



Entorno Seguro

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
VERIFICACIÓN E INTERVENCIÓN PARA LOS CASOS
DE ACOSO SEXUAL

| | |
|---|---------------------------------------|
| Elaborado por: Equipo Entorno Seguro | Aprobado por: Consejo de Dirección |
| Fecha: 03.01.2022 | Fecha: 10.01.2022 |

| Rev. | Fecha | Apdo. modificado/descripción de la modificación | Motivo |
|-------------|--------------|--|---------------|
| 0 | 03.01.2022 | Protocolo | Creación |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Índice

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Objetivos y compromisos | 4 |
| 2 | Qué es el acoso sexual | 4 |
| 3 | Prevención y detección del acoso sexual | 5 |
| 4 | Recomendaciones generales para la verificación del acoso sexual y ayuda a la víctima ... | 6 |
| 5 | Valoración y verificación de la situación de acoso sexual | 7 |
| 5.1 | ¿Qué hacer si se confirma la situación de acoso sexual? | 7 |
| 5.2 | ¿Qué hacer si no se confirma la situación de acoso sexual? | 7 |
| 6 | Contacto equipo Entorno Seguro | 8 |
| | Anexo 1. Diagrama de flujo del protocolo para la prevención, verificación e intervención para los casos de acoso sexual | 9 |
| | Anexo 2. Recomendaciones para la entrevista con la presunta víctima | 10 |
| | Anexo 3. Recomendaciones para la entrevista con los observadores no participantes | 11 |
| | Anexo 4. Recomendaciones para el equipo de apoyo en los presuntos casos de acoso sexual | 11 |

1 Objetivos y compromisos

Conscientes de las graves consecuencias que una situación de acoso sexual puede tener tanto para la persona acosada como para el desarrollo de la actividad habitual de su entorno, ya sea a nivel personal (familiares, amigos) como a nivel social (compañeros de trabajo, profesores, alumnos, etc.) IQS establece una herramienta de protección frente al acoso sexual. Para ello se delimita el concepto de acoso sexual y sus manifestaciones, de manera que cualquier persona pueda, en todo momento, saber cuándo está ante una situación de acoso sexual. Asimismo, se establece un procedimiento prevención, detección y resolución del acoso sexual.

En el convenio colectivo de IQS están contempladas como faltas laborales muy graves el acoso sexual y el acoso laboral (Art. 42), así como la existencia del equipo de entorno seguro (Art. 51).

2 Qué es el acoso sexual

El **acoso sexual** es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Otras situaciones de acoso que en caso de producirse también activarían este protocolo son:

- Acoso por razón de sexo
- Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

El **acoso por razón de sexo** es un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las personas y de crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En este sentido, constituye discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

El **acoso por razón de la orientación sexual y por razón de identidad de género** es aquel comportamiento basado en la orientación sexual o la identidad de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica y de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, molesto, etc.

Los diferentes tipos de acoso definidos se pueden dar de manera puntual o sistemática y pueden ser de tipo horizontal (entre compañeros/as), vertical descendente (de un superior a un subordinado/a, de un docente a un estudiante...) o vertical ascendente (de un subordinado/a a un superior, de un estudiante a un docente...) Aunque lo más habitual, por la situación de desigualdad existente es que sean las mujeres las que más sufren este tipo de violencia.

Hay que señalar que el acoso puede afectar a mujeres y hombres y no necesariamente se tienen que producir entre personas de diferente sexo.

3 Prevención y detección del acoso sexual

Como primera medida preventiva, el equipo de Entorno Seguro de IQS pone el foco sobre esta problemática comunicando la existencia de este protocolo de recomendaciones, y poniéndolas a disposición de toda la comunidad universitaria. Ello debe contribuir a un gradual cambio de cultura por el que se logre una mayor sensibilidad hacia el sufrimiento causado por el acoso sexual. Todo miembro de la comunidad universitaria está llamado a prestar atención a los indicadores de acoso sexual.

Además de la difusión de este protocolo, desde el Equipo de Entorno Seguro queremos desarrollar acciones concretas de sensibilización mediante la organización de talleres y coloquios dirigidos a toda la comunidad universitaria en materia de igualdad y de género.

