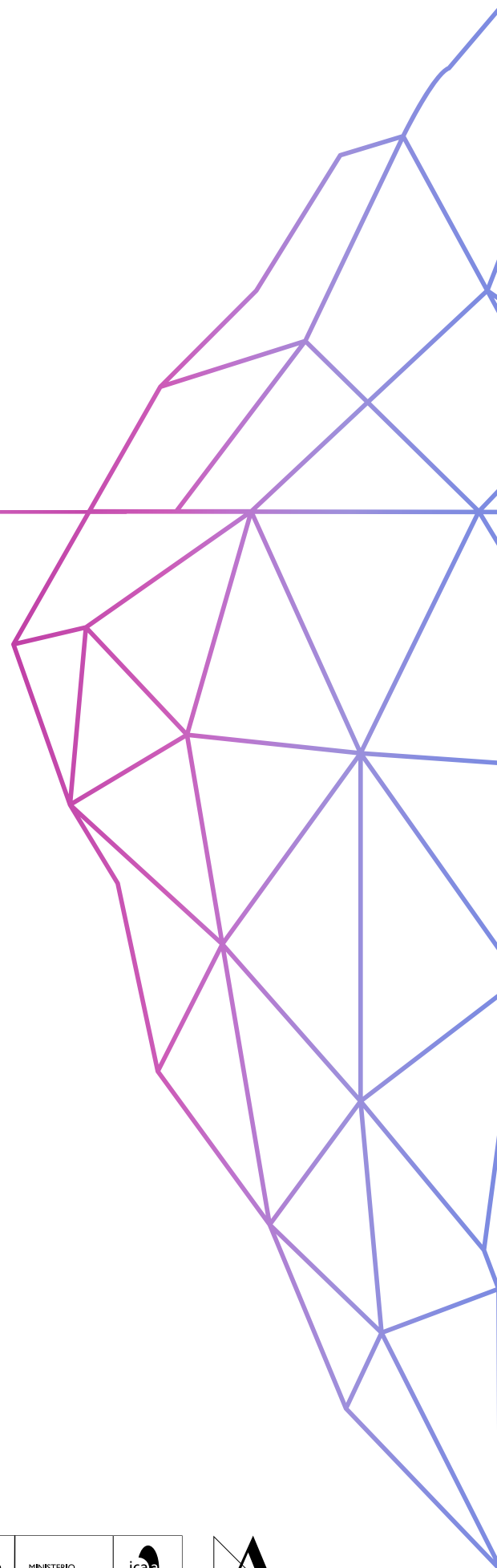


Glosario

para una Cultura libre
de violencias machistas
y LGTBIfobia



Índice

1. Introducción	3
2. Conceptos para la prevención, atención y erradicación de la violencias machistas	4
3. Indicadores que posibilitan la detección temprana de la violencia sexual	15
4. Fuentes del glosario	17



1. Introducción

La Unidad de atención contra las violencias machistas en el sector audiovisual y cultural, impulsada por el Ministerio de Cultura y la Academia de cine, pone a disposición del sector cultural herramientas que facilitan la prevención de la violencia machista y por razón de sexo, género u orientación sexual. Identificar correctamente estas violencias en los espacios de trabajo es esencial para erradicarlas.

Este glosario reúne términos y definiciones procedentes de diversas fuentes y organizaciones, así como del Protocolo de la Unidad. Se trata de un documento no limitativo y se recomienda su entrega junto con dicho Protocolo para facilitar esta labor.

2. Conceptos para la prevención, atención y erradicación de las violencias machistas

Abuso de poder

Situación que ocurre cuando una persona que tiene una posición de autoridad o influencia dentro de una organización utiliza su cargo, recursos o jerarquía de manera indebida, con el fin de obtener beneficios personales, controlar, someter o perjudicar a otras personas, en lugar de ejercer ese poder de forma ética y justa.

Aborto forzado

Se trata de la práctica de provocar un aborto sin el consentimiento pleno, libre e informado de la mujer o de la persona gestante.

Acoso callejero

Según la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se entiende por acoso callejero la conducta de dirigirse a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual, que creen en la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Acoso discriminatorio

Se entenderá por acoso discriminatorio cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende como causas de discriminación: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Acoso horizontal

Se produce cuando la víctima y la persona acosadora se encuentran en el mismo nivel jerárquico o rol dentro de la organización.

