

YO SI  TE CREO



# Guía de prevención y detección de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo



DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA IGUALDAD



unidad de  
igualdad

UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE  
DE MADRID

# ÍNDICE

¿Qué entendemos por acoso? →

Acoso sexual →

Acoso sexista o por razón de sexo →

Ciberacoso →

¿Qué hacer si sufres acoso? →

¿Qué hacer si presencias o conoces  
una situación de acoso? →



## Autoría

Unidad de Igualdad de la Universidad  
Complutense de Madrid

## Redacción del contenido

María López Vázquez  
Alba Varela Domínguez

## Revisión del contenido

Isabel Tajahuerce Ángel

## Diseño e Ilustración

Grace

Esta guía ha sido elaborada con el objetivo de ayudar a prevenir, identificar y detectar las conductas y/o situaciones constitutivas de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo. No se trata de realizar una ejemplificación exhaustiva, ya que los distintos tipos de acoso adoptan formas muy diversas en función de variables del contexto. Las que se incorporan en esta guía no son las únicas posibles y conviene dejar abierta la posibilidad a nuevas manifestaciones.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una manifestación más de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, también en el ámbito universitario y/o laboral y suponen una de las formas más comunes de violencia contra las mujeres en nuestra sociedad. Entendemos como relaciones de poder todas las relaciones patriarcales, en las cuales se violenta a las mujeres por el hecho de ser mujeres.





# ¿Qué entendemos por acoso?



Cualquier comportamiento o conducta no deseada tanto por acción como por omisión que genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo que perturbe a la víctima.

No es necesario que haya una intencionalidad, pero sí que este comportamiento sea percibido por la víctima como un atentado contra su dignidad y/o integridad moral. Habitualmente, existe una situación de desigualdad de poder (no necesariamente jerárquica, sino también psicológica) entre la persona acosada y la acosadora, lo que provoca que la primera se sienta aislada e indefensa.

Las conductas o comportamientos que constituyen acoso pueden producirse en distintos niveles:

- Acoso descendente: se ejerce desde una posición jerarquizada de poder, la persona que efectúa el acoso posee una posición superior a la víctima.
- Acoso horizontal: se produce entre personas con el mismo nivel jerárquico o categoría, entre compañeras y compañeros.
- Acoso ascendente: las conductas de acoso son ejercidas por una persona que ocupa un nivel jerárquico inferior a la víctima.

Por lo general, el acoso se sustenta en el sistema de valores heredados, es decir, se alimenta de los prejuicios, estereotipos y roles tradicionales.



# Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la o las personas que lo reciben, 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.

Hay que tener claro que el acoso sexual supone la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad.

Entre algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso sexual podemos encontrar:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Comentarios y observaciones insinuan-tes y comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto de la persona.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden y/o perturben a la víctima.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.



- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo.
- Provocar tener una relación o práctica sexual no deseada.

**“¡Qué bien te queda esa faldita!”**

Es acoso sexual.

**Que te toquen “accidentalmente” el culo...**

Es acoso sexual.





Dentro del acoso sexual también podemos encontrar:

El **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual quid pro quo”, se produce cuando la persona acosadora ocupa un puesto jerárquicamente superior o cuando sus decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo/estudio de la que recibe el acoso. Podemos identificar como comportamientos constituyentes de acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El **acoso sexual ambiental** es cualquier comportamiento o conducta que produce un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la o las personas que lo sufren.

Entre las conductas que constituyen acoso sexual ambiental encontramos:

- Chistes, bromas o comentarios ofensivos o humillantes que crean un entorno intimidatorio o degradante para la o las víctimas.
- Mostrar material de carácter sexual que resulte humillante u ofensivo.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos a solas o en presencia de otras personas que lo normalizan.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden a la o las personas.
- Atención o amabilidad exageradas o inapropiadas que manifiesten una intencionalidad sexual que no se desea corresponder.

**Ya es de noche,  
¿te acercó a casa?**

**¿Te resulta familiar?**



# Acoso sexista o por razón de sexo

El acoso sexista o por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una o varias personas, tenga o no el propósito, pero sí el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dentro del acoso sexista o por razón de sexo encontramos:

## Acoso sexista verbal

Comportamientos de carácter verbal (comentarios, bromas o discursos) que suponen un trato humillante, intimidatorio y/u ofensivo para una o varias personas por razón de su sexo.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional, únicamente a causa de su sexo.
- Utilizar humor sexista.

- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.



**“Como me gusta tener a mujeres trabajando para mí”**

Es acoso sexista verbal.

## Acoso sexista no verbal

Comportamientos de carácter no verbal (actitudes, gestos o conductas) que suponen un trato humillante, intimidatorio y/u ofensivo.

- Utilizar gestos o tener actitudes de carácter sexista.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

## Acoso sexista físico

Comportamientos o conductas que tienen un componente físico (acercamientos, arrinconamiento o contacto físico) y que generan situaciones humillantes, intimidatorias y/u ofensivas para la persona por razón de su sexo.

- Provocar acercamientos para instigar a la persona por razón de su sexo (por ejemplo tirarle los libros, romperle sus fotocopias o tirarlas a la basura, empujarla deliberadamente... ).
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria con finalidad intimidatoria y de dominio.
- Realizar un acercamiento físico excesivo con fines intimidatorios.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

**“Shhhhhh, que ahí viene esa”**

Es acoso sexista no verbal.



## Acoso sexista ambiental

Es cualquier comportamiento o conducta que genera un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para una o varias personas por razón de su sexo.

- Mofa o ridiculización pública de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad como, por ejemplo, la petición de permisos de maternidad o paternidad, la solicitud de horarios que faciliten la conciliación laboral y personal o la utilización de un lenguaje no sexista.
- Establecimiento de redes informales de varones en las que se excluye a las mujeres.
- Basarse en estas redes para ofrecer ascensos o un mejor trato entre hombres.
- Tomar decisiones importantes en espacios masculinizados a los que las mujeres no suelen acceder.

## Acoso sexista por razón de embarazo o maternidad

Conductas discriminatorias explícitas o implícitas hacia mujeres en proceso de embarazo/maternidad que se traducen en restricciones sobre su acceso al empleo, al estudio o a su continuidad. Así como en limitaciones sobre su formación profesional, su salario o cualquier otra materia relacionada con sus condiciones de trabajo/estudio.

Aunque la discriminación de las mujeres a consecuencia de la maternidad goza de un tratamiento normativo específico, éstas pueden sufrir cambios laborales o en sus estudios que supongan una discriminación directa y, como causa última, constituyan acoso sexista o por razón de sexo.

**“¡Qué lista! acaba de llegar y ya coge la baja por maternidad”**

¿Te suena?

## Acoso callejero en el campus

Todo tipo de comentarios no deseados, gestos, conductas y acciones llevadas a cabo, habitualmente, por por una persona desconocida en un lugar público o semipúblico, sin consentimiento de la otra parte. En el ámbito universitario, nos referimos a cualquier conducta o comportamiento de este tipo que se produzca en el contexto del campus (el propio campus universitario, los colegios mayores adscritos, las empresas de prácticas curriculares o extracurriculares...). Por ejemplo:

- Comentarios vejatorios de carácter lascivo y/o sexista en un lugar público o semipúblico dentro del campus.
- Silbidos no deseados.
- Solicitudes persistentes que exigen el nombre, número de teléfono o destino de una persona o personas después de que se hayan negado a proveer esa información.
- Descripciones, comentarios o exigencias con referencia a actos sexuales.
- Acecho, persecución, exhibición indecente, masturbación pública, manoseos, etc.

**¿Alguna vez te han silbado al pasar?**

Has sufrido acoso callejero.





# Ciberacoso

Todas las conductas constituyentes de acoso que han sido detalladas anteriormente pueden producirse sin necesidad de proximidad física entre las partes, es decir, por medio de plataformas digitales, redes sociales o el teléfono móvil (mensajes,Whatsapps, llamadas...).

El ciberacoso es un tipo de acoso o intimidación en el que media el uso de las tecnologías digitales. Se trata de un comportamiento que se repite y que busca o que tiene como resultado atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. El acoso cara a cara y el ciberacoso a veces interaccionan. Sin embargo, el ciberacoso deja una huella digital, es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso y denunciarlo.