A continuación, se detallan posibles indicadores del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso por razón de orientación sexual y/o de identidad de género:

| Indicadores conductuales de los posibles acosadores | |
|---|---|
| 1 | Hacer comentarios o bromas sexuales ofensivas. |
| 2 | Provocar quedarse a solas innecesariamente con una persona. |
| 3 | Hacer acercamientos físicos excesivos e imponer el contacto físico no solicitado. |
| 4 | Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. |
| 5 | Insistir para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas. |
| 6 | Lanzar miradas lascivas al cuerpo y hacer gestos obscenos. |
| 7 | Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual de una persona. |
| 8 | Solicitar favores sexuales. |
| 9 | Forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones (chantaje sexual) . |
| 10 | Tener actitudes condescendientes o paternalistas. |
| 11 | Decir insultos basados en el sexo. |
| 12 | Tener conductas discriminatorias por razón de sexo. |
| 13 | Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona. |
| 14 | Ridiculizar o infravalorar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo. |
| 15 | Utilizar humor sexista. |
| 16 | Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo. |

La observación de algunos de los siguientes indicadores no debe asociarse exclusivamente a una conducta de acoso. Habrá que ser muy cuidadosos ya que estos indicadores pueden estar asociados a otras problemáticas:

| Indicadores emocionales de la posible víctima | |
|---|---|
| 1 | Síntomas de estrés psicológico (somatizaciones, insomnio, alteración de los hábitos alimentarios, pérdidas de memoria, depresión, crisis de ansiedad, ataques de pánico, pensamientos autolesivos, uso de drogas, etc.) |
| 2 | Sentimientos de baja autoconfianza y autoestima, autoeficacia e inseguridad |
| 3 | Sentimientos de indefensión y desesperanza |
| 4 | Irascibilidad, dificultad de control del llanto, inestabilidad emocional |
| 5 | Absentismo |
| 6 | Evitación de las relaciones sociales |
| 7 | Descenso del rendimiento académico y/o profesional |

4 Recomendaciones generales para la verificación del acoso sexual y ayuda a la víctima

Cuando un miembro de IQS crea ser víctima de acoso sexual, se recomienda poner su caso en conocimiento de algún miembro del equipo de Entorno Seguro:

- o del Director de Recursos Humanos, o de la Dirección General, en caso de ser la presunta víctima un empleado/a del centro.
- o del Coordinador de su titulación, o del Decano de la escuela que corresponda, en caso de que la presunta víctima sea estudiante.

Se recomienda que cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento o sospecha de un caso de acoso sexual, acuda a cualquiera de los miembros del equipo de Entorno Seguro, cuya misión encomendada es la de ayudar a la gestión de estas situaciones.

El equipo de Entorno Seguro dispone de la siguiente dirección de correo electrónico: entornoseguro@iqs.url.edu. La lista actualizada de miembros del equipo de Entorno Seguro puede consultarse en <https://www.iqs.edu/es/conoce-iqs/presentacion/unijes>.

5 Valoración y verificación de la situación de acoso sexual

Se recomienda que el equipo Entorno Seguro, Dirección General y Director Recursos Humanos o el Coordinador/Decano que corresponda) trabajen colegiadamente para constituir un equipo de verificación.

El equipo de verificación para casos de acoso sexual tiene que estar constituido, como mínimo, por dos miembros del equipo de Entorno Seguro y por Dirección General quienes valorarán la necesidad de integrar a otros miembros en función del caso concreto.

Una vez constituido, el equipo de verificación realizará una entrevista con la presunta víctima siguiendo las recomendaciones del anexo 2. En caso de que a lo largo de la entrevista la presunta víctima mencione a potenciales testigos del acoso (observadores no participantes), el equipo de verificación realizará una entrevista con éstos, siguiendo las recomendaciones del anexo 3.

| Acciones | Ver |
|--|-------------------------|
| 1. Entrevista con la persona presuntamente acosada. | Anexo 2 |
| 2. Entrevista con los observadores no participantes. | Anexo 3 |

5.1 ¿Qué hacer si se confirma la situación de acoso sexual?

La verificación del acoso se produce cuando, por el seguimiento del presente protocolo, o por otra circunstancia, el equipo de verificación de IQS no tiene dudas razonables respecto la realidad de éste ni sobre la identidad de los acosadores.

En tal caso, la dirección del centro debe aplicar medidas disciplinarias pertinentes y, según la gravedad del caso, emprender acciones legales contra los acosadores, preferiblemente habiéndolo acordado con la víctima.

5.2 ¿Qué hacer si no se confirma la situación de acoso sexual?

Si no se logra confirmar la situación de acoso tras las acciones 1 y 2, se recomienda crear un grupo de apoyo.

