

DEFINIENDO LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN LAS UNIVERSIDADES

/ BATERÍA DE DEFINICIONES PARA EL EJERCICIO /

DEFINICIÓN 1: DONOSTIAKO UDALA

5.1. EL ACOSO SEXUAL, SEXISTA Y MACHISTA COMO EXPRESIONES DE LA VIOLENCIA MACHISTA

El acoso sexual, sexista y machista en el ámbito laboral se caracteriza por ser una conducta indeseada por parte de la persona que lo recibe. No es recíproco. La dificultad está en que corresponde a cada persona determinar el tipo de comportamiento que le resulta aceptable y de parte de quien provenga. Esto lleva a la posición sustentada de que el acoso debe ser juzgado según la percepción de la persona que lo sufre, es un criterio subjetivo.

El acoso sexual, sexista y machista es un problema de poder, surge cuando hay una asimetría entre quien(es) lo ejerce(n) y quien(es) lo vive(n). Asimetría tanto funcional (de una persona en concreto contra otra) como simbólica (por la función que cumplen para imponer una normativa heterosexista y patriarcal de comportamiento).

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos que tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su estabilidad física y emocional así como su desempeño profesional y laboral.

Fuente: “Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Donostia”, Ayuntamiento de Donostia, 2015. Texto completo: <http://bit.ly/2F1TCoq>

DEFINICIÓN 2: EMAKUNDE

3.2 DEFINICIONES. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- gestos obscenos;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- 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, quid pro quo o de intercambio);
- agresiones físicas.

Fuente: “Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo”; Emakunde, instituto vasco de la mujer. 2011. Nota: este protocolo se ofrece como modelo y por lo tanto se puede encontrar la misma formulación en varios protocolos de empresas, fundaciones y asociaciones. Texto completo: <http://bit.ly/2oqFwCQ>

DEFINICIÓN 3: UPV

ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES.

Se entiende el acoso laboral como toda conducta de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquellas/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, en el marco de la relación laboral o funcional, y que supone un riesgo para la salud.

Por lo tanto, los requisitos necesarios para considerar que una determinada conducta pueda constituir acoso son los siguientes: que sea reiterada y prolongada en el tiempo, se efectúe desde una posición de poder de cualquier tipo, en el ámbito laboral, y sea susceptible de causar un daño a la salud, y de entenderse objetivamente como un ataque a una persona, que crea un entorno hostil o humillante y perturba su vida laboral.

Se entiende por acoso 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 u ofensivo.

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Para tratar de ayudar a reconocer las posibles situaciones de acoso laboral, de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso discriminatorio se exponen en los anexos I, II y III conductas diferenciando entre las que podrían ser consideradas acoso y las que no. Se trata de un listado orientativo, no cerrado, siendo necesario interpretar caso por caso las posibles circunstancias que se den y la concurrencia de las diferentes notas.

Fuente: "Acuerdo sobre solución de denuncias de acoso en el ámbito laboral", UPV/EHU y 6 sindicatos, 2014.
Texto completo: [https://www.ehu.eus/documents/1821432/1896405/Acoso+2014+\(2\)](https://www.ehu.eus/documents/1821432/1896405/Acoso+2014+(2))

DEFINICIÓN 4: UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA (UPNA)

ACOSO SEXUAL

La Ley de Igualdad define el acoso sexual como "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". Se distinguen dos formas de acoso sexual:

Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo): conducta realizada por una persona con cargo superior, que puede afectar negativamente al empleo. (Acoso sexual vertical)

Acoso sexual ambiental: conducta de naturaleza sexual que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona. (Acoso sexual horizontal)

Pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas y comprometedoras;
- c) gestos obscenos
- d) contacto físico innecesario, rozamientos;
- e) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o los vestuarios;
- f) 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.

Fuente: Protocolo para la prevención, detección, y actuación en los supuestos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Pública de Navarra, UPNA, 2016.
texto completo: http://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138328_100000Protocolo-Acoso.pdf

DEFINICIÓN 4: UNIVSERSIDAD DE GRANADA (UGR)

4.1. Concepto general

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.2. Tipos de acoso

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

Acoso descendente:

Se refiere al acoso que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

Acoso horizontal:

Trata el acoso que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

Acoso ascendente:

Procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

Interseccionalidad:

El origen del acoso puede producirse por razones múltiples y simultáneas. Por ese motivo se entenderá que el acoso puede originarse por una o varias razones.

4.3. Principales formas de acoso

A continuación se recogen algunas formas de acoso que por su habitualidad aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias, bien de forma individual o en combinación de conductas, por lo que siempre debe dejarse abierto el listado de comportamientos de acoso.

a.- Acoso laboral:

Hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio). De conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, se considera que hay acoso cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

b.- Acoso 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

c.- Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

d.- Acoso psicológico o moral:

De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

e.- Ciberacoso:

El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Este ciberacoso hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso, configurando una forma de acoso, no un tipo específico de conducta acosadora

f.- Otros tipos de acoso:

Dentro del acoso moral discriminatorio se incluye también toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, o por diversidad sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. (Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre).

Fuente: Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso, Octubre 2016.

Texto completo: sl.ugr.es/09qr