

¿QUÉ ES EL ACOSO?

Conducta no deseada que atenta contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo por razones de etnia, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

TIPOS DE ACOSO

- **Acoso laboral:** conductas de violencia psicológica intensas dirigidas de forma reiterada y prolongada, desde una posición de poder (psicológico), con el propósito de crear un entorno hostil o humillante en el entorno laboral.

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

- **Acoso por razón de sexo:** comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **Chantaje sexual.** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute en sus condiciones de trabajo. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso los que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

- **Acoso sexual ambiental.** En este tipo de acoso los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.



¿CÓMO SE MANIFIESTAN LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO?

El **acoso laboral** puede manifestarse, entre otras, como:

- Abuso de autoridad: dar tareas muy por debajo de las capacidades, dejar sin nada que hacer de manera continuada, dar tareas sin sentido.
- Limitar las relaciones sociales, por ejemplo, impidiendo que haya comunicación con las/os compañeros, incluso aislando físicamente.
- Criticar o hacer comentarios sobre la vida privada de la víctima, como pueden ser críticas al estilo de vida o costumbres, religión, raza, orientación sexual, etc.
- Trato vejatorio:
 - Agredir físicamente y/o verbalmente, con burlas o críticas continuas, sistemáticas e injustificadas a su trabajo, incluso insultos.
 - Tratar a la persona como si no existiera, ignorar su presencia.
 - Reprender reiteradamente delante de otras personas.
 - Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada.



Entre las conductas que **no son acoso laboral** (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones) pueden encontrarse, entre otras:

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada laboral o realizar determinados trabajos.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
- Amonestaciones sin descalificación por no hacer bien el trabajo.
- Un conflicto.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

El acoso **sexual y/o por razón de sexo** puede manifestarse, entre otras, como:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora o estudiante.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidar a la víctima.
- Llamadas, cartas o correo de contenido sexual.
- Reiteradas invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

¿QUÉ HACE LA US ANTE SITUACIONES DE ACOSO?

❖ La US **aprobó** en el Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2013 el **Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de acoso en la Universidad de Sevilla (BOUS Nº1, de 3 de marzo de 2014)** cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, sensibilización, prevención, detección, intervención y eliminación de conductas en materia de acoso.

❖ La US tiene la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulte inaceptable e inadmisibles que se generen conductas que puedan ser constitutivas de acoso y, en base a ello, declara la **TOLERANCIA CERO** ante cualquier tipo de acoso, sin atender a quién sea la presunta víctima o la persona presuntamente acosadora, ni cuál sea su nivel jerárquico, y actuar como referente frente a la violencia, especialmente sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, hecho éste que esta institución académica rechaza firmemente.

¿A QUIÉN AFECTA EL PROTOCOLO?

El protocolo es aplicable a las actuaciones de todas las personas de la Universidad de Sevilla o cualquier persona que colabore en cualquier forma con la misma.

GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento, deben señalarse las siguientes: Respeto y protección a las personas; Confidencialidad; Diligencia y celeridad; Imparcialidad; Protección de la dignidad de las personas afectadas; Protección y garantía de indemnidad y Protección de datos de carácter personal (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre).

SI ME SIENTO ACOSADO/A ¿A DÓNDE PUEDO DIRIGIRME?

Para pedir información y asesoramiento puede acudir a:

❖ Unidad para la Igualdad:

Pabellón de Uruguay,
Avda. de Chile s/n, 41013 Sevilla.
Teléfono: 954 48 65 84 -
igualdad@us.es.

❖ SEPRUS: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Sevilla.

Semisótano de Ed. Fisioterapia y Podología de la Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología.
C/ Avicena s/n
Teléfono: 954 48 61 63
seprus@us.es

El texto completo del protocolo puede descargarse de:

http://igualdad.us.es/pdf/US-Protocolo-Prevencion-Acoso_Acuerdo-9-CG_2013-12-18.pdf

https://recursoshumanos.us.es/intranet/index.php?page=comun/evento_leer&id=1298



ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA



Prevenir, Evaluar e Intervénir

Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en La Universidad de Sevilla.

Acuerdo 9/CG 18-12-13

**Vicerrectorado de Asuntos
Sociales y Comunitarios**