

ENPRESETAN SEXU-JAZARPENA EDO  
SEXUAGATIKO JAZARPENA DAGOENEAN  
ESKU- HARTZEA. ERRONKAK ETA  
PROPOSAMENAK

INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO  
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS  
EMPRESAS. RETOS Y PROPUESTAS

2018ko ekainaren 28an-28 de junio de 2018



**Norma Vázquez**

**PAUTAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DE  
PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN E  
INTERVENCIÓN EN LA APLICACIÓN DE PROTOCOLOS  
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:  
TRABAJO SOBRE CASO**

**COMISIONES  
PARA ABORDAR EL  
ACOSO SEXUAL  
Y POR RAZÓN DE SEXO**

# TAREAS

- Comité debe gestionar una situación que presume una conducta de acoso, por tanto su punto fuerte debe ser LA CLARIDAD SOBRE EL ACOSO, SU DINÁMICA, SUS FINES Y SUS PROTAGONISTAS
- No es un juicio paralelo. La/s víctimas siempre tienen la alternativa de la denuncia jurídica
- El Comité **debe** realizar la valoración de la y la calificación de unas conductas

# TEMORES

- Equivocarse
- No tener todos los elementos para tomar una decisión correcta
- Señalar/Marcar/Condenar a una persona (hombre) inocente
- Crear un ambiente hostil en el centro de trabajo
- Exagerar
- No poder comunicar adecuadamente
- No saber como continuar adecuadamente el proceso una vez escuchada la denuncia

# TENSIONES

- Se trata de compañeras y compañeros de trabajo
- Tras el conocimiento y la gestión de la situación de acoso se tendrán que reparar los daños en la entidad

# NO OLVIDAR

- Su papel es el de ayudar a la reparación:



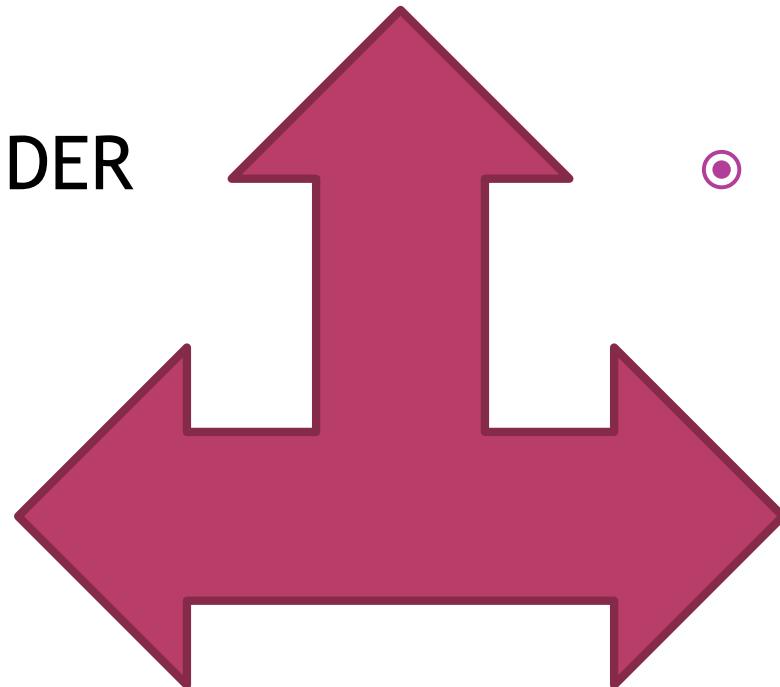
- Conocer
- Indagar
- Resolver

CONOCER

# CONTEXTO

○ ENTENDER

○ ATENDER



# PREVALENCIA ACOSO SEXUAL

## PROMEDIO 21%, 13%

- Dinamarca: 37%,  
**26%**
- Suecia, Holanda:  
32%, **22%**
- Francia: 30%, **18%**
- Bélgica: 30%, **17%**
- Hungría: 18%, **12%**
- España: 18%, **11%**
- Italia: 18%, **10%**
- Croacia: 17%, **11%**
- Polonia: 11%, **7%**
- Rumania: 11%, **5%**
- Lituania: 9%, **6%**

