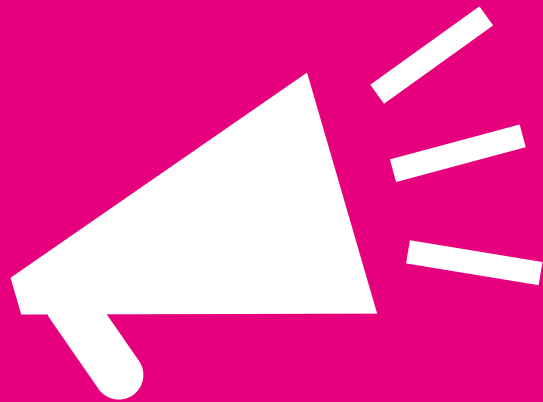


Construyendo entornos laborales seguros e inclusivos

Hacia una cultura organizativa de prevención
del acoso sexual en ciencia e innovación



El personal investigador, técnico y de administración de nuestros organismos públicos de investigación y de financiación tiene el derecho a desarrollar su labor en entornos laborales seguros, igualitarios e inclusivos. Garantizar los derechos y la seguridad de todas las personas en su entorno de trabajo, prevenir y actuar ante situaciones que los vulneren es responsabilidad de cualquier organización, pública o privada.

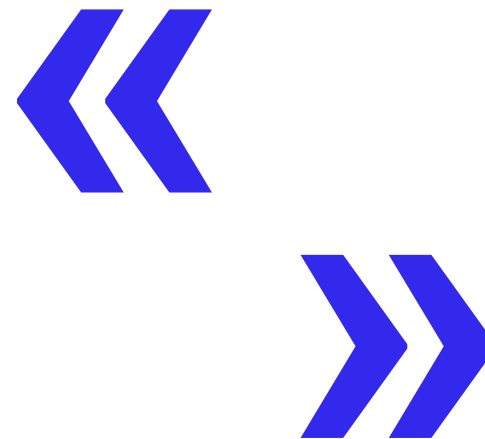
Ayúdanos a sensibilizar, compartir buenas prácticas y combatir los mitos en torno al [#acososexual](#) en ciencia e innovación:

Por una carrera profesional en ciencia sin obstáculos. Ni una sola mujer más que tenga que hacer frente a entornos sexistas o situaciones de acoso sexual.

Acoso sexual:

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; y también el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

Mitos sobre el acoso sexual



«El acoso sexual es menos frecuente en la academia porque se rige por la neutralidad en la valoración de las personas»

En realidad, en aquellos entornos donde hay fuertes jerarquías, o ambientes y liderazgos masculinizados, hay mayor incidencia de acoso sexual, mayoritariamente hacia las mujeres. La carrera investigadora está marcada por fuertes relaciones de dependencia profesional en las primeras etapas. Los centros de investigación y universidades tienen una infrarrepresentación de mujeres todavía en algunas áreas y en todas ellas en puestos de toma de decisiones. El mundo de la ciencia y la innovación no está al margen de la sociedad, forma parte de ella, y nuestros entornos laborales reproducen muchas de las desigualdades sociales, estereotipos y roles de género que perpetúan o justifican el sexismo, la antesala de situaciones de acoso.

«El acoso sexual ocurre solo en áreas de investigación masculinizadas»

El acoso sexual ocurre en todas las disciplinas y pueden sufrirlo diferentes colectivos (estudiantes, predoctorales, postdoctorales, etc.) ya que en cualquier ámbito puede haber una relación de poder, sea jerárquico o no, y alguien con voluntad de usar ese poder para acosar. El acoso sexual va desde comentarios, miradas, gestos, chistes de contenido sexual (acoso sexual ambiental) hasta invitaciones/demandas de carácter sexual o contacto físico que no son bienvenidos (chantaje sexual).

«El acoso sexual solo lo sufren las mujeres»

Los hombres también pueden sufrir y sufren acoso sexual, aunque la prevalencia es mucho menor que entre las mujeres. Las personas LGTBI+, mujeres jóvenes, en situación laboral precaria o inestable y pertenecientes a grupos vulnerables están más expuestas al acoso sexual, aunque no hay perfil de víctima. Lo que sí es común a casi todos los casos es que sea un hombre quien acosa. El género y la interseccionalidad son factores clave para analizar y actuar eficazmente en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo que, en ocasiones, acompaña al primero para crear un entorno intimidatorio y degradante para la persona.