## Ciberacoso sexual

- Enviar a una persona videos o imágenes con contenidos degradantes que atenten contra su dignidad y/o su libertad sexual.
- Difundir en internet imágenes, videos, rumores o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos) de una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de la víctima para realizar demandas u ofertas sexuales.
- Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios online que frecuenta de manera habitual.
- Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo un chantaje online.
- Grooming: que una persona adulta contacte con una niña, niño o adolescente haciéndose pasar por menor, adaptando su lenguaje a la edad de la víctima, para conseguir un vínculo de confianza con esta, intentando aislarla y luego involucrarla en algún tipo de actividad sexual.



- Stalking (y cyberstalking): es el acecho y hostigamiento reiterado dirigido hacia alguien para realizar demandas u ofertas sexuales, mediante la persecución obsesiva, tanto de manera física como mediante plataformas digitales (llamadas, mensajes, perfiles falsos en redes sociales para establecer contacto...) a la o las víctimas.
- Molka: grabar a mujeres en lugares como el baño, la escuela, el tren, los vestuarios y subir estos vídeos íntimos a la red (incluso a páginas porno) sin su consentimiento.

**¿Dónde estás?  
¿Por qué no  
me compartes  
tu ubicación?**

## Ciberacoso sexista

- Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de las plataformas de mensajería.
- Dar de alta a la persona en un sitio web donde puede ser estigmatizada o ridiculizada por razón de su sexo.
- Difundir en internet imágenes, vídeos, rumores o datos comprometidos (reales o falsos) de una persona.
- Usurpar la identidad de la persona para hacer comentarios ofensivos sobre terceras personas.
- Divulgar en internet grabaciones en las que se intimida, agrede o persigue a una persona por razón de su sexo.
- Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceras personas.
- Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios online que frecuenta de manera habitual.
- Stalking (y cyberstalking): es el acecho y hostigamiento reiterado dirigido hacia alguien por pertenecer a un sexo o a otro, mediante la persecución obsesiva, tanto de manera física como mediante plataformas digitales (llamadas, mensajes, perfiles falsos en redes sociales para establecer contacto...) a la o las víctimas.



Se han identificado una serie de factores que aumentan el riesgo de las mujeres de sufrir acoso sexual o por razón de sexo:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

**Bua tío, conseguí la contraseña de instagram de mi novia.**

¿Lo has escuchado alguna vez?



# ¿Qué hacer si sufres acoso?

## 1. Espacio propio.

Busca un espacio en el que te sientas segura/o y que te permita la ventilación y el desahogo emocional (permítete aceptar, identificar y sentir las emociones). En este proceso, puede ayudarte compartir cómo te sientes con alguien cercano.

Cuando veas que disminuye este malestar emocional es importante que intentes recabar información de lo sucedido (fechas, lugares, personas que estuvieron presentes o que conocen la situación) y acumular pruebas (como correos electrónicos, whatsapps o mensajes de texto).

Es conveniente averiguar si existen personas del mismo entorno que también hayan sufrido acoso por parte de esa persona o personas.

## 2. Habla de lo sucedido.

Contar lo que ha ocurrido a personas de tu confianza puede ayudarte a sentirte acompañada y comprendida en tu red de apoyo. En la Unidad de Igualdad ofrecemos un entorno seguro donde también puedes hablar de lo sucedido contando, además, con el acompañamiento de profesionales expertas en el ámbito del acoso.

Mantener en secreto el acoso puede convertirse en una carga muy pesada para llevar de forma individual. Compartir opiniones y experiencias con tu círculo evitará el aislamiento y favorecerá el entendimiento y apoyo de la gente que te rodea.

## 3. Saca la voz frente al acoso.

Si te sientes preparada/o, el entorno en el que te encuentras es seguro y la persona agresora no amenaza tu integridad física es importante responder ante el acoso para demostrar tu malestar y que estas conductas dejen de normalizarse.



Puedes enfrentarte directamente a la persona acosadora e indicarle qué comportamientos concretos te generan malestar, constituyen una conducta de acoso y no pueden repetirse. Para ello, intenta adoptar una postura segura, mirar a los ojos y mantener una comunicación asertiva, hablando en tono de voz fuerte y de forma clara.

