



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

# GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO



# 1. INFÓRMATE

## ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Se considera **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. Ley de Igualdad 2007 (artículo 7.1)

El **acoso sexual ambiental** se da cuando un entorno laboral o académico es intimidatorio, hostil o humillante para la víctima, cuando se aprecia una conexión directa entre el requerimiento sexual y una posible consecuencia evidente en términos laborales o académicos (como un ascenso, un suspenso, etc. ).

El **chantaje sexual** (o *quid pro quo*) se considera la forma más grave de acoso sexual. Se da cuando una persona en un puesto superior, o cuyas decisiones puedan afectar al trabajo o estudios de otra persona, hace uso de la resistencia o el sometimiento de la persona acosada a sus proposiciones sexuales para fundamentar decisiones que repercuten sobre cualquier aspecto de la vida académica o laboral, por ejemplo, condiciones salariales, renovación de contrato, promoción, etc.



# 1. INFÓRMATE

## ¿QUÉ ES EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ley de Igualdad 2007 (artículo 7.2).

Además, en España la Ley de Igualdad reconoce como **discriminación directa por razón de sexo** todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Ley de Igualdad 2007 (artículo 8). La discriminación directa por razón de sexo está explícitamente prohibida por la Constitución y por el marco jurídico europeo.



# 1. INFÓRMATE

## ¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO?

El acoso psicológico, también conocido como *mobbing*, y otras veces como acoso laboral o acoso moral, es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe una persona por parte de otro u otros, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que **consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos** contra él o ella (I. Piñuel).

Es la conducta **abusiva en gesto, palabras, comportamientos, actitudes, que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona**, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo (M.F. Hirigoyen). El acoso psicológico está recogido en el Código Penal.



## 2. DETECTA

### EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL

- Uso y exhibición de materiales de carácter sexista, pornográficos o sexualmente provocadores en lugares de trabajo.
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.
- Comentarios deliberados de connotación sexual sobre la apariencia o aspecto físico que resultan intimidatorios.
- Gestos y miradas obscenas que incomodan o intimidan.
- Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseados y que incomodan.
- Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual, pese a manifestar rechazo.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios, etc.
- Invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual, aunque no lo desee.
- Dejar notas o enviar emails, mensajes y cartas de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan.
- Insinuar mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales.
- Amenazar con represalias laborales o académicas como medida de presión para mantener citas o encuentros sexuales que la persona acosada no desea.

## 2. DETECTA

### CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- De manera sistemática ignorar las aportaciones de las mujeres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades.
- Hacer descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista.
- Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su baja por maternidad/lactancia.
- Recibir un peor trato por acogerse a una baja por maternidad/lactancia que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.
- Intentar disuadir o poner trabas para coger la baja por maternidad/lactancia legalmente establecida.
- Penalizar, discriminar o hacer burla por coger una baja de maternidad/lactancia, optar por jornada reducida, o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido.
- Denegar una baja por embarazo/maternidad.
- Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad.
- Manifestar prejuicios de género tales como:
  - *“Las mujeres deben encargarse del hogar y/o tener una jornada laboral más corta que los varones”*
  - *Los padres no deber coger la baja por paternidad, dedicar tiempo al cuidado de los niños ni a otras tareas domésticas.*
  - *Una trabajadora, docente o estudiante que decide ser madre es menos competente y comprometida con su trabajo/estudio.*
  - *Los hombres que solicitan baja por paternidad o reducción de jornada son femeninos y poco útiles para el trabajo.*

## 2. DETECTA

### CONDUCTAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

- Ignorar o excluir a quien se dirige a nosotros en el marco de una conversación o reunión, hablando o mirando a terceras personas, el móvil o papeles, ninguneándole, «como si fuera invisible».
- Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo, o manipularla para inducir a error.
- Acusaciones difusas, acusaciones sistemáticas, acusaciones de negligencia o de falta profesional tras distorsión de comunicación.
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban la reputación, la imagen o la profesionalidad.
- Evaluación sesgada, infravaloración o no valoración del trabajo realizado, así como ocultación de méritos.
- Monitorización perversa o con doble estándar,
- Burlas, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos, avasallamiento físico.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos.
- Criticar continuamente el trabajo, ideas, o propuestas de la persona acosada, caricaturizándola o parodiándola.
- Ridiculizar o minimizar su trabajo, su persona, sus ideas o los resultados obtenidos.
- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., o sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.
- Sobrecargar a la persona acosada con trabajo, objetivos o tareas imposibles de cumplir o manifiestamente inacabables en el tiempo asignado.
- Quitar áreas de responsabilidad y asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad.
- Animar a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

# 3. ACTÚA

## SI SUFRES ACOSO

### • ESCRIBE SOBRE ELLO Y ACUMULA PRUEBAS

- Ante un posible caso de acoso, escribe lo antes posible un listado personal de datos que describan el incidente o el comportamiento reiterado. Incluye aspectos como fecha, lugar y nombre de personas que fueron testigos o tengan conocimiento de la situación.
- No respondas a mensajes, correos o comentarios en las redes sociales de tipo acosador o sexista. En su lugar, archívalos y muéstralos cuando comuniques tu situación para apoyar tu defensa.

### • CUÉNTALO

- Cuenta tu experiencia a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desagradable, busca ayuda.
- Habla con tu superior/a directo, la persona responsable del programa de estudios o profesor/a.