Acoso por atención sexual no deseada

Es una manifestación del acoso sexual ambiental. En este caso, la persona acosada recibe una atención sexual no deseada y no correspondida de manera personalizada e invasiva. Por ejemplo, recibir invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto, o la búsqueda de contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario.

Acoso por expresión e identidad de género

Cualquier comportamiento o conducta que, debido a la expresión o identidad de género de una persona, tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Acoso por orientación sexual

El acoso por orientación sexual se puede definir como cualquier comportamiento o actitud que discrimine, humille, intimide u ofenda a una persona debido a su orientación sexual.

Acoso por razón de sexo/género

También denominado “acoso sexista”, se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Finalmente, el motivo del acoso debe estar relacionado con el sexo o género de la persona, especialmente en el caso de las mujeres, y puede estar vinculado a estereotipos o roles tradicionales asociados a ellas, así como a circunstancias biológicas de mujeres y personas gestantes como el embarazo, la maternidad o la lactancia. Este caso puede afectar también a todas las personas que hayan sido socializadas como mujeres o que puedan sufrir de los estereotipos asociados con la feminidad.

Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona.

Acoso sexual “Quid pro quo” (en latín, “esto por aquello”) o “chantaje sexual”

Esta modalidad implica que una persona, que ocupa un puesto de superioridad jerárquica o por el que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o condiciones de trabajo de la víctima, fuerza a esta última a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales (incluidas las insinuaciones o proposiciones sexuales o cualquier otra conducta con base en el sexo) o perder y/o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo (a modo de ejemplo: perder y/o ver perjudicada la participación en una producción audiovisual, la asignación de roles en una obra de teatro, la promoción dentro de una compañía de danza, la retribución por actuaciones o cualquier otra decisión que pueda verse afectada o tener relación con esta materia...).

Acoso sexual ambiental o “entorno laboral hostil”

Es una forma de acoso sexual que ocurre cuando hay comentarios inapropiados o desagradables, o conductas que, basadas en el sexo/género, interfieren de manera no razonable en el rendimiento laboral o crean un entorno hostil, intimidatorio u ofensivo. Este tipo de acoso puede afectar a una persona incluso si la conducta no se dirige directamente contra ella. A diferencia del chantaje sexual, no existe una relación directa entre el requerimiento sexual y una posición jerárquica superior o una condición que pueda tener efectos laborales negativos sobre la persona acosada.

Acoso sexual por ambiente sexista

Es otra manifestación del acoso sexual ambiental. En este caso, los favores sexuales no son el objetivo, pero se presentan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas. Por ejemplo, mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Acoso vertical

Sucede cuando la víctima y la persona acosadora están en diferentes niveles jerárquicos o roles.

Acoso vertical ascendente

Este tipo de acoso se da cuando la persona acosadora tiene una posición jerárquica inferior a la de la víctima.

Acoso vertical descendente

Este tipo de acoso se da cuando la persona acosadora tiene una posición jerárquica superior a la de la víctima.

Activación de un protocolo anti acoso

Procedimiento formal que se pone en marcha cuando se detecta, comunica o denuncia una situación de acoso sexual, por razón de género, etc. en una organización o empresa.

Agresión sexual

Cualquier tipo de actividad o contacto sexual con otra persona que ocurre sin su consentimiento. (LOGILS Capítulo I_ art.178.).

Bifobia

Cualquier forma de discriminación específica dirigida hacia las personas bisexuales, es decir, personas que sienten atracción física, sexual, emocional y romántica hacia ambos sexos biológicos.

Comisión instructora

Grupo diverso de personas designadas previamente por las empresas y organizaciones culturales que serán las responsables de recibir, investigar y resolver las denuncias recibidas de manera interna de violencia machista, acoso y/o discriminación, asegurando que el proceso se lleve a cabo de manera justa y confidencial. Idealmente debe ser una comisión independiente. Las personas que la integran deben tener formación en igualdad, diversidad y protección de datos. En empresas de más de cincuenta personas deberán estar formadas por un equipo fijo de 4 personas más una suplente. Este servicio se puede externalizar, si es preciso, en profesionales capacitadas.

Consentimiento

La definición legal de consentimiento en materia de libertad sexual en España está establecida expresamente por el artículo 178.1 del Código penal modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. En él, se indica que sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona. Es decir, debe ser manifestado activamente, debe ser libre, claro y consciente.