Si no consideras que la situación es segura, puedes pedir ayuda a otras personas de tu confianza y comunicárselo para que conozcan los hechos.

#### 4. Denuncia

La denuncia es una pieza fundamental para luchar contra el acoso y que estas conductas dejen de repetirse.

Recoge la mayor cantidad de pruebas posibles (fotografías, mensajes, grabaciones, testigos...) y contacta con la Unidad de Igualdad de la UCM, donde recibirás tanto asesoramiento sobre tu caso como acompañamiento profesional.

**En la UCM  
tolerancia cero  
contra el acoso.**





# ¿Qué hacer si presencias o conoces una situación de acoso?

Ante una situación de acoso todas y todos tenemos la responsabilidad de actuar (tanto si eres estudiante, como PDI, PAS o trabajador/a externo/a). Independientemente de tu posición, tu actuación es importante.

Si eres testigo de una situación de acoso:

- Presta atención allí donde sospeches que puede estar ocurriendo una situación de acoso.
- Dirígete a la persona acosadora y hazle saber que su conducta es constitutiva de acoso y debe cesar su comportamiento.
- Respeta siempre la autodeterminación y las decisiones de la víctima. Es fundamental no juzgar ni tratar de convencer, sino acompañar.
- Informa de la situación a la Unidad de Igualdad UCM ([directora.igualdad@ucm.es](mailto:directora.igualdad@ucm.es)). Allí puedes recibir asesoramiento y poner una reclamación o queja.
- No esperes a que se dé un caso para actuar. Es importante que muestres “tolerancia cero” hacia el acoso en cualquiera de sus formas.
- Busca información sobre el acoso en el entorno universitario y animate a realizar cursos de formación.



## Recursos de Atención de la Unidad de Igualdad

### Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs)

- Integrado por profesionales expertas del campo de la psicología con formación y experiencia en el ámbito de la victimización y la violencia de género.
- Proporciona acompañamiento y asesoramiento a las víctimas y establece una valoración de sus necesidades psicológicas.
- Se activa ante situaciones de acoso sexual, abuso y agresión vinculados al Protocolo de Acoso UCM, además de atender casos de violencias en todas sus tipologías y manifestaciones: física, psicológica, sexual, económica, laboral, digital, simbólica e institucional.
- Cuando es preciso el DAPs inicia un proceso de derivación a los recursos especializados oportunos.
- Contacto con el DAPs: mediante correo electrónico a la dirección [daps@ucm.es](mailto:daps@ucm.es), aportando información de la situación vivida junto con los datos de contacto.
- Se asegura la confidencialidad y la protección de datos.

La Unidad de Igualdad te apoya.



YO SI  TE CREO

## Dispositivo de Atención Social (DAS)

- Atendido por trabajadoras sociales con formación especializada.
- Se dirige a la comunidad universitaria complutense (PAS, PDI y alumnado).
- Atiende situaciones personales o familiares que dificultan o impiden el pleno funcionamiento social y progreso académico.
- Sus ámbitos de atención son: mayores, dependencia, discapacidad, menores, adicciones, mediación en conflictos interpersonales, violencia, prostitución, migración, exclusión residencial, exclusión económica o cualquier otra situación que pudiera afectar a la persona solicitante y/o a su entorno.
- Realiza una valoración y un asesoramiento especializado sobre derechos y servicios a través de la intervención social, mediante un Plan de Intervención Individualizado (PII), centrado en la persona y orientado al problema.
- Si es preciso, se derivará a los sistemas formales de protección social oportunos.
- Contacto con el DAS: mediante el correo electrónico [das@ucm.es](mailto:das@ucm.es), aportando información sobre la situación vivida junto a los datos de contacto.
- Se asegura la confidencialidad y protección de datos.

**El acoso  
lo paramos  
entre todas.**





DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA IGUALDAD



unidad de  
igualdad

UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE  
DE MADRID

Pabellón de Gobierno, 1º planta  
C/ Isaac Peral s/n, 28015 Madrid

Telf: 913946567 / 913946577

[unidad.igualdad@ucm.es](mailto:unidad.igualdad@ucm.es)

[www.ucm.es/unidaddeigualdad/](http://www.ucm.es/unidaddeigualdad/)