

Acoso en el ámbito universitario



Módulo 1: Conceptos fundamentales y marco normativo

1.- Marco normativo

- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Estatuto de los Trabajadores y del Empleado Público.
- Normativa universitaria en materia de igualdad y acoso.
- Código penal

2.- Diferencias entre conflicto, acoso y otras conductas sancionables.

3.- Tipos de acoso

- Criterio 1: Relación entre víctimas y persona acosadora.
- Criterio 2: Causa del acoso.

4.- Factores de riesgo.

5.- Espacios donde puede producirse el acoso.

Módulo 2: Identificación de conductas constitutivas de acoso sexual

1.- Definiciones y comportamientos clave

- Acoso laboral. Ejemplos en el ámbito universitario.
- Acoso sexual. Ejemplos en el ámbito universitario.
- Acoso por razón de sexo. Ejemplos en el ámbito universitario.

2.- Mitos del acoso.

Módulo 2: Identificación de conductas constitutivas de acoso sexual

1.- Definiciones y comportamientos clave

- Acoso laboral. Ejemplos en el ámbito universitario.
- Acoso sexual. Ejemplos en el ámbito universitario.
- Acoso por razón de sexo. Ejemplos en el ámbito universitario.

2.- Mitos del acoso.

Módulo 3: Consecuencias del acoso sexual y laboral

1.- Impacto en la víctima

- Daño psicológico y emocional.
- Daño físico.
- Daño académicos y/o profesional
- Otras consecuencias importantes

2.- Impacto en la persona que acosa

3.- Impacto en la comunidad universitaria

4.- Impacto en la universidad

- Pérdida de talento y aumento del absentismo.
- Costes organizativos y reputacionales.

Módulo 4: Prevención del acoso sexual en la universidad

1.- La institución

- Sensibilización y educación en igualdad de género.
- Estrategias para fomentar espacios de respeto e inclusión.
- Cambio de cultura organizativa.
- Buenas prácticas para construir un ambiente laboral y académico saludable.

2.- La comunidad universitaria

- Promoción de la corresponsabilidad en la prevención del acoso.
- Compromiso individual y colectivo para erradicar el acoso.

Módulo 5: Estrategias de actuación ante el acoso sexual

1.- Qué hacer si eres víctima

- Cómo reaccionar ante un comportamiento inadecuado.
- El miedo a represalias: Cómo afrontarlo y buscar apoyo.
- El proceso de recuperación.

2.- El papel del testigo: Cómo intervenir y apoyar a la víctima.

3.- Qué hacer si tienes responsabilidad en la búsqueda de una solución.

**¿Sabrías citar alguna norma
que haga referencia al acoso?**



Módulo 1: Conceptos fundamentales y marco normativo

1.- Marco normativo

- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Estatuto de los Trabajadores y del Empleado Público.
- Normativa universitaria en materia de igualdad y acoso.
- Código penal.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Convenio de la OIT 190

**¿Conoces la diferencia entre
conflicto y acoso?**

1



Módulo 1: Conceptos fundamentales y marco normativo

2.- Diferencias entre conflicto, acoso y otras conductas sancionables.

Naturaleza

Conflicto laboral	Acoso laboral (mobbing)	Comentario jurídico
<p>Desacuerdo entre personas en el entorno de trabajo, derivado de diferencias legítimas de intereses, objetivos, funciones, o estilos de comunicación.</p>	<p>Conducta reiterada, hostil o humillante, ejercida sobre una persona con el fin o efecto de minar su integridad o condiciones laborales.</p>	<p>El conflicto forma parte del funcionamiento de cualquier organización. El acoso laboral puede implicar vulneración de derechos fundamentales (art. 15 y 18 CE).</p>

Duración y sistematicidad

Conflicto laboral	Acoso laboral (mobbing)	Comentario jurídico
<p>Puede ser puntual o prolongado, pero no sigue necesariamente un patrón reiterado o dirigido.</p>	<p>Tiene carácter reiterado, prolongado y sistemático en el tiempo.</p>	<p>Requisitos jurisprudenciales del acoso laboral: sistematicidad, reiteración y persistencia (TSJ Cataluña, 25/01/2021, rec. 5153/2020).</p>

Relación de poder

Conflicto laboral	Acoso laboral (mobbing)	Comentario jurídico
<p>Normalmente simétrica (entre iguales o con posibilidad de defensa mutua).</p>	<p>Asimétrica: el acosador suele tener posición de poder formal o informal sobre la víctima.</p>	<p>Puede tratarse de acoso vertical descendente (de superior), horizontal o incluso ascendente.</p>