“Deadnaming”

Usar el nombre anterior de una persona trans sin su consentimiento.

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas según la Ley 15/2022, de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Algunas de las causas citadas son: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por asociación

Se produce discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concorra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

Discriminación por error

Es aquella discriminación que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Estereotipos de género

Conjunto de ideas simples y muy arraigadas en la conciencia colectiva que determinan cuáles son los comportamientos y actitudes adecuadas e inadecuadas de los hombres y mujeres u otros géneros, conformando en el futuro su personalidad.

Esterilización forzada

Tipo de violencia sexual reproductiva que consiste en la supresión de la autonomía y capacidad reproductiva de las mujeres, consistente en esterilizarlas sin su consentimiento o aprovechándose de que las mismas no tienen la oportunidad o capacidad jurídica de manifestarlo, como sucede en muchas ocasiones a las mujeres con discapacidad.

Exhibicionismo

Consiste en mostrar los órganos sexuales o algún tipo de práctica sexual sin necesidad de contacto físico, obligando a otra persona a mirar.

Explotación sexual

La explotación sexual es una forma de violencia de género que implica aprovechar o tratar de aprovechar una situación de vulnerabilidad, la diferencia de poder o abusar de la confianza para fines sexuales. Implica obtener alguna ganancia económica, incluso social o política, por explotar sexualmente a otras personas, especialmente mujeres o menores.

Expresión de género

La expresión de género es la forma en que cada persona manifiesta su género mediante su comportamiento y apariencia.

La expresión de género puede ser masculina, femenina, no binaria o cualquier combinación de las tres. No tiene por qué coincidir necesariamente con el género asignado al nacer.

“Grooming”

Una persona adulta trata de engañar a una persona menor a través de internet para ganarse su confianza con intención de obtener fotos o vídeos de situaciones sexuales o pornográficas e incluso llegar a chantajearle con ellas. En ocasiones es el paso previo al abuso sexual.

Hacer “outing” (a alguien)

Verbo que se emplea en inglés cuando se discrimina a alguien exponiendo que su orientación sexual es LGTBIQA+ en contra de su voluntad.

Homofobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Hostigamiento (moral o psicológico)

Aquella situación y/o conducta que altere tus condiciones de trabajo o que convierta el entorno laboral en un ambiente abusivo, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Identidad de género

Es la identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Alude al sentimiento profundo de género que experimenta internamente cada persona, el cual puede o no corresponder al sexo que le fue asignado al nacer o al género que la sociedad le atribuye. Hace referencia a la identificación o no, con el género asignado en el momento del nacimiento. Algunas identidades de género: mujer cis, mujer trans, hombre cis, hombre trans, persona no binaria, persona intersexual, género fluido, no conforme u otras. La identidad de género de una persona es diferente de su orientación sexual.

Indicadores que facilitan la detección temprana de la violencia sexual (Ampliados al final de este documento)

Se trata del conjunto de acciones, herramientas y estrategias que permiten identificar de forma óptima situaciones de maltrato, hostigamiento o conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el entorno laboral en el momento en el que sucedan o antes, sin esperar a que se agraven o consoliden. No hay que esperar a que haya una denuncia formal.

Interfobia

Toda aquella discriminación psicológica, física o verbal, rechazo u odio hacia las personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Interseccionalidad

Se trata de un enfoque teórico y práctico que explica cómo diferentes categorías sociales de discriminación, desigualdad u opresión (que pueden ser el sexo, género, la raza, la etnia, la clase social, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, religión, entre otras) se combinan creando diversos ejes de opresión que forman experiencias individualizadas de exclusión o privilegio en cada persona. Este término fue definido por la abogada Kimberlé Crenshaw en 1989. La conjunción de estos ejes conforma formas concretas de opresión y discriminaciones y debemos entender cómo actúan conjuntamente para colocar a las personas de forma simultánea en situaciones de opresión y en situaciones de privilegio según sea su contexto.

Justicia restaurativa

En aquellos casos en los que la víctima lo desee expresamente, cada empresa u organismo podrá considerar la implementación de prácticas de justicia restaurativa. Estas prácticas, que incluyen la mediación y el diálogo entre la víctima y la persona acosadora, se llevarán a cabo únicamente con el consentimiento expreso de la víctima y bajo la supervisión de profesionales capacitadas.

Lesbofobia

Toda aquella discriminación psicológica, física o verbal, rechazo u odio de las personas lesbianas.

