



Herramienta de Intervención 11: ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

DEFINICIÓN

La violencia contra las mujeres en sus múltiples formas y grados es la expresión más visible de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

El **acoso sexual** se refiere a *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la entidad que, tiene como objetivo o como consecuencia, crear un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”*.

El **acoso sexista o acoso por razón de sexo** se refiere a *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la entidad, degradando las condiciones de estancia o de trabajo de la afectada”*.

En línea con el *Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres*, y como complemento al *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo* de Asociación T4, se establece esta herramienta para abordar de forma más específica las actitudes y conductas de acoso sexual y sexista entre personas usuarias, y/o entre personas usuarias y el equipo.

UTILIDAD

Se puede utilizar cuando la persona usuaria lleva a cabo un comportamiento que pueda constituir acoso sexual. A modo de ejemplo:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o posters pornográficos en lugares visibles públicos de la entidad;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual);
- h) agresiones físicas.

Asimismo, se puede utilizar cuando la persona usuaria lleva a cabo un comportamiento que pueda constituir acoso sexista o por razón de sexo:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual;
- c) los comentarios desvalorizando o asignando características y roles estereotipados;
- d) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- e) aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

Unidades Residenciales Atsedena-Aukera-Bidexka

Estrada San Agustín 6-bajo – 48007 BILBAO – Bizkaia – www.asociaciont4.org

Asociación T4 de Lucha contra el Sida / Hiesaren Aurkako T4 Elkarte

Entidad declarada de utilidad pública e interés social

“1992.urtetik zure Gibizia hobetzen”. “Desde 1992 mejorando tu vida”





CÓMO SE LLEVA A CABO

PREVENCIÓN

- Dando a conocer el compromiso de T4 frente a cualquier tipo de comportamiento violento, y la idea de que todas las personas deberán respetar la dignidad de las personas evitando este tipo de conductas. Por ello, en el contrato de entrada al recurso, entre otras, la persona usuaria firma una cláusula por la que se compromete a *“Respetar la dignidad de las personas (usuarias y equipo) sin discriminación por razón de sexo, por su condición social, racial, religiosa, orientación e identidad sexual, edad, discapacidad y estado serológico.”*
- Realizando un trabajo de sensibilización en torno al tema del acoso, fechas señaladas como el 25 de Noviembre, el 8 de Marzo, el 28 Junio, el 1 Diciembre.
- Introduciendo la perspectiva de género de forma transversal en los programas, servicios, talleres, etc. que se llevan adelante en la entidad.
- Identificando y visibilizando las actitudes y comportamientos de acoso en las fases iniciales, atajándolas, sin minimizar, señalándolas como actitud/comportamiento machista, sexista, homófobo, tránsfobo, etc.

INTERVENCIÓN

CON LA PERSONA AGRESORA

Las intervenciones y/o sanciones serán proporcionales al tipo de falta:

FALTAS LEVES: observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso y uso de imágenes pornográficas en lugares públicos de la entidad.

Se considera agravante el abuso de situación de poder (por asignación social de un grupo frente a otro, por condición de salud,...), así como la reiteración de las conductas ofensivas, y la alevosía (esto es, empleo de medios, o formas en la ejecución que tiendan a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes no tener anotada sanción alguna en su expediente, o haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta.

- Parar y reprobador la conducta de forma inmediata. Se le pedirá que compense y repare el daño causado pidiendo disculpas, públicas en caso de que haya sido en público.
- Si hay indicios de consumo se le retirará del espacio común, y se pospondrá la acogida a un momento más adecuado.
- En acogida se le mostrará y remitirá al compromiso que adquirió en el contrato de entrada, y se escuchará lo que tenga que decir al respecto, sin dar cabida a justificaciones que pretendan minimizar o culpabilizar a la otra persona. Podrá estar presente en un segundo momento, si así lo desea, la persona usuaria acosada. Se tratará de que entienda que el perjuicio no solo se ha cometido hacia la persona afectada sino hacia el conjunto de la entidad, y hacia sí mismo, si su objetivo es permanecer en el recurso. Se le amonestará verbalmente y se le pedirá que no se vuelva a repetir, en cuyo caso, se le informa de que se valorarán nuevas medidas y sanciones, incluido el alejamiento del recurso.

