

V JORNADAS
**CONTRA LA
VIOLENCIA
DE GÉNERO**

ÍNDICE

PROGRAMA

4

ACOSO SEXUAL:

Cartel

5

Infografía

6

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cartel

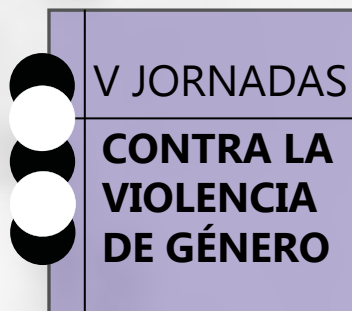
7

Infografía

8

¿CÓMO ACTUAR?

9



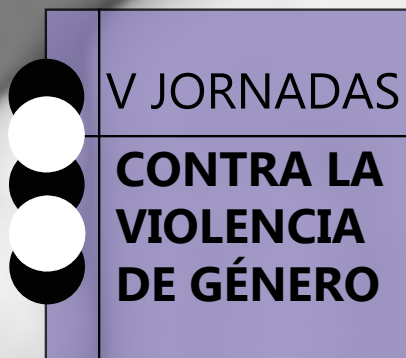
V JORNADAS
**CONTRA LA
VIOLENCIA
DE GÉNERO**



STOP

TOLERANCIA CERO
FRENTE AL ACOSO SEXUAL
Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

www.juntadeandalucia.es/agenciadeserviciossocialesydependencia



V JORNADAS
CONTRA LA
VIOLENCIA
DE GÉNERO

PROGRAMA

22 de noviembre de 2022

11:00 – 11:10

Inauguración.

Sra. Secretaria General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad.

D^a Ana Carmen Mata Rico.

11:10 – 12:10

Diferencias entre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral. El acoso sexual y acoso por razón de sexo son violencia de género.

D^a Begoña Marugan Pintos. Doctora en sociología y licenciada en Ciencias Políticas. Profesora asociada de la Universidad Carlos III de Madrid.

12:10 - 13:10

Acoso callejero.

D^a Julia López Duque. Periodista especializada en comunicación social e institucional. Gerente de incidencia política e investigación de Plan International.

13:10 - 13:20

Clausura.

Sr. Director Gerente de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.

D. Alejandro Lerín Bergasa.

CONDUCTAS QUE PODRÍAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL



V JORNADAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Bromas o comentarios de carácter sexual o intimidante.	Difundir rumores sexuales.	Llamadas, notas o correos electrónicos de contenido sexual.	Contacto físico deliberado y no solicitado, como tocamientos, roces, palmadas.
Exhibir fotos o escritos de naturaleza sexual.			Insinuaciones de promoción laboral a cambio de encuentros sexuales.
Gestos, silbidos o miradas obscenas.			Conductas vejatorias y humillantes debido a la condición sexual de la persona acosada.
Amenazas laborales y chantaje sexual.	Realizar acercamientos no consentidos.	Arrinconar, buscar quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.	Preguntar sobre la vida sexual.

Un **17,3%** del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor señalaba a alguien del trabajo, lo que nos dice que prácticamente **1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral.** (Macroencuesta de Violencia contra las mujeres 2019, publicada en 2020 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).

ACOSO SEXUAL

V JORNADAS

CONTRA LA
VIOLENCIA
DE GÉNERO

El **acoso sexual** tiene la consideración de **acto de violencia de género** en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Se entiende por acoso sexual los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el **ámbito** en el que se produzca, incluido el **laboral**.

TIPOS DE MANIFESTACIONES

CHANTAJE SEXUAL

Se produce cuando una persona con mayor responsabilidad, poder o con capacidad de influir sobre la estabilidad de otra (superiores jerárquicos), solicita favores sexuales ejerciendo una amenaza implícita o explícita sobre el acceso al empleo, el mantenimiento del empleo o las condiciones laborales (salario o promoción).