El equipo de verificación designará los miembros del grupo de apoyo.

| Acciones | Ver |
|----------------------------------|-------------------------|
| 3. Creación de un grupo de apoyo | Anexo 4 |

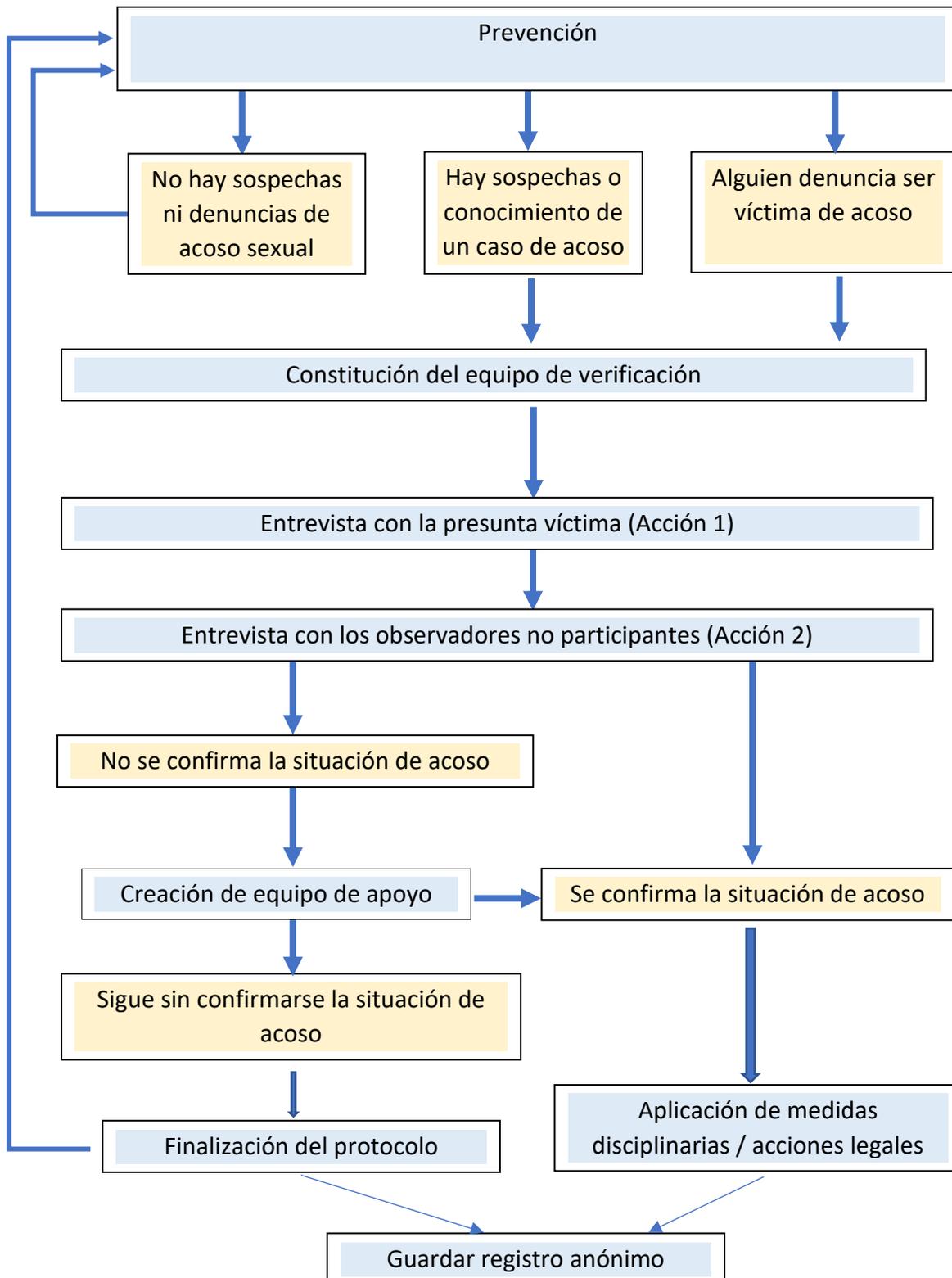
Si, pasado un tiempo prudencial, ni siquiera la intervención del grupo de apoyo permite confirmar el acoso, el protocolo de ayuda debe darse por terminado, preferiblemente de mutuo acuerdo entre la presunta víctima y el equipo de verificación.

Tanto si se confirma como si no se confirma la situación de acoso sexual, el equipo de Entorno seguro realizará un registro interno de las actuaciones relacionadas con la activación del protocolo. El formato de este registro se puede concretar con una base de datos anónima que recoja el número de quejas, denuncias, resoluciones, tipología de personas que han activado el protocolo (PAS/PDI, estudiantes) u otros elementos que se consideren relevantes. Este registro sería un elemento más que contribuiría al seguimiento y evaluación del protocolo.

6 Contacto equipo Entorno Seguro

El equipo de Entorno Seguro dispone de la siguiente dirección de correo electrónico: entornoseguro@iqs.url.edu. La lista actualizada de miembros del equipo de Entorno Seguro puede consultarse en <https://www.iqs.edu/es/conoce-iqs/presentacion/unijes>.

Anexo 1. Diagrama de flujo del protocolo para la prevención, verificación e intervención para los casos de acoso sexual



Anexo 2. Recomendaciones para la entrevista con la presunta víctima

En el caso de que no haya sido la presunta víctima la que haya llamado la atención sobre su caso, se recomienda una primera aproximación por parte de, preferiblemente, una persona cercana a ella, y que haya sido designada por el equipo de verificación. El objetivo de este primer acercamiento es averiguar si la presunta víctima está preparada para reportar su caso al equipo de verificación. La persona que realice la primera aproximación a la presunta víctima debe conocer este protocolo, explicarlo, y actuar todo el tiempo con el máximo grado de delicadeza y respeto. En caso de que la víctima desee recibir la ayuda, el equipo de verificación procederá a realizar la entrevista de valoración.

La entrevista de valoración propiamente dicha debe realizarse con un espíritu de atención perfecta. Se debe evitar toda expresión que pueda hacer que la presunta víctima se sienta juzgada, por lo que debe evitarse cualquier juicio de valor. El objetivo de la entrevista, no obstante, es averiguar si se está dando una situación de acoso o si el sufrimiento expresado por la presunta víctima responde a una situación distinta. Su segundo objetivo es identificar posibles testigos de la situación de acoso. Se deja a discreción del equipo de verificación quién o quiénes, preferiblemente dentro del equipo de verificación, deben realizar la entrevista.

Se debe recoger la siguiente información:

| |
|--|
| ¿Qué ha ocurrido? (Descripción de las distintas situaciones) |
| ¿Cuándo y dónde ha sucedido? |
| ¿Quiénes son las personas que lo hacen? |
| ¿Desde cuándo se producen estas situaciones? |

| |
|--|
| ¿Hay alguien que lo haya visto? |
| ¿Quién conoce la situación? |
| ¿A quién has contado estas situaciones que estás viviendo? |
| ¿Quién crees que puede ayudarte en esta situación? |

Y por supuesto se debe garantizar a la presunta víctima que se tratará su caso con total respeto y discreción.

Anexo 3. Recomendaciones para la entrevista con los observadores no participantes

Para la entrevista con los observadores no participantes debe actuarse con discreción y, si se juzga necesario, con confidencialidad. No deben emitirse juicios de valor ni hacer ningún comentario que pueda hacer que el observador no participante se sienta juzgado o acusado.

Es importante tener en cuenta que, en los casos de acoso sexual, se puede dar una situación de abuso de poder vertical descendente (de superior a subordinado o de docente a estudiante), por lo que los observadores no participantes pueden mostrarse reacios a colaborar por temor a las represalias.

Debe recabarse la siguiente información:

| |
|---|
| ¿Has sido testigo de situaciones de acoso a algún compañero/a? |
| ¿En qué ha consistido? |
| ¿Con qué frecuencia han ocurrido? |
| ¿Qué hiciste cuando ocurrieron los hechos? |
| ¿Qué gravedad juzgas que tienen estos hechos? |
| ¿Has contado a alguien la situación? |
| ¿Estarías dispuesto a dar tu testimonio en caso de emprender acciones internas disciplinarias y/o acciones legales contra la persona acosadora? |

Anexo 4. Recomendaciones para el equipo de apoyo en los presuntos casos de acoso sexual

El equipo de apoyo se constituye como medida de vigilancia en los casos en que no se ha podido verificar el acoso sexual después de que la presunta víctima, y los posibles observadores no participantes, hayan sido entrevistados.

El equipo de apoyo presta su ayuda tanto a la víctima como al equipo de verificación, y su misión es la de vigilar el entorno (laboral o académico) de la presunta víctima para lograr verificar la situación de acoso. A tal efecto, el equipo de apoyo debe ser nombrado, y deber actuar, con la máxima discreción.

El equipo de verificación designará los miembros del equipo de apoyo.

