

**GUÍA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXISTA
Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL
E IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Universidad Complutense de Madrid



GUÍA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXISTA Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Universidad Complutense de Madrid

La Unidad de Igualdad de Género de la UCM lanza esta guía, la cual forma parte de la puesta en marcha del *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género*, aprobado en Mesa Sindical y ratificado por Consejo de Gobierno el 16 y 20 de diciembre de 2016.

Diseño e ilustraciones: Estudio Gráfica Liebre
Realizado exclusivamente con programas y tipografías libres.

Madrid · Marzo de 2017

El acoso no es un fenómeno nuevo. Ha estado y está inmerso en nuestra cultura. En la UCM, una comunidad con casi 100.000 personas, queremos hacer todo lo posible para prevenirlo y evitarlo. Esta guía pretende ayudar a conocerlo e identificarlo para poder actuar contra él desde el primer momento, con la colaboración y participación de toda la comunidad universitaria.

Aprende a detectar el acoso

En esta sección de la guía damos algunas definiciones y ofrecemos ejemplos orientativos para ayudar a detectar el acoso. No se trata de una ejemplificación exhaustiva porque el acoso adopta formas muy variadas, y por tanto, las que incorporamos en esta guía, no son las únicas posibles.

Aunque la persona acosadora no tenga el propósito de intimidar, lo que produce acoso es un comportamiento invasivo que supera los límites del respeto y la dignidad de la otra persona. Por eso todos los tipos de acoso que se definen a continuación acontecen tanto cuando hay propósito como cuando tienen el efecto de atentar contra la dignidad de la persona acosada y crear un entorno discriminatorio o degradante.

¿Qué es el acoso sexual?

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado ni solicitado por la persona que lo recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de otra persona.

Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, besos, roces, palmadas o pellizcos.
- Acercamiento físico innecesario y excesivo (por ejemplo, con ocasión de tutorías o reuniones, especialmente en los que la persona acosada esté a solas con la que acosa).
- Búsqueda reiterada y deliberada de encuentros a solas con la persona de forma innecesaria en horario y lugares extra-académicos haciendo uso de una situación de poder o asimetría.

- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto físico o por las ideas o manifestaciones de la persona acosada.
- Insistencia en cualquiera de las conductas anteriores, especialmente si media una relación de jerarquía o asimetría de género (por ejemplo, suele ser más fácil que un hombre o chico «pare» a una mujer o chica que al contrario).
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.
- Invitaciones extraacadémicas no solicitadas (por ejemplo, ofrecer ayuda aparentemente innecesaria para desempeñar una tarea, quedar fuera del ámbito académico), que puedan interpretarse con fines íntimos o de carácter sexual.



Un caso claro de acoso sexual es el llamado «chantaje sexual» también conocido como «acoso sexual *quid pro quo*». En él, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o bien que sus decisiones puedan tener efectos sobre las condiciones de trabajo o académicas de la persona acosada, y hay un ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales, o, por el contrario, de represalia si no se accede a ello.

Algunos ejemplos que constituyen chantaje sexual:

- Insinuación de poner más nota, de apoyar tu carrera académica, subir de categoría profesional o, en general, la promesa de un tratamiento especial y beneficioso si se accede a alguna de las propuestas o requerimientos.
- Insinuación de que rechazar alguna de las propuestas puede originar problemas.

¿Qué es el acoso sexista o por razón de sexo?

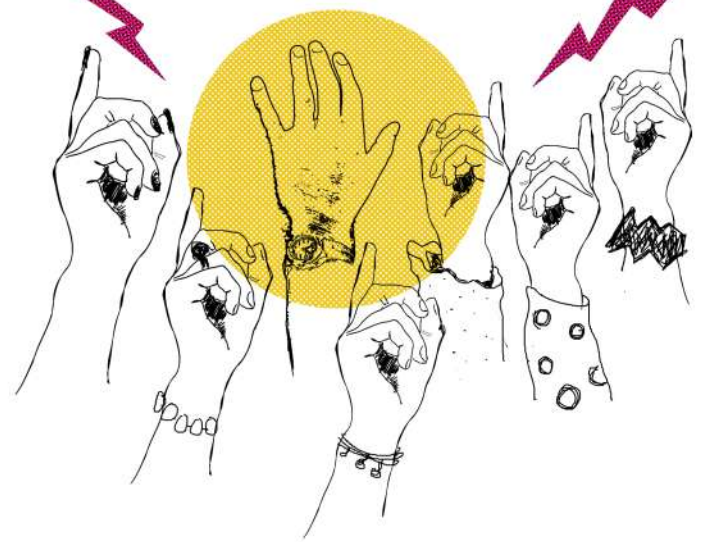
El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como cualquier tipo de acoso que es discriminatorio por razón de sexo o género y que tiene el efecto de crear un entorno intimidatorio o degradante (ya sea con propósito o no). Es decir, meterse con alguien por pertenecer a un determinado sexo (normalmente asociado al hecho de ser mujer).