«Todo el mundo sabe a estas alturas cómo actuar si observa o conoce de un caso de acoso sexual»

Como consecuencia de prácticas y dinámicas sexistas, como los "piropos", los "chistes sexistas" o los "halagos", todavía muchas personas pueden tener dudas cuando observan comportamientos de acoso sexual en sus centros de trabajo o fuera de ellos. Por ello es importante sensibilizar en la prevención del acoso y dar las pautas sobre cómo actuar ante situaciones que podrían ser acoso sexual pero que percibimos como confusas o ambiguas (la "zona gris"). Por ejemplo, acercarnos de forma discreta a la víctima para ofrecerle ayuda u orientación, respetando siempre la intimidad de todas las personas implicadas y evitando revictimizar.

«Quienes acosan sexualmente son personas a las que “se les ve venir” .»

No siempre. La buena reputación de la que pueden gozar las personas que acosan en la academia y en la investigación es lo que se conoce como “efecto halo” y uno de los factores que desconcierta a las personas acosadas y les dificulta afrontar y reportar la situación, ya que es complicado que nos crean al afirmar que esa persona “encantadora” es capaz de acosar.

«El acoso sexual es un asunto privado, no hay nada que los centros de trabajo puedan hacer.»

Numerosos estudios muestran que el acoso sexual es más común en centros de trabajo con jerarquías muy marcadas y cuya cultura organizativa devalúa los valores y prácticas asociados a las mujeres, o son espacios tolerantes frente a prácticas sexistas. El acoso no es un asunto privado; tiene que ver con relaciones de poder y concierne a todas las personas. Se estima que el 9% de las jóvenes investigadoras en España ha sufrido algún tipo de acoso sexual.

«En los centros donde se hace investigación no hay acoso sexual porque no hay denuncias.»

No hay nada que haga al ámbito de la investigación una burbuja diferente a otros entornos de trabajo o al espacio público, donde el 55% de las mujeres han sufrido en alguna ocasión acoso sexual. Conviene recordar, sin embargo, que el acoso sexual ha sido silenciado durante mucho tiempo en el ámbito de investigación y muchos casos nunca llegan a reportarse (se estima que la mitad de los casos). Los datos agregados y anonimizados que se recogen permiten contar con estadísticas fiables para acercarnos a la verdadera dimensión del problema para responder de forma adecuada.

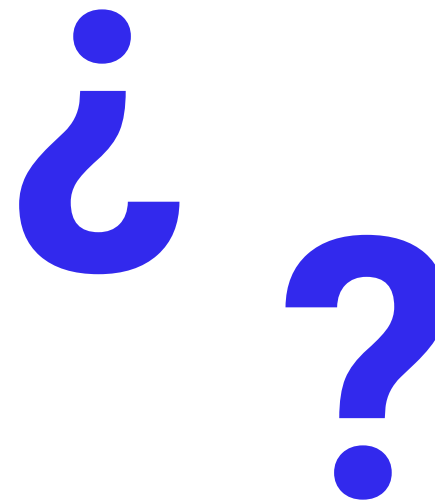
Acudir a las expertas en acoso sexual



Zulema Altamirano es directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación y miembro del proyecto SUPERA. En esta campaña, responde a las preguntas como experta en violencia de género y formadora en prevención del acoso sexual y sexista.

Todos y todas tenemos una idea de lo dañino que puede llegar a ser el acoso sexual y de la necesidad de actuar de forma profesional y garantista, pero ¿tenemos la suficiente información y formación sobre cómo prevenirlo en el ámbito de I+D+i?

El movimiento #MeToo ha supuesto un antes y un después en la visibilización y tolerancia cero frente al acoso sexual. España es además un país referente en políticas de igualdad y frente a las violencias de género, incluido el acoso sexual. Todo esto está calando en las organizaciones y también en las dinámicas personales y profesionales. Sin embargo, sí que veo espacio de mejora: en los canales de información y en la sensibilización a todo el personal, no porque haya más acoso en la I+D+i (la incidencia es del 10% frente al 40,4% de incidencia en cualquier espacio, según los datos de la macroencuesta de España de violencia contra las mujeres), sino por las graves consecuencias que esta situación tiene para ellas, pudiendo llegar a expulsarlas de su carrera profesional.



¿Qué busca una persona que acosa y por qué puede hacerlo?

Para que una persona acose sexualmente se deben dar dos circunstancias: que quiera hacerlo, y aquí la actitud machista es elemento común a todos los acosadores (en su mayoría hombres); y que pueda hacerlo, es decir, que su posición de poder se lo permita y su contexto lo ampare, o no actúe con la suficiente contundencia ante los primeros indicios no hay un perfil concreto de persona que acosa. Lo que busca quien acosa sexualmente no es mantener una relación sexual o afectiva con su víctima; esa es la excusa. Lo que pretende es intimidar y denigrar, crear una situación degradante y ofensiva para su víctima. Las conductas de acoso son un instrumento para alimentar la superioridad que cree tener esta persona.