Unidades Residenciales Atsedena-Aukera-Bidexka

Estrada San Agustín 6-bajo – 48007 BILBAO – Bizkaia – www.asociaciont4.org

Asociación T4 de Lucha contra el Sida / Hiesaren Aurkako T4 Elkarte

Entidad declarada de utilidad pública e interés social

“1992.urtetik zure Gibizia hobetzen”. “Desde 1992 mejorando tu vida”





- Si hay circunstancias agravantes, se le pedirá una reparación mayor, asignándole una o varias de las siguientes tareas: hacer un plus de las tareas relacionadas con las que pretendía desvalorizar a la otra persona; un trabajo educativo o reflexión escrita o mural (para lo que se le podría dar un texto o material audiovisual previo), exponerlo en el grupo; asistir a algún taller del entorno en relación a temas de igualdad, intercambio de tareas, grupos de hombres por la igualdad...; incluir en su PI un objetivo relacionado. Además se le podrá sancionar con alguna medida de alejamiento temporal de la persona en el interior del recurso: comer después, o mantenerse alejado de la persona, etc.
- Se dará traslado de la falta y las medidas a la PR de Diputación, en previsión de que si reincidiera hubiera que recurrir a medidas mayores.

FALTAS GRAVES: invitaciones impúdicas o comprometedoras; gestos obscenos, contacto físico innecesario, rozamientos; observación clandestina de personas en lugares reservados, realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual; actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; aislar e incomunicar a una persona; reiteración de falta leve haciendo caso omiso de las medidas correctoras aplicadas:

- Se añadirá un alejamiento temporal de entre 3 y 7 días.

FALTAS MUY GRAVES: el chantaje sexual; el acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando por la gravedad del hecho y demás circunstancias merezca la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

- Alejamiento definitivo.

CON LA PERSONA AFECTADA

- Se le acogerá para interesarnos por cómo está y hacer una primera valoración, conocer si lo ha identificado como agresión y establecer las medidas inmediatas necesarias.
- Se le transmite **confianza, seguridad y apoyo**, así como el compromiso de la entidad para garantizar la seguridad y la salud. Se informa a la persona afectada de las **medidas previstas** en cada momento.
- En caso necesario se le informará sobre **servicios públicos disponibles** para garantizar su protección y recuperación.
- En caso de que se trate de personas usuarias, y en función de la situación, se les ofrece la **posibilidad de no compartir espacios**, o compartir los menos posible, teniendo que mantener la persona agresora una distancia mínima de la persona agredida, moviéndola de piso si llegara el caso y es posible, o el horario de comidas, etc.
- Se le pedirá **que informe inmediatamente si se repite** algún comportamiento similar, transmitiéndole que se hará seguimiento del tema y el equipo estará ahí para lo que necesite.





- En caso de que se trate de personas usuarias, **si se detecta dificultad para identificarla como situación de agresión o acoso sexista, la educadora de referencia realizará un trabajo educativo** que ayude a identificar, afrontar, responder y prevenir situaciones desde una posición más empoderada.
- **En caso de que se trate de personas del equipo** se les ofrece la **posibilidad de abstenerse de intervenir** con la persona usuaria que le ha acosado, **y delegar** en otras personas del equipo, no participando en acompañamientos o salidas en las que esté presente...
- Si la persona afectada es del equipo, ella misma u otra persona del equipo que lo haya presenciado, podrá plantear una **queja escrita o verbal ante la Asesoría Confidencial si lo considera**.
- En ningún caso las medidas de alejamiento podrán suponer para la persona afectada un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de estancia o de trabajo.

QUIÉN

- En primer término, la **persona del equipo que viva, presencie o tenga conocimiento** de la conducta, se ocupará de atajar y reprobar la misma, así como de tener una primera acogida inmediata con cada una de las partes implicadas en la situación, y si hiciera falta y la parte afectada estuviera de acuerdo, en un segundo momento con ambas partes a la vez.
- Además de registrar por escrito el incidente en el parte de la persona usuaria, **se registrará como aviso a Coordinación del centro y se comunicará verbalmente a Coordinación** si la persona afectada es una persona del equipo y/o se valora que requiere de medidas que impliquen una consecuencia o sanción grave.
- Si la persona afectada es del equipo, una persona de **Coordinación** del centro se pondrá en contacto con ella para **ofrecer un espacio para abordarlo**, bien con coordinación, o si lo prefiere con la Asesoría Confidencial, o ambas.
- En segundo término, y en función de la gravedad y la reiteración de la actitud, será el **equipo educativo y referentes de la persona usuaria**, quienes se encarguen de proponer y/o trasladar medidas o trabajos educativas y/o, sanciones en función de la gravedad.
- En función de la gravedad y/o reiteración de la situación y, por consiguiente, de las medidas a tomar, se consultará con **Coordinación, y con la profesional de referencia en Diputación** para la aprobación de la sanción y, en su caso, la comunicación.
- El equipo podrá apoyarse en la persona referente del Modelo de Intervención y/o en la **Asesoría Confidencial** para la covisión de casos de acoso sexual y sexista.
- El equipo **registrará y hará un seguimiento** de este tipo de comportamientos para que la referente educativa, Coordinación, o la Asesoría Confidencial en su caso, puedan reforzar la intervención en acogidas, valorar si requiere nuevas medidas, y elaborar informes sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia de género en el trabajo.

