo 1 que «Todas las personas LGBTI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural».