Algunas expertas hablan de la “zona gris” refiriéndose a esas situaciones que como observadoras/es nos parecen confusas o ambiguas y en las que no sabemos cómo actuar. ¿Qué podemos hacer sin revictimizar?

Es fundamental conseguir que la persona nos lo cuente sin sentirse juzgada ni pensar que puede haber represalias por informar o denunciar lo que le sucede. Para ello necesitamos trabajar la empatía, saber escuchar activamente y respetar sus silencios, ya que seguramente sólo estamos viendo la punta del iceberg. También debemos evitar darle soluciones o recetas mágicas. Es mucho mejor acercarnos y plantear preguntas, desde la amabilidad, y que ella reflexione las respuestas. Y si ella está preparada a dar más pasos, guiarle en los canales de información y en las personas expertas en la organización. Lo que no podemos hacer es ignorar o mirar para otro lado ante una posible situación de acoso, porque contribuimos a que se mantenga.

¿Cómo puede afectar a la persona acosada? ¿Cómo podríamos detectarlo en nosotras mismas u otras?

Para quien vive una situación de acoso sexual es un verdadero calvario, una situación de estrés crónico y de tensión continua. Empieza con una fase de desconcierto, donde le cuesta creer lo que está viviendo, e incluso puede sentirse culpable por no ser capaz de frenarlo. Según el acoso se prolonga o intensifica, en la víctima se produce una situación de indefensión aprendida, con un impacto muy grande en su salud física, estado de ánimo, en sus relaciones sociales e incluso familiares, y también en su conducta y rendimiento en el trabajo.

Por último, ¿cómo funciona la solidaridad entre mujeres en estos casos? ¿Se han implicado más los hombres en la prevención?

La sororidad, la empatía y la comprensión, el apoyo personal y también profesional entre las mujeres funciona, en otras situaciones y, por supuesto, frente al acoso sexual. Es clave. El #MeToo es ejemplo de esto. Y sin embargo, no es suficiente. Ayudará a proteger a quienes sufran una situación así, pero la responsabilidad de erradicar la situación corresponde a la organización, a sus responsables, y directivos, a cargo de velar por el bienestar de su personal, que incluye evitar el acoso sexual. Implica a hombres y mujeres por igual. Ellos han de ser aliados y responsables en esto. Nadie puede ser ajeno o mantener silencio ante este tipo de situaciones.

Tips para prevenir el acoso sexual

Guías de acogida con información para orientar

La puesta a disposición de guías de acogida para el alumnado y personas de nuevo ingreso que traten el acoso sexual y ofrezcan información sobre la política de tolerancia cero de la institución, así como los recursos a los que se puede acudir, ayudarán a que estas personas que se incorporan se sientan respaldadas y menos desorientadas en caso de que sufran u observen un posible caso de acoso sexual. Los procedimientos y forma de contacto para comunicar un caso de acoso sexual o solicitar asesoramiento confidencial deben ser ampliamente difundidos a todo el personal de la institución y por diferentes medios de fácil acceso.

Estructuras de igualdad especializadas para acoger

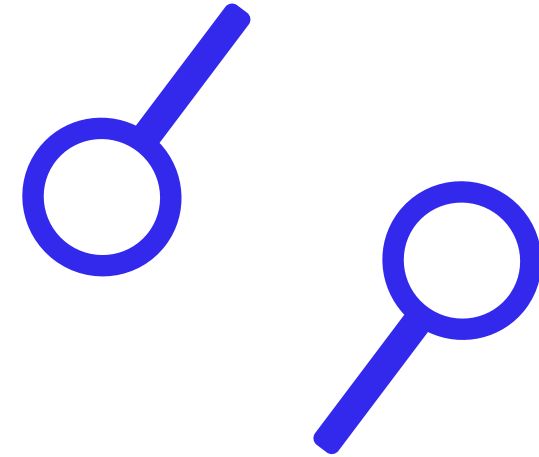
Las estructuras de igualdad en los centros de investigación son una garantía para orientar y ayudar a las víctimas de acoso sexual, y a aquellas personas que observen o conozcan de un posible caso de acoso. Es clave que puedan ser acogidas y orientadas por personal debidamente formado y sensibilizado que evite una revictimización y una mala gestión del acoso, por ejemplo, designando asesorías confidenciales. Estas estructuras de igualdad deben formar parte de los procedimientos, forma de contacto y canales de comunicación ante un posible caso de acoso sexual.