LGTBIQA+

Acronimo que incluye a personas con diferentes identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones diversas de género: Lesbianas, Gays, Trans (personas transgénero y transexuales), Bisexuales, Intersexuales, *Queer* o *Questioning* (quienes no se identifican con las categorías tradicionales o están investigando su identidad), A (Asexual, quienes no siente atracción sexual).

Machismo

Conjunto de actitudes, normas, comportamientos y prácticas culturales que refuerzan y preservan la estructura de dominio masculino y heteronormado sobre la sexualidad, la procreación, el trabajo y los afectos.

Matrimonio forzado

El matrimonio forzado es un matrimonio en el que una y/o ambas partes no han expresado personalmente su pleno y libre consentimiento a la unión.

Masculinidades igualitarias o nuevas masculinidades

El comportamiento de hombres que son feministas y, por tanto, creen en la igualdad entre las personas. Esos hombres ayudan a luchar contra la violencia que se ejerce contra las mujeres y las disidencias de género.

Medidas de prevención generales

Acciones de prevención comunes a todos los sectores que se deben desarrollar con un enfoque inclusivo y de manera en todo caso alineada con los derechos humanos, asegurando que todas las personas de la organización estén informadas y sensibilizadas sobre cuestiones de prevención, detección y erradicación de la violencia en espacios profesionales.

Medidas de prevención sectoriales

Medidas específicas y complementarias a las medidas de prevención generales que respondan a las particularidades de cada sector dentro del ámbito cultural. Cada sector enfrenta desafíos únicos y requiere estrategias adaptadas para prevenir y abordar eficazmente las situaciones de violencia y acoso, es por ello que cada empresa o institución que se adhiera al Protocolo deberá seguir las recomendaciones e implementar las medidas propias del sector al que pertenezcan.

Estas medidas sectoriales están diseñadas para atender las necesidades y características propias de cada sector cultural, asegurando que las políticas de prevención sean pertinentes y efectivas.

Medidas de protección

Son acciones que buscan proteger a la víctima o persona superviviente en caso de acoso, buscan prevenir la escalada del conflicto y garantizar un entorno de trabajo seguro y digno. Son obligaciones legales de las organizaciones y de las políticas de prevención de riesgos psicosociales. También es importante que se apliquen estas medidas a las personas que integran el comité instructor o persona de referencia en caso de ser personas internas.

Misoginia

Cualquier sentimiento o actitud de odio, rechazo y/o desprecio hacia las mujeres y hacia todo lo referente a lo femenino.

Mutilación genital femenina

Tipo de violencia sexual que comprende prácticas y procedimientos que involucran la escisión parcial o total de los órganos genitales externos de las mujeres o cualquier daño a los genitales femeninos, sin que haya motivos médicos o de salud.

Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura

El Observatorio de Igualdad de Género es un organismo creado en 2019 para analizar y promover la igualdad de género en el ámbito de la Cultura. Integrado por asociaciones de profesionales de la cultura y presidido en la actualidad por la Dirección General de Derechos Culturales, su labor se centra en monitorear la igualdad de oportunidades en todas las manifestaciones culturales, fomentar la visibilidad de las mujeres y proponer mejoras en las políticas públicas en este ámbito. Actualmente lo conforman CIMA, Clásicas y Modernas, MAV, MIM, Mujeres en la Música y otras entidades invitadas a participar.

Orientación sexual

La atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

Persona Cisgénero (Persona Cis)

Persona cuya identidad de género coincide con el sexo que le fue asignado al nacer.

Persona instructora

Esta persona será designada previamente por las empresas culturales y será la responsable de recibir, investigar y resolver las denuncias de violencia machista, acoso y/o discriminación, recibidas de manera interna, asegurando que el proceso se lleve a cabo de forma justa y confidencial. En empresas con menos de cincuenta personas empleadas, se designará a una Persona instructora junto con una persona que actúe como suplente.

Persona no binaria / Persona de género no binario

Persona con una identidad de género que no se ajusta estrictamente a las categorías tradicionales de masculino o femenino. Las personas no binarias se pueden identificar de forma que no pertenezcan a ningún género, de forma que pertenezcan a ambos o pueden experimentar una identidad de género fluida que puede ir cambiando con el tiempo.

Persona transgénero (Persona trans)

Persona cuya identidad de género no coincide con el género que les fue asignado al nacer, según criterios sociales y culturales asociados al sexo biológico. Se trata de una categoría “paraguas” que incluye identidades distintas al género asignado, tanto dentro como fuera del sistema binario.