Intencionalidad

Conflicto laboral	Acoso laboral (mobbing)	Comentario jurídico
<p>No implica necesariamente intención de dañar; puede haber mala gestión emocional o falta de habilidades sociales.</p>	<p>Existe una voluntad directa o indirecta de excluir, humillar o perjudicar.</p>	<p>Aunque el ánimo de dañar no es imprescindible, sí lo es el efecto objetivamente lesivo (STS 24/06/2014, rec. 1826/2013).</p>

Contenido de la conducta

Conflicto laboral	Acoso laboral (mobbing)	Comentario jurídico
<p>Debate, discusión o discrepancia sobre tareas, horarios, turnos, etc.</p>	<p>Conductas como insultos, aislamiento, amenazas, vigilancia desproporcionada, rumores, gritos, críticas constantes, exclusión social.</p>	<p>El acoso no se define por un hecho aislado, sino por un conjunto de conductas que, en su conjunto, producen daño.</p>

Consecuencias para la víctima

Conflicto laboral	Acoso laboral (mobbing)	Comentario jurídico
<p>Estrés o malestar, habitualmente recuperables.</p>	<p>Afectación grave a la salud física, psíquica y profesional: ansiedad, depresión, absentismo, baja laboral, pérdida de autoestima.</p>	<p>Puede dar lugar a responsabilidad empresarial por daños y perjuicios (art. 42 y 14 LPRL; art. 4.2.e) y 50.1.c) ET).</p>

Resolución posible

Conflicto laboral	Acoso laboral (mobbing)	Comentario jurídico
<p>Mediación, diálogo, negociación colectiva o intervención de la RLT.</p>	<p>Requiere activación de protocolos internos y procedimientos formales: denuncia, investigación, medidas cautelares.</p>	<p>Protocolo de acoso obligatorio en empresas (Ley de Igualdad, art. 48 LO 3/2007; LPRL, art. 16 y 20).</p>

Tipificación jurídica

Conflicto laboral	Acoso laboral (mobbing)	Comentario jurídico
<p>No tiene encaje específico salvo que derive en ilícito laboral o vulneración de derechos.</p>	<p>Puede constituir infracción muy grave (art. 8.13 LISOS), vulneración de derechos fundamentales y delito (arts. 173.1 y 173.2 CP).</p>	<p>Puede ser objeto de actuación ante la jurisdicción social, penal o administrativa.</p>

Ejemplos ...
¿acoso o conflicto?

Distribución desigual de tareas en el equipo

Una persona del equipo recibe de forma habitual más carga de trabajo que el resto, sin que haya una justificación objetiva (turnos, rotación, etc.). La persona afectada percibe trato injusto, lo que genera tensiones con la jefatura o con sus compañeros/as.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Falta de comunicación entre departamentos

El departamento de administración no transmite a tiempo la información que necesita el personal técnico para organizar su trabajo. Malentendidos, retrasos en los plazos y reproches cruzados que afectan al clima laboral.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Cambios unilaterales en las condiciones de trabajo

La empresa cambia el turno, el horario o el lugar de prestación sin informar adecuadamente ni negociar con la plantilla. Reacciones de malestar, reclamaciones individuales o colectivas, posibles impugnaciones.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Discrepancias sobre el reconocimiento profesional

Una persona siente que su labor no es valorada ni reconocida, mientras que otras con igual o menor desempeño sí reciben elogios o promociones. Frustración, pérdida de motivación, reducción del compromiso laboral.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Choque de estilos de liderazgo

Una nueva persona responsable de equipo aplica un estilo autoritario o excesivamente rígido que contrasta con la cultura anterior, más participativa. Conflictos abiertos, resistencia al cambio, deterioro de la confianza interna.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Choque de estilos de liderazgo

Una nueva persona responsable de equipo aplica un estilo autoritario o excesivamente rígido que contrasta con la cultura anterior, más participativa. Conflictos abiertos, resistencia al cambio, deterioro de la confianza interna.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Aislamiento sistemático

Una trabajadora es excluida de las reuniones de equipo, no se le informa de cambios importantes en la organización de tareas y se le impide participar en decisiones laborales relevantes. Aislamiento social y profesional reiterado que impide el ejercicio normal de sus funciones.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Descalificaciones constantes ante terceros