### • TOMA MEDIDAS

- Informa de la situación a las personas responsables de abordar estas cuestiones dentro de la Universidad. Puedes escribir a: [unidad.igualdad@upm.es](mailto:unidad.igualdad@upm.es). Es muy importante actuar en el estado inicial del acoso. No lo dejes pasar.
- Si te sientes capaz, enfréntate a la persona que te acosa. Con voz firme y expresión seria indícale cuál es el comportamiento exacto que debe cesar, hazle saber que ha cruzado la línea.
- Si piensas que discutir el asunto cara a cara es demasiado difícil, escribe una carta a la persona que te acosa y descríbele cómo te está afectando la situación.
- Averigua si otras personas del entorno han experimentado situaciones similares. Es habitual que una misma persona acose a varias.



# 3. ACTÚA

## SI TIENES PERSONAS A TU CARGO QUE SUFREN ACOSO

### • **INFÓRMATE Y CONOCE TUS RESPONSABILIDADES**

- Ante una situación de acoso, tienes la responsabilidad legal de abordar la situación.
- Debes saber que los casos de acoso en el ámbito laboral y académico se solucionan mucho mejor desde los puestos de mayor responsabilidad.
- El ejemplo de los altos cargos es fundamental para erradicar el acoso. Está demostrado que si las personas al cargo toleran el acoso o no lo enfrentan es mucho más difícil movilizar al resto de la comunidad universitaria.
- Infórmate sobre acoso en el ámbito laboral y educativo. Conoce el marco legal y la normativa interna de la Universidad. Identifica las personas responsables de abordar estos temas dentro de la institución.

### • **ABORDA LA SITUACIÓN**

- Inicia de manera inmediata una investigación exhaustiva. Asegúrate de que todo el proceso es confidencial.
- Reúnete de manera discreta y por separado con las partes.
- Realiza un informe del proceso, incluyendo las reuniones y, si procede, informa a tus superiores o personas responsables de abordar estos asuntos en la Universidad.
- Emprende las medidas establecidas por la ley y la normativa de la Universidad. Aplica las sanciones que correspondan.

### • **ANTICIPATE**

- Incluye el acoso en la agenda oficial del área a tu cargo.
- Establece reglas claras entre tus subordinados/as y apórtales información al respecto (formación, publicidad, recursos, etc.)
- Dependiendo de tu área de responsabilidad:
  - Lanza campañas de sensibilización sobre estos temas.
  - Designa, si no hay, una persona responsable de abordar cuestiones de acoso y dótala de recursos.
  - Organiza cursos sobre acoso para gestores, P.A.S, P.D.I y estudiantes.

# 3. ACTÚA

## SI ERES DOCENTE Y SE DA UN CASO ENTRE TU ALUMNADO

### • **INFÓRMATE Y MANTENTE ALERTA**

- Fórmate e infórmate sobre acoso en el ámbito educativo. Conoce el marco legal, la normativa interna de la Universidad y las personas responsables de abordar estos temas dentro de la institución.
- Sé un ejemplo de comportamiento. Esta es la mejor manera en la que un/a profesor/a puede prevenir situaciones de acoso. Un comportamiento respetuoso del docente con el alumnado y una actitud de tolerancia cero hacia casos de acoso generan un código de conducta a seguir por el resto del grupo.
- Presta atención a posibles casos y a contextos donde puedan darse situaciones de acoso entre tus estudiantes.

### • **ACTÚA**

- **SI UNA ESTUDIANTE TE CUENTA UNA SITUACIÓN DE ACOSO:**
  - Ten en cuenta que lo hace confiando en ti y en tus posibilidades de actuar en consecuencia.
  - Escúchale con atención y respetuosamente. No emitas juicios de valor gratuitos ni expreses culpabilidad sobre la víctima.
  - Aconséjale que ponga por escrito su experiencia, reflejando todo los detalles que recuerde, así como las personas que puedan ser testigos. Ofrécete tú mismo/a a transcribir lo que te cuenta.
  - Si es necesario, ayúdale en el trámite protocolario que establece la Universidad y a elevarlo a quien corresponde.
- **SI ERES TESTIGO DE UNA SITUACION DE ACOSO:**
  - Dirígete al acosador/es, califica ese comportamiento y deja claro que debe cesar de manera inmediata
  - Sugiere una expresión alternativa a una palabra o frase de carácter sexista, e invita a los estudiantes a expresarse de manera respetuosa.
  - Aprovecha un posible incidente para abordar el tema con tus estudiantes. Explica en qué consiste y porqué no es aceptable.
  - Sigue el protocolo establecido por la Universidad e informa a las personas responsables de estos temas en la institución.

# 4. RECURSOS

## MARCO LEGAL

- **Constitución Española.** Artículo 14
- **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.** L.O 3/2007.
- **Estatuto Básico del Empleado Público.** L.O 7/2007. Artículo 95
- **Código Penal.** L.O 5/2010. Preámbulo XI
- **Estatuto de los Trabajadores.** R.D 1/1995

## ENLACES Y REFERENCIAS DE INTERÉS

- **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:**  
<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>
- **Instituto de la Mujer:** <http://www.inmujer.gob.es>
- **Unidad de Igualdad UPM:**  
<http://www.upm.es/institucional/upm/politicasingualdad>
- **Defensora Universitaria UPM:**  
<http://www.upm.es/institucional/estudiantes/defensoruniversitario>
- Piñuel, Iñaki, 2014, ***Por si acaso te acosan: 100 cosas que debes saber para salir del mobbing***
- Hirigoyen, Marie France, 2001, ***El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso***, Paidós

## MÁS SOBRE TRIGGER PROJECT

El proyecto europeo **TRIGGER-Transforming Institutions by Gendering Contents and Gaining Equality in Research** tiene por objetivo contribuir al cambio estructural necesario para conseguir una igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en las instituciones científico-tecnológicas.

# ANTE EL ACOSO

infórmate  
+  
detecta  
+  
actúa

[www.triggerprojectupm.wordpress.com](http://www.triggerprojectupm.wordpress.com)

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



CAMPUS  
DE EXCELENCIA  
INTERNACIONAL