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

Es una conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista y que afecta al ambiente de trabajo. Esta conducta no tiene por qué ser ejercida a través de un superior jerárquico, pueden realizarlo personas de la misma o inferior categoría profesional, clientes o proveedores, de forma individual o conjunta.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL (a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo)

ACOSO SEXUAL VERBAL

- Hacer bromas o comentarios de carácter sexual que tienen una trascendencia ofensiva.
- Hacer comentarios sobre el físico de carácter sexual e intimidante.
- Difundir rumores sexuales.
- Invitaciones sexuales, lúdicas, de forma continuada pese al rechazo previo.
- Amenazas laborales y chantaje sexual. Insinuación de promoción laboral a cambio de encuentros sexuales.
- Invitaciones a mantener relaciones sexuales de manera continuada y repetitiva.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

ACOSO SEXUAL NO VERBAL

- Mostrar abiertamente contenido sexual o pornográfico en el entorno laboral.
- Cartas o mensajes de contenido sexual.
- Conductas vejatorias y humillantes debido a la condición sexual de la persona acosada.

ACOSO SEXUAL FÍSICO

- Intento continuado de mantenerse a solas con la persona acosada.
- Hacer contacto físico mediante tocamientos y caricias de forma no consentida y que resulta desagradable para la persona acosada.
- Tocamientos intencionales o "accidentales" de los órganos sexuales.



CONDUCTAS QUE PODRÍAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Bromas sexistas.	Denigrar el trabajo femenino.	Humillar capacidades, habilidades y tareas realizadas por mujeres.	Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer.
			
Realizar comentarios prejuiciosos y estereotipados.	Evaluar el trabajo en función del sexo, la identidad o la orientación sexual.	Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.	Manifestar prejuicios de género como "Las mujeres deben encargarse del hogar".
Quitar funciones a mujeres que vuelven al trabajo tras una baja por maternidad.	Designar "tareas de mujeres" a empleadas y no a empleados.	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.	Sabotear el trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El **acoso por razón de sexo** tiene la consideración de **acto de violencia de género** en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Se entiende por acoso por razón de sexo los comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el **ámbito** en el que se produzca, incluido el **laboral**.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

(a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo)

- Realizar bromas sexistas.
- Denigrar el trabajo femenino.
- Humillar capacidades, habilidades y tareas realizadas por mujeres.
- Evaluar el trabajo realizado en función del sexo, la identidad o la orientación sexual.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.
- Realizar comentarios prejuiciosos y estereotipados.
- Manifestar prejuicios de género tales como: "Las mujeres deben encargarse del hogar y/o tener una jornada laboral más corta que los hombres".
- Quitar funciones de responsabilidad a mujeres que vuelven al trabajo tras una baja por maternidad.

¿CÓMO ACTUAR ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL?



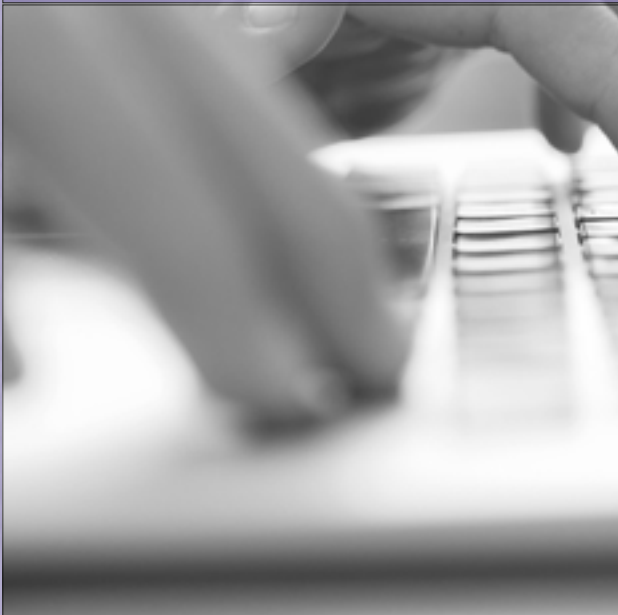
V JORNADAS
**CONTRA LA
VIOLENCIA
DE GÉNERO**

INFORMACIÓN

- . Lee el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de la ASSDA.
- . Consulta a la Unidad de Prevención, Ergonomía y Salud Laboral.
- . Consulta a tu responsable.

ACTIVA EL PROTOCOLO

- . Presenta la solicitud del protocolo por registro.
- . Dirígelo a la Presidencia del Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso.



PRESENTA UNA DENUNCIA

Puedes denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la policía o en el Juzgado de Guardia.