Un jefe realiza comentarios humillantes sobre el rendimiento de un trabajador delante de sus compañeros y superiores, cuestionando reiteradamente su competencia profesional. Ataque continuado a la dignidad profesional del trabajador.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Sobrecarga de trabajo intencionada

A una empleada se le asignan tareas excesivas e imposibles de cumplir en plazo, mientras sus compañeros tienen cargas normales. Además, se le niegan apoyos y se vigila constantemente su rendimiento. Sobreexigencia y vigilancia desproporcionada. Uso del poder organizativo con finalidad hostil.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Mensajes fuera del horario laboral con tono hostil

Un superior jerárquico envía mensajes al móvil personal de una trabajadora fuera del horario laboral, con tono agresivo, reproches y amenazas veladas de sanción o despido. Invasión de la intimidad y presión psicológica. Conducta reiterada que vulnera derechos fundamentales.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica



Difusión de rumores o comentarios denigrantes

Una trabajadora es objeto de rumores malintencionados promovidos por su responsable directo, quien sugiere que no es fiable y que tiene comportamientos inadecuados en el trabajo. Difamación. Conductas que buscan deteriorar la imagen y credibilidad de la víctima.

- Naturaleza
- Duración o intensidad
- Relación de poder
- Intencionalidad
- Contenido de la conducta
- Consecuencias para la víctimas
- Solución
- Tipificación jurídica





"El acoso laboral debe ser valorado siempre caso por caso, atendiendo a la reiteración, sistematicidad, intencionalidad y efectos. No toda situación conflictiva o molesta constituye acoso laboral."

Una situación conflictiva mal resuelta puede dar lugar a una situación de acoso.

¿Qué tipos de acoso conoces?

**¿Sabrías diferenciar entre
acoso sexual y acoso por
razón de sexo?**

1



Módulo 1: Conceptos fundamentales y marco normativo

3.- Tipos de acoso

- Criterio 1: Relación entre víctimas y persona acosadora.
- Criterio 2: Causa del acoso.

Según la dirección del acoso

1

Acoso vertical descendente

El más frecuente. Lo ejerce un superior jerárquico sobre una persona subordinada (jefatura que hostiga a un trabajador/a).

2

Acoso vertical ascendente

El acoso lo ejerce un grupo de subordinados hacia su superior jerárquico, para desestabilizarlo o forzar su salida.

3

Acoso horizontal

Se da entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico, frecuentemente por rivalidad, envidia, exclusión o conflictos no resueltos.

Según el objetivo

1

Acoso no discriminatorio

Dirigido a provocar la renuncia voluntaria del trabajador/a, evitando indemnización por despido.

Utilizado como instrumento de presión en reestructuraciones o ajustes organizativos.

2

Acoso discriminatorio

Basado en motivos como el género, la edad, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual, entre otros (enlace con art. 3.2.c de la Ley 3/2022).

trabajador/a, evitando indemnización por despido.

Acoso sexual.

Acoso por razón de sexo.

Acoso por orientación sexual.

Acoso por origen, religión, nacionalidad, ideología...

Según la forma de manifestación

1

Acoso psicológico

Reiteración de conductas hostiles como gritos, desprecios, exclusión, manipulación, indiferencia, vigilancia excesiva, rumores.

2

Acoso físico

Abarca empujones, contacto físico no deseado, o comportamientos intimidatorios (más infrecuente).

Una profesora joven comienza a recibir mensajes de un estudiante adulto (de un máster) que, tras obtener su correo institucional, le escribe con frecuencia fuera del horario académico. Al principio los mensajes eran sobre dudas de clase, pero progresivamente adoptan un tono personal y sexualizado.

Le envía correos con comentarios como “Hoy estabas espectacular, cuesta concentrarse con profesoras tan atractivas”. Le propone en reiteradas ocasiones tomar algo después de clase con frases como “Te invito a una copa, sin compromiso. Me encantaría conocerte más allá del aula”. Llega a esperarla a la salida de clase sin que ella se lo haya pedido, y en una ocasión le pone la mano en la espalda de forma insistente.

Ante su negativa a quedar, comienza a cuestionar su forma de evaluar, insinúa que podría quejarse “por trato frío” y deja de dirigirse a ella en público, pero mantiene el envío de mensajes ambiguos en privado. La profesora empieza a sentirse incómoda, deja de utilizar su correo institucional con normalidad y evita tutorías presenciales. Aunque hay diferencia jerárquica, el alumno utiliza su rol de “cliente del máster” (en contextos de universidades privadas o programas de pago) para generar presión.