Pueden constituir algunos ejemplos de acoso sexista o por razón de sexo:

- Agredir física o verbalmente para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro en pasillos, fiestas, eventos culturales o deportivos.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, invisibilizar, no escuchar o no tomar en serio).

**¿QUIÉN PUEDE
RESPONDER A ESTO?**

¡SÍ... DIME, SERGIO!



- Ridiculizar, utilizar expresiones peyorativas, o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona o grupo en particular por pertenecer a un determinado sexo, ya sea en el aula o en el entorno profesional.
- Penalizar a trabajadoras y trabajadores por el ejercicio del derecho al permiso de maternidad o paternidad, exigiendo, por ejemplo, la recuperación del mismo mediante la sobreasignación de horarios o tareas añadidas o extraordinarias después de los mismos.

- Asignar o pedir a una persona tareas basándose en prejuicios sexistas (por ejemplo, pedir que las mujeres asistentes a una reunión sirvan el café o asignarles sistemáticamente las tareas administrativas y menos visibles).
- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Utilizar humor sexista en el ámbito académico o en el entorno laboral de la universidad que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).
- Ridiculizar las bajas de paternidad o maternidad.

¿Qué es el acoso por orientación sexual?

Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por orientación sexual:

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el ámbito académico o en el entorno laboral de la universidad que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).



¿Qué es el acoso por expresión o identidad de género?

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por expresión o identidad de género:

- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Utilizar humor transfobo o interfobo en el ámbito académico o en el entorno laboral de la universidad que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

¿Qué es el acoso ambiental?

El acoso ambiental es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona o personas que son objeto del mismo. El acoso ambiental puede ser acoso sexual, por razón de sexo o sexista, por orientación sexual y acoso por identidad o expresión de género. El acoso ambiental puede darse por la generación de un ambiente sexista, homófobo, bífobo, lesbófobo o tránsfobo, en el que los favores sexuales no son un objetivo directo, pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y de minusvaloración de las personas afectadas, o por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada, de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas realizadas en público pueden constituir acoso ambiental:

- Chistes y bromas que resulten ofensivos.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden; atención o amabilidad exageradas e inapropiadas que manifiesten una intencionalidad sexual que no se desea corresponder.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista, homófobo, bífobo, lesbófobo o tránsfobo.
- Mofa o ridiculización pública de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad y la diversidad, como por ejemplo, la petición de permisos de maternidad o paternidad, o de horarios que faciliten la conciliación laboral y personal, o la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.



¿Qué consecuencias puede tener el acoso en la persona afectada?

- Confusión, idea de que algo no «encaja» o está mal.
 - Sobrecarga emocional y física.
 - Malestar, baja autoestima, irritabilidad, desánimo, sentimientos de impotencia, ira, ansiedad y cuadros depresivos.
 - Miedo a represalias (por ejemplo suspensos, no promocionar la carrera profesional...).
 - Sentimiento de culpa por la sensación de que algo se ha hecho para merecer el acoso o por no haber hecho lo suficiente para detenerlo.
- Problemas de hiperactivación e hipervigilancia que pueden producir insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos.
 - Problemas de concentración y atención, con dificultad para el rendimiento académico y el desempeño laboral.
 - Evitación de todo aquello relacionado con la fuente de acoso, llegando a producir abandono de los estudios o bajas laborales.

¿Cómo actuar ante una situación de acoso?