Formación para detectar y comprender; sensibilización para empatizar

Algunos estudios indican que muchas personas no hacen nada ante una situación ambigua de acoso sexual por no saber cómo actuar o por miedo a “entrometerse en un asunto privado”. Por ello, la formación especializada en prevención del acoso sexual son claves para aprender a actuar de forma garantista, respetuosa, confidencial y, sin revictimizar, con todas las personas involucradas. Se recomienda realizar una amplia difusión de los canales de información así como campañas de comunicación y divulgativas de forma que todo el personal esté sensibilizado con las consecuencias del acoso para las víctimas, especialmente quienes tienen equipos a cargo.

Cambios en la cultura organizativa para no tolerar

Es fundamental acabar con los ambientes que fomentan, amparan o justifican el acoso sexual. La erradicación de dinámicas sexistas, la limitación de las dependencias jerárquicas propias de la carrera investigadora, la participación del personal en la toma de decisiones y el fomento de estilos de liderazgo diversos e inclusivos, ayudará a mitigar décadas de una cultura organizativa poco favorable a la igualdad.



Buenas prácticas en los equipos de investigación para consolidar otras formas de actuar y relacionarse

Quienes ocupan puestos directivos y liderazgo de equipos han de ser modelos de referencia, también en esto. Son ellos y ellas quienes pueden establecer los mecanismos adecuados para prevenir, detectar de manera temprana y actuar de forma inmediata ante conductas y/o actitudes de acoso sexual en sus equipos de trabajo. Deben asegurar que su personal trabaja en entornos seguros y libres de acoso. También se considerarán entornos de trabajo aquellos espacios donde el personal investigador o de apoyo a la investigación realiza sus funciones (reuniones fuera de la oficina, viajes de trabajo, congresos científicos, jornadas, etc).

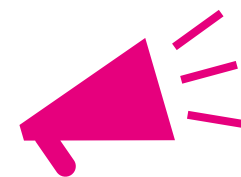
Compromiso de tolerancia cero y protocolos frente al acoso en centros de investigación y financiación para servir de ejemplo

Cualquier centro de investigación o agencia de financiación pública, estatal o regional, y también del sector privado, debería incorporar un compromiso de tolerancia cero firmado al más alto nivel y publicitado entre todo su personal a la vez que protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y sexista, garantizando un entorno libre de acoso sexual a todo su personal, con un seguimiento anual sobre su cumplimiento. Algunas financiaciones a las que opten estas organizaciones podrían supeditarse a la existencia y cumplimiento de estos protocolos, bien de forma independiente o bien como parte de sus planes de igualdad.

Recogida de datos y análisis cualitativos para monitorizar

La recogida rigurosa y garantista de datos desagregados sobre situaciones de acoso sexual es clave para entender las dimensiones del problema, su magnitud y el impacto positivo de las medidas tomadas por los centros para su prevención y erradicación. Son aconsejables las evaluaciones periódicas de clima laboral y riesgos psicosociales con perspectiva de género, donde se incluyan preguntas sobre acoso sexual, además de estudios independientes por personas expertas y encuestas de percepción.

**¿Cuáles
de estas
medidas de
prevención
están en
marcha en
tu centro?**

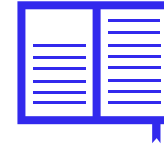


**Ayúdanos a
difundirlas:**

**#acososexual
#8M**



Quiero conocer las referencias de esta campaña:



- **Bernardo, Ángela (2021). Acoso. #MeToo en la ciencia española. Madrid: Next-Door.**
- **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2020). Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019:**
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>
- **Higher Education Authority (HEA) (2022). Surveys of experiences of sexual violence and harassment in higher education: reports and findings:**
<https://www.gov.ie/en/publication/09bb5-report-on-surveys-of-experiences-of-sexual-violence-and-harassment-in-higher-education/>
- **Ministerio de Ciencia e Innovación (2021). Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España:**
<https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/detalle-publicacion/MCIN/Estudio-sobre-la-situacion-de-las-jovenes-investigadoras-en-Espana.html>
- **Period Brussels (2019). It's Not That GREY. How to identify the grey area-a practical guide for the twilight zone of sexual harassment:**
<https://images.derstandard.at/2019/04/15/ItsNotThatGrey.pdf>
- **Swedish Research Council (2018). Sexual harassment in academia – An international research review:**
<https://www.vr.se/english/analysis/reports/our-reports/2018-11-30-sexual-harassment-in-academia.html>
- **Universidad Complutense de Madrid (2017). Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género:**
https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2018-09-26-Guia_digital_UCM_25Sept2017.pdf



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN

umc
UNIDAD DE
MUJERES Y CIENCIA

ei
AGENCIA
ESTATAL DE
INVESTIGACIÓN

2022

Unidad de Mujeres y Ciencia
Ministerio de Ciencia e Innovación

Design and graphics: Giorgia Cadeddu



supera

Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia



SUPERA project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No. 787829