Dos trabajadores del personal de administración y servicios (PAS) de una universidad —un técnico de laboratorio y una administrativa— trabajan en el mismo edificio. No hay jerarquía entre ellos, pero coinciden diariamente en zonas comunes.

Conductas del acosador:

Comienza haciendo comentarios frecuentes sobre el cuerpo de su compañera: “Con esos pantalones me alegra el turno”, “¿Hoy no nos deleitas con un escote?”. Le muestra vídeos de contenido sexual durante los descansos, alegando que son “para reírse un rato”. Insiste en invitarla a salir, y al recibir negativas, empieza a decir en voz alta delante de otros compañeros: “No sabes lo que te pierdes” o “Seguro que sales con algún jefe, por eso no me haces caso”. Le bloquea el paso en el pasillo y le dice al oído frases como “Un día vas a caer”. Empieza a difundir rumores en la oficina sobre su supuesta vida sexual.

Consecuencias para la víctima: La trabajadora comienza a evitar espacios comunes, cambia su hora de entrada y presenta ansiedad. Informa a recursos humanos, y se activa el protocolo de prevención del acoso sexual de la universidad. Se inician medidas cautelares, incluida la separación física, y se abre expediente disciplinario.

Ejemplo 3 (papel)

**¿Se te ocurre algún factor que
pueda producir riesgo de
acoso?**

1



Módulo 1: Conceptos fundamentales y marco normativo

4.- Factores de riesgo.

Factores de riesgo que pueden propiciar el acoso en el entorno laboral

El acoso laboral no suele producirse de manera aislada, sino que está influenciado por diversos factores organizativos, estructurales y culturales dentro de una empresa. Identificar estos factores de riesgo es clave para prevenir situaciones de acoso y fomentar un ambiente laboral seguro.

Factores Organizativos y de Gestión

Cultura organizativa deficiente

- Falta de valores de respeto e igualdad dentro de la empresa.
- Normalización de conductas agresivas o autoritarias.
- Ambigüedad en la postura de la empresa frente al acoso.

Deficiente gestión del liderazgo y autoridad

- Estilos de liderazgo autoritarios o permisivos con el maltrato.
- Supervisores que no intervienen ante conflictos entre trabajadores.
- Falta de mecanismos de control sobre el comportamiento de los directivos.

Falta de un protocolo de prevención del acoso

- Ausencia de canales de denuncia seguros y confidenciales.
- Desconocimiento del personal sobre sus derechos y los procedimientos para reportar acoso.
- Falta de sanciones efectivas contra conductas inadecuadas.

Falta de formación y sensibilización

- Desconocimiento sobre qué se considera acoso y cómo evitarlo.
- Falta de capacitación en resolución de conflictos y comunicación asertiva.

Factores relacionados con la organización del trabajo

Cargas de trabajo excesivas o mal distribuidas

- Jornadas excesivamente largas o tareas imposibles de cumplir en el tiempo asignado.
- Sobrecarga de trabajo en algunos empleados y subutilización en otros.
- Presión laboral desmedida como excusa para justificar comportamientos agresivos.

Falta de claridad en las funciones y responsabilidades

- Ambigüedad en los roles de las personas trabajadoras que genera conflictos internos.
- Exigencias contradictorias o cambios arbitrarios en las tareas asignadas.
- Competencia desleal entre personas por la falta de delimitación de funciones.

Falta de equidad en la promoción y evaluación del desempeño

- Criterios subjetivos para ascensos y aumentos salariales.
- Falta de reconocimiento del trabajo y meritocracia.
- Discriminación por género, edad u otras condiciones.

Factores tecnológicos y digitales

Uso Inadecuado de las tecnologías de comunicación

- Supervisión excesiva a través de correos electrónicos, chats o llamadas fuera del horario laboral.
- Exclusión de trabajadores de grupos de comunicación internos como WhatsApp o Teams.

Ciberacoso Laboral

- Uso de redes sociales para difundir rumores o información falsa sobre compañeros.
- Publicaciones ofensivas o intimidantes contra trabajadores en plataformas digitales.
- Envío de correos o mensajes hostiles de forma reiterada.

Factores sociales y psicológicos

Clima laboral negativo

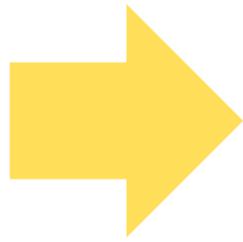
- Falta de cooperación y compañerismo entre los empleados.
- Existencia de "grupos cerrados" o favoritismos que marginan a ciertos empleados.
- Relaciones laborales basadas en la desconfianza y la competencia tóxica.