Si tú sufres el acoso

- Analiza cuanto antes el incidente o comportamiento sucedido: toma nota de diversos datos como fechas, lugares, personas que fueron testigo o que son conocedoras del asunto.
 - Acumula pruebas: guarda todos los correos y mensajes que recibas.
 - No mantengas en secreto el acoso. Cuéntalo a personas de confianza, busca apoyo(s).
 - Intenta averiguar si otras personas del mismo entorno han sufrido también acoso.
 - Habla con tu superior/a o con la persona responsable de tu programa de estudios.
- Informa de la situación y busca apoyo en la **Unidad de Igualdad de Género de la UCM** o en la oficina que corresponda.
 - Puedes enfrentarte directamente a tu acosador siempre y cuando te sientas capaz de ello. Indícale qué comportamientos concretos no pueden repetirse.
 - Puedes poner una queja, reclamación o denuncia en la **Unidad de Igualdad de Género**. El procedimiento está recogido en el Protocolo y puedes consultarlo en el link de la página web de la **Unidad de Igualdad de Género** (a través del Protocolo). www.ucm.es/unidad-de-igualdad

¿Cómo actuar ante una situación de acoso?

Si eres testigo o conocedor/a de una situación de acoso

- Ante una situación de acoso, todas y todos tenemos la responsabilidad de actuar, tanto si se trata de acoso vertical descendente (por ejemplo, una trabajadora es acosada por su superior), o acoso vertical ascendente (un alumno acosa a una profesora) u horizontal (entre estudiantes). Independientemente de tu posición, tu actuación es importante.
- Si eres testigo de una situación de acoso, dirígete a la persona acosadora y hazle saber que debe cesar su comportamiento. Califica su conducta.

- Observa con atención allí donde sospeches que puede darse una situación de acoso.
- Informa de la situación a la **Unidad de Igualdad de Género**. Allí puedes encontrar asesoramiento y poner una queja, reclamación o denuncia. Tal y como recoge el protocolo de la universidad, terceras personas pueden iniciar un procedimiento. En el caso de que la persona afectada no quiera denunciar, igualmente la universidad podrá actuar de forma preventiva.

Si eres docente, tu actuación es especialmente importante

- Busca información sobre el acoso en el ámbito universitario. Fórmate: la **Unidad de Igualdad de Género** organiza talleres y cursos para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Anima al estudiantado a realizar estos cursos de formación.
- Si un/a estudiante acude a ti para contarte un caso de acoso, escúchale con respeto sin emitir juicios de valor ni culpabilizarle. Infórmale del protocolo de la universidad y ofrécele tu ayuda para realizar el trámite en el caso de que fuese necesario.
- Habla del problema con el alumnado, no esperes a que suceda un caso para actuar. En la universidad, el profesorado juega un papel muy importante en la sensibilización de las y los estudiantes. Muestra una actitud de absoluto rechazo hacia el acoso en cualquiera de sus formas. Desde la **Unidad de Igualdad de Género** te podríamos ayudar con alguna charla inicial en tus clases.
- Pon en conocimiento de la **Unidad de Igualdad de Género** la situación.

¿Cómo actuar ante una situación de acoso?

Si tienes personas a tu cargo

- Busca información sobre el acoso y fórmate.
- Si una persona a tu cargo sufre acoso, tienes la responsabilidad legal de actuar.
- Si crees que una persona a tu cargo sufre acoso, recaba información reuniéndote con las personas implicadas por separado. Informa a la **Unidad de Igualdad de Género** lo antes posible en caso de que el acoso sea de carácter sexual, o por razón de sexo o género.

- Asegúrate de que las personas a tu cargo o que trabajan contigo conocen la existencia de los protocolos sobre acoso sexual y por razón de sexo y género y de acoso laboral aprobados por la UCM, así como, los recursos que ofrece la universidad.
- No esperes a que se dé un caso para actuar. Es importante que muestres «tolerancia cero» hacia el acoso en cualquiera de sus formas.

¿Qué normativa me ampara?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres «tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria». La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid establece en su artículo 1 que «Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural».

La Universidad Complutense de Madrid cuenta, por acuerdo de su Consejo de Gobierno del 20 de diciembre de 2016, con un *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género*. Se puede encontrar en: www.ucm.es/unidad-de-igualdad

Participa activamente

Si tienes cualquier duda, sugerencia o propuesta que hacernos, en la **Unidad de Igualdad de Género** te escuchamos.

¿Dónde puedo acudir ante una situación de acoso?

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
PABELLÓN DE GOBIERNO · 1ª PLANTA
C/ Isaac Peral s/n · 28015 · Madrid
91 394 65 67 / 91 394 65 77
unidad.igualdad@ucm.es
www.ucm.es/unidad-de-igualdad





UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

C/ Isaac Peral s/n · 1ª Planta · Madrid · 28015

www.ucm.es/unidad-de-igualdad

unidad.igualdad@ucm.es

91 394 65 77 / 91 394 65 67

 @UCMigualdad

 facebook.com/UnidadigualdadUCM