Plan de igualdad

Es el instrumento que integra una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y eliminar las discriminaciones que pudieran existir dentro de la empresa.

Prevención proactiva

Implementar medidas y estrategias de forma anticipada para evitar que sucedan situaciones de riesgo de acoso y violencias machistas en el contexto profesional.

Protocolo de actuación

Documento obligatorio que tiene como finalidad establecer un marco de actuación común, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, el RD 901/2020 y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. El protocolo asume el compromiso de construir un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas.

Reparación simbólica

Los actos simbólicos de reparación frente al acoso o la violencia machista, sin carácter limitativo, pueden ser disculpas públicas, reconocimiento de la conducta inapropiada y compromisos públicos para prevenir futuras incidencias.

Servicio de primera atención individualizada a las víctimas y supervivientes

Servicio gratuito y confidencial para casos de violencias machistas que hayan ocurrido en el ámbito laboral del sector audiovisual y cultural a nivel nacional.

Para acceder se puede solicitar una cita llamando al teléfono 651 684 584 en el siguiente horario: Lunes, miércoles y viernes de 10:00 a 14:00.

Martes y jueves de 16:00 a 18:00.

También se podrá concertar cita por mail escribiendo a: unidadviolenciasmachistas@fundacion-aspacia.org

Superviviente de violencia machista

Término reivindicado y adoptado por numerosas organizaciones feministas, sociales y otras entidades públicas para cambiar el enfoque desde la “pasividad” de la víctima a la fortaleza de la persona que supera la situación de violencia.

Sextorsión

La víctima es chantajeada con una imagen o vídeo de contenido erótico por otra que quiere conseguir algo. La víctima puede ser coaccionada para tener relaciones sexuales con alguien, entregar más imágenes eróticas o pornográficas, dinero o alguna otra contrapartida, bajo la amenaza de difundir las imágenes originales si no accede a las exigencias de quien chantajea.

Transfobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Trata con fines de explotación sexual

Captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.

Victimización secundaria o revictimización

Es el daño que sufre una superviviente cuando tiene que contar su agresión delante de otras personas. Pueden ser profesionales del sector médico, profesionales de la policía, profesionales de la abogacía y/o profesionales del entorno judicial. Estas personas, aunque no quieren hacer daño a la superviviente de violencia machista, pueden llegar a ejercer en ella más daño a nivel psicológico. Para evitarlo, se deben tomar una serie de acciones para actuar de forma coordinada.

Violación

Cualquier agresión sexual que implique penetración vaginal, anal o por la boca ya sea de tipo carnal o incluso con objetos.

Violencia de género

Se trata de todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, también comprende la violencia ejercida sobre sus familiares o personas allegadas menores de edad por parte de los agresores.

Violencia digital

Cuando las conductas que atenten contra la libertad sexual y dignidad de la persona se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia. En este sentido, se hace constar que no es necesario que la persona acosadora y la víctima tengan un contacto físico presencial.

Violencia en el ámbito laboral

Consiste en la violencia física, sexual, económica, digital o psicológica que puede producirse en el ámbito público o privado durante la jornada de trabajo, o fuera del centro y del horario establecido si tiene relación con el trabajo. Estas violencias se traducen en situaciones de acoso.

Violencia física

Cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer o de otra persona, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.

Violencia machista

La violencia machista es el concepto paraguas que engloba todas las agresiones que nacen de la desigualdad de género. Constituye la manifestación más grave de la discriminación y la desigualdad estructural y supone una violación de los derechos humanos. Esta violencia, ejercida por medios físicos, económicos o psicológicos, tiene como resultado un daño o sufrimiento de las mujeres en el ámbito público y privado. Es fundamental recordar que la ley estatal (LO 1/2004) aplica recursos especializados a la violencia de género (la violencia ejercida por el hombre que es o fue pareja afectiva de la mujer) siendo ésta una de las manifestaciones del machismo.

Violencia psicológica

Toda conducta u omisión de la misma que produce en una persona una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillación, vejaciones, menosprecio, desprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.

Violencia sexual

Según la OMS la violencia sexual es todo acto sexual o la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier modo la sexualidad de una persona mediante coacción, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

Según la Ley 10/2022 de Garantía integral de la libertad sexual: son los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado.

Violencia sexual en la infancia

La violencia sexual en la infancia ocurre cuando una persona con una posición de poder (una persona adulta o bien una persona menor, de cualquier género, más mayor que la víctima) usa la coerción u obliga a otra persona menor a cualquier tipo de actividad sexual. El abuso sexual infantil es cualquier actividad sexual en la que una persona menor de cualquier género es forzada por alguien mayor.

3. Indicadores que posibilitan la detección temprana de la violencia sexual

Detectar situaciones de violencia sexual es crucial para proteger a las personas supervivientes. **Esa detección ha de ser lo más temprana posible y permitirá acompañar, atender, intervenir, asesorar y llevar a cabo actuaciones de prevención.**

Algunos de los indicadores a los que deberemos atender y que nos permiten detectar la violencia sexual de forma temprana, en una persona en entornos laborales, pueden ser, entre otros:

- ▶ Observar cambios en el comportamiento individual.
- ▶ Disminución del rendimiento laboral.
- ▶ Aumento del absentismo o la impuntualidad de una persona.
- ▶ Aislamiento social de una persona o percepción de que se aleja de participar en las actividades del equipo.
- ▶ Se observa una tendencia de la persona a la irritabilidad, ansiedad, depresión o cambios de humor. Hipervigilancia.
- ▶ Verbalización constante de fatiga, estrés, dolores físicos inexplicables por otra vía y problemas de insomnio.
- ▶ Muestra señales de niebla mental, distrayéndose con frecuencia y cometiendo pequeños errores en tareas que antes dominaba perfectamente.
- ▶ No toma la iniciativa o evita cualquier exposición que implique visibilidad.
- ▶ Evita los espacios comunes o las horas en las que prevé coincidir con otras personas.
- ▶ Deterioro en las relaciones del equipo: conflictos recurrentes, discusiones menores que no se resuelven.

Vigilancia de indicadores estructurales de la propia organización.

Existen también otros indicadores estructurales dentro de la empresa, entidad u organización que requieren una vigilancia mayor, ya que implica que no existen medidas adecuadas en cuanto a prevención, como:

- ▶ Falta de políticas de prevención del acoso, o que sean poco claras o inexistentes.
- ▶ No tener protocolos de actuación o tenerlo sin actualizar o revisar.
- ▶ Ausencia de formación a personas de la plantilla o responsables sobre igualdad, diversidad y detección de acoso o abuso.
- ▶ Que no existan mecanismos efectivos para enviar las quejas o denuncias.
- ▶ Que no existan encuestas periódicas que valoren posibles situaciones de acoso.

4. Fuentes del glosario

- ▶ Acadèmia del Cinema Català. (s.f.). [Tipologies d'assetjament](#).
- ▶ ACNUR. (s.f.). [Identidades de género](#).
- ▶ Amnistía Internacional España. (s.f.). [Violencia de género en España](#).
- ▶ Amor Systemic. (s.f.). Glosario – [Violencia sexual](#).
- ▶ Ayuntamiento de Barcelona. (s.f.). [Glosario de términos LGTBI](#).
- ▶ Boletín Oficial del Estado. (2022). [Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Ginebra 2019 \(Instrumento de adhesión, BOE-A-2022-9978\)](#).
- ▶ Boletín Oficial del Estado. (2023, 28 de febrero). [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI \(BOE-A-2023-5366\)](#).
- ▶ Fundación para la Convivencia Aspacia. (s.f.). [Violencia-sexual.info](#)
- ▶ Concepto.de. (s.f.). [Definiciones y conceptos](#).
- ▶ Congreso de los Diputados. (s.f.). [Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales](#).
- ▶ Ministerio de Igualdad. (s.f.). [Glosario sobre violencia contra las mujeres](#).
- ▶ Ministerio de Igualdad. (2022). [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025](#).
- ▶ Ministerio de Sanidad. (2015). [Protocolo común para la actuación sanitaria ante la Mutilación Genital Femenina \(MGF\)](#).
- ▶ Portal de Igualdad y prevención de violencia de género de la Región de Murcia. (sf.) [Glosario de términos – Igualdad y violencia de género](#).
- ▶ [Protocolo para la prevención, detección y reparación de la violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el sector cultural](#).
- ▶ [United Nations Economic and Social Commission for Western Asia](#). (s.f.).
- ▶ UNHCR. (s.f.). Refworld – [Base de datos de ACNUR](#).