Discriminación y estereotipos en el entorno de trabajo

- **Actitudes sexistas, racistas o xenófobas normalizadas en la cultura de la empresa.**
- **Desigualdad en la asignación de responsabilidades y oportunidades.**
- **Lenguaje ofensivo o despectivo tolerado en el día a día laboral.**

Falta de espacios de escucha y resolución de conflictos

- Inexistencia de mediadores o personal capacitado para gestionar conflictos.
- Represalias contra quienes expresan sus inquietudes o denuncian irregularidades.
- Falta de canales formales para expresar quejas o sugerencias.



La violencia contra las mujeres es un fenómeno que desgraciadamente se encuentra muy arraigado en las formaciones sociales humanas.

A lo largo de la historia y en las distintas sociedades, se ha manifestado a través de una variedad muy amplia de conductas, que presentan características muy diferentes y diversos grados de intensidad: **mutilación genital femenina, matrimonios forzados, violaciones, infanticidio femenino, trata, acoso callejero, violencia en el seno de la pareja, etc.**

A pesar de esta multiplicidad, estas conductas tienen en común el hecho de que **todas ellas se encuentran íntimamente vinculadas a la estructura sistemática de poder desigual entre hombres y mujeres** y a las pautas de género que organizan esta relación de poder, motivo por el cual se agrupan en la categoría general de **“violencia de género”**.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno que desgraciadamente se encuentra muy arraigado en las formaciones sociales humanas.

A lo largo de la historia y en las distintas sociedades, se ha manifestado a través de una variedad muy amplia de conductas, que presentan características muy diferentes y diversos grados de intensidad: **mutilación genital femenina, matrimonios forzados, violaciones, infanticidio femenino, trata, acoso callejero, violencia en el seno de la pareja, etc.**

A pesar de esta multiplicidad, estas conductas tienen en común el hecho de que **todas ellas se encuentran íntimamente vinculadas a la estructura sistemática de poder desigual entre hombres y mujeres** y a las pautas de género que organizan esta relación de poder, motivo por el cual se agrupan en la categoría general de **“violencia de género”**.



Video unavailable

[Watch on YouTube](#)



Plácido Domingo acepta "toda la responsabilidad" ante las denuncias de acoso sexual y pide perdón



Al menos 20 mujeres denunciaron al tenor por acoso sexual.

Redacción

BBC News Mundo

25 febrero 2020

Tras "varios meses" de reflexión, Plácido Domingo pidió perdón "por el dolor causado" a todas las mujeres que lo acusaron de abuso sexual.

Algo similar le ocurrió a Kim Basinger durante el rodaje del drama erótico de Adrian Lyne, *9 semanas y media*, estrenado en el año 1986. Si el personaje de Basinger era despreciado en escena, también debían hacérselo sentir así a la actriz. Tan elevado fue el grado de abuso que ejercieron sobre ella, que en una escena —que finalmente sería eliminada del montaje final— en la que Basinger debía mostrar vulnerabilidad, su coprotagonista Mickey Rourke —bajo las órdenes del director— la agarró con fuerza del brazo antes de empezar a grabar, y no la soltó mientras ella lloraba y le golpeaba, hasta provocarle un ataque de ansiedad. Bajo los ojos de Lyne, tenían que “romper” a Basinger si querían que la película funcionase.



HARVEY WEINSTEIN

El tribunal de apelaciones de Nueva York revoca la histórica condena por violación al productor Weinstein

MARÍA ANTONIA SÁNCHEZ-VALLEJO | Nueva York | 25 ABR 2024 - 15:49 CEST

El juez ordena repetir el juicio al exmagnate de Hollywood, que fue sentenciado a 23 años de cárcel en 2020 en la primera pena derivada del movimiento MeToo contra la impunidad sexual, aunque seguirá en la cárcel, cumpliendo otra condena de 16 años



VIOLACIONES

E Francia quiere incorporar al código penal la definición de consentimiento sexual explícito tras el caso Gisèle Pelicot

DANIEL VERDÚ | París | 27 SEPT 2024 - 19:37 CEST

Macron ya mostró su interés en cambiar la ley y el ministro de Justicia ha confirmado el interés en modificarla tras las violaciones de Mazan

Comportamientos que no son delito pero **SÍ** son acoso