



Ciudades que cuidan: Tibás y Coslada

# Ciudades que cuidan: Tibás y Coslada

## SESIÓN FORMACIÓN 3

Acoso por razón de sexo y género, conceptos,  
ejemplos y protocolos



Cofinanciado por  
la Unión Europea

# CONCEPTOS

**Acoso u hostigamiento sexual**

**Acoso por razón de sexo/género**

**Acoso por identidad sexual y orientación sexual**

**Acoso a mujeres políticas**

# Acoso u hostigamiento sexual

---

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.

# Tipos de acoso sexual

— — —

- **Conductas verbales:** insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **Conductas no verbales:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- **Comportamientos Físicos:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.** Alguien en posición de poder fuerza a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo.
- **Ciberacoso - sextorsión:** chantaje de algo bajo amenaza de publicar o compartir imágenes íntimas de la víctima

# CASOS REALES DE ACOSO SEXUAL

Una mujer se suicida después de que sus compañeros de trabajo difundieran un **vídeo sexual** de hace cinco años.

Compañero del sindicato: "En Recursos Humanos les dijeron que no activaban el protocolo, que no era una cuestión laboral, que era algo personal suyo y que podía denunciar por la vía civil"

**¿Qué tipo de acoso es? ¿Cómo se podría haber actuado de otra forma para prevenir el suicidio de esta mujer? ¿Dónde están las responsabilidades?**

Harvey Weinstein – The Assistant  
(49.20-52-40)



**¿Qué tipo de acoso es? ¿Dónde están las responsabilidades?**

# ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO (+ IDENTIDAD SEXUAL Y ORIENTACIÓN SEXUAL)

— — —

Despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. Tiene que ver con:

- **Circunstancias que biológicamente les afecta a las mujeres:** embarazo, menstruación, menopausia, maternidad, lactancia natural...
- **Roles de género** (cuidado de la familia, mostrar empatía y afectos...). En este sentido, también puede ser sufrido por los hombres: un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependiente).

No es un conflicto laboral, se distingue porque es:

- Humillante y denigrante para la víctima
- No es un hecho aislado.
- Está relacionado con el machismo y los estereotipos de género.

# Tipos acoso por razones de sexo/género

— — —

## **Ataques con medidas organizativas:**

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.

9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc

# Tipos acoso por razones de sexo/género

— — —

## **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento). 2) Ignorar la presencia de la persona. 3) No dirigir la palabra a la persona. 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona. 5) No permitir que la persona se exprese. 6) Evitar todo contacto visual con la persona. 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

**Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:** 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc

## **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

1) Amenazas y agresiones físicas. 2) Amenazas verbales o por escrito. 3) Gritos y/o insultos. 4) Llamadas telefónicas atemorizantes. 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias. 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.



# ACOSO POLÍTICO A LAS MUJERES

— — —  
Toda conducta, sea por acción, omisión o tolerancia, dirigida contra una o varias mujeres que aspiren o estén en ejercicio de un cargo o una función pública, que esté basada en razones de género o en la identidad de género, ejercida de forma directa, o a través de terceras personas o por medios virtuales, que cause daño o sufrimiento y que tenga como objeto o como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos, en uno o en varios de los siguientes supuestos:

- 1) Obstaculizar total o parcialmente el ejercicio del cargo, puesto o funciones públicas.
- 2) Afectar el derecho a la vida, la integridad personal y los derechos patrimoniales para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos.
- 3) Perjudicar la reputación, el prestigio y la imagen pública para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos.

# CASOS REALES DE ACOSO A MUJERES POLÍTICAS

## Ofelia Fernández

¿Qué tipo de acoso de los que hemos visto antes es?



# ¿Dónde puede darse?

— — —

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

# Marco jurídico

**CEDAW**

**(1992)**

— — —

La **violencia contra la mujer** es una forma de discriminación que impide gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

Ratificada por Costa Rica mediante la Ley nº6968, artículo 1. Y el artículo 7 hace alusión específica a la violencia política.

**Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer**

Ratificada por CR mediante la Ley nº 7499 de 1995, reconoce que la violencia contra la mujer impide y anula derechos y libertades.

**Ley 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” y sus reformas (8805)**

**Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política (mayo 2022). Prototipo de normativa municipal**

Específica para mujeres: a) en cargos de elección popular, b) en cargos de promoción y ejecución de políticas públicas institucionales de igualdad de género

# Buenas prácticas acoso sexual

# No callamos

---



Es un protocolo iniciado por el Ayuntamiento de Barcelona en el año 2018 para abordar las violencias machistas, específicamente las violencias sexuales y las LGTBfóbicas en espacios de ocio nocturno.

## Caso Dani Alves.

# Ask for Ángela

Distintivos en locales y carteles en los baños de mujeres que las informa que si sufren una agresión pueden dirigirse a la barra de la discoteca preguntando por Ángela.



# Protocolos de acoso de organización del tercer sector

- — —
- Posicionamiento claro de tolerancia cero** con el acoso a través de distintos documentos (Web, Guía de conducta y actuación ética o el Convenio colectivo).
  - Está incluido en el **Manual de Acogida** que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización.
  - Alto nivel de **detalle, actualizado** cada 4 años.
  - Diligencia: plazo de **1 mes** para la investigación.

- Crea **figuras de responsabilidad específicas** Ha creado un puesto de especialista en riesgos operacionales y *safeguarding* porque vincula el acoso y el abuso sexual con la seguridad en un sentido amplio.
- No sólo incluye medidas de **denuncia, sino también preventivas**. En los procedimientos en la selección y contratación para **filtrar perfiles que no son seguros** (se les pide el certificado de delitos sexuales)
- Informar y **facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación**. Desde que llegan, en una intranet compartida, en el boletín.



# PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

¿ESTÁN EN LA LEY DE VIOLENCIA POLÍTICA Y DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

# Principios y garantías de un protocolo de acoso sexual

— — —

## **Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.**

- Protocolo Violencia Política: Artículo 14 (pág 15)
- Ley Hostigamiento Sexual:

**Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Tiene que garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

- Protocolo Violencia Política:
- Ley Hostigamiento Sexual:

**Diligencia, celeridad, seguridad**, coordinación y colaboración en el procedimiento. El procedimiento tiene que estar detallado y ser claro, permitiendo Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso.

- Protocolo Violencia Política: art. 18 pág. 16
- Ley Hostigamiento Sexual

# Principios y garantías de un protocolo

— — —

**Reparación de la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.**

- Protocolo Violencia Política:
- Ley Hostigamiento Sexual:

**Enfoque de género y derechos humanos** en todo el procedimiento. Personas de referencia en la comisiones.

- Protocolo Violencia Política:
- Ley Hostigamiento Sexual:

# Principios y garantías de un protocolo de acoso sexual

## — — — **Investigación exhaustiva e imparcial de los hechos,**

- Protocolo Violencia Política: Art. 17. pág. 15
- Ley Hostigamiento Sexual:

## **Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.**

- Protocolo Violencia Política: artí 21 -medidas cautelares, pàg 16. y art. 23,
- Ley Hostigamiento Sexual:

## **Evitar su revictimización.**

- Protocolo Violencia Política: Art. 15 (pág 15)
- Ley Hostigamiento Sexual:

# ¿Qué tipo de medidas?

— — —

**Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso. Formación, Campañas de sensibilización, actuar ante casos que no se consideran tan graves para que no vayan a más....

Artículo 10 y 11, pág 12 -14.

2. **Medidas proactivas o procedimentales de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse **y medidas cautelares** y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de **medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el **régimen disciplinario**.

# PARTES DE UN PROTOCOLO

## **Compromiso del ayuntamiento (exposición de motivos, objetivos)**

### **Marcó normativo**

**Ámbito de aplicación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.** ¿a quién afecta? a toda la plantilla. también resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización

### **Principios y garantías**

**Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

**Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

**Modelo de queja o denuncia en la empresa (nombre de la empresa) y dónde enviarlo.**

**Medidas de sensibilización, información y formación** para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Incluye la Publicidad y difusión del protocolo a la plantilla (cómo se va a hacer?)

**Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del protocolo**

## -Procedimientos de actuación

Fases, plazos y responsables

### CAPÍTULO V LEY VIOLENCIA POLÍTICA



1. Responsabilidad. Comisión u organismos, quien lo compone y quiénes son suplentes.

2. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación de la resolución del expediente de acoso del expediente administrativo.

3. La resolución del expediente de acoso

4. Seguimiento una vez cerrado el expediente