Entrevistas personales 42000 mujeres de entre 18 y 74 años de 28 PAÍSES  
Agencia de Derechos Fundamentales, FRA, marzo 2014



# CONTEXTO EN MI ENTIDAD

- La actitud de XXX en las cenas de empresa y con algunas compañeras de trabajo era **llamativa**, eran conocidas sus parrandas después de esas cenas y sus “**salidas de tono**” con las mujeres.
- Era **normal** que entre nosotros nos mandáramos mensajes del tipo “están entrevistando a una tía... la cita es en el pasillo de Recursos Humanos”

## CONTEXTO EN MI ENTIDAD

- La bienvenida que recibí de un grupo de compañeros fue “**menudo escote**”. Eso me hizo sentirme incómoda. No les hice caso.
- Cuando hablé con el supervisor me dijo que no le pusiera mente, que ya todo mundo conocía sus obsesiones y era un **pesa’o** al que era mejor no prestar atención.
- Nos pusimos como meta que en las taquillas de los vestuarios no hubiese más calendarios con mujeres desnudas.

# CLIMA ORGANIZACIONAL

- Qué comentarios se DEJAN PASAR que generan un clima permisivo hacia conductas normalizadas de superioridad masculina?
- Hay un clima que permita reconocer esas conductas como acoso?
- Creo que en mi empresa/entidad se pueden dar situaciones de acoso?

INDAGAR

# INDAGACIÓN

- No se trata de interrogatorios
- Significado del acoso
  - *Las conversaciones con XXX por mensajes tenían contenido sexual, pero no he sentido agresión, era un juego. Pero una vez, después de una parranda, empezó a preguntar algo muy íntimo. Entonces le dije que ya era suficiente. “Se te ha ido la pinza”.*
  - *Empecé a pensar que quería seducirme, pero poniéndolo en duda también, teniendo familia, pensé que eran imaginaciones mías. No les di la importancia que ahora se que tienen.*

- *Le dije que parara y me dejara tranquila, pero seguía, de una manera o de otra. Al final le bloqueé el whatsapp y borré todos los mensajes. No me sentía cómoda con la situación.*
- *Me lo empecé a encontrar los sábados, cuando salía con mis amigas. Al principio me parecían casualidades, pero eran demasiadas, demasiados sábados. Le dejé claro desde el principio que no quería nada con él. Era mi jefe!*

# COMO LO VIVE ELLA

- En cierto momento empezó a hacer lo que a mí me parecieron **comentarios inapropiados.**
- Pensé que quería hacerse mi amigo o que estaba tonteando, sin más.
- Le dije que nuestra relación era de trabajo y traté de llevarlo de la manera más **suave posible.**
- Pero empecé a sentir los mensajes y comentarios como ataques, ya que aunque lo pedía, la historia no terminaba.

- Me enviaba varios mensajes en el mismo día; en las reuniones que teníamos con otras personas me lanzaba miradas que me parecían inapropiadas y se ponía en postura que igualmente me parecían inapropiadas...
- No puedo decir que tuviera una actitud amenazante, **inapropiada** es la palabra que mejor define su actitud.

# QUÉ ES LO INAPROPIADO

- Negación e identidad de las mujeres trabajadoras fuera del hogar
- Negación porque nuestra empresa es muy moderna y respeta los derechos de las mujeres
- Negación porque un hombre como él no necesita el acoso
- Negación porque nosotros estamos en contra del acoso

# RESOLUCIÓN Y REPARACIÓN

- Celeridad/ no revictimizar
- Capacidad de resolver y el respeto a la capacidad de decisión de las comisiones
- Atención a las víctimas
- Espacios de escucha para las personas involucradas
- Información reparadora según el impacto del caso
- Formación, debate sobre lo que es el acoso

Muchas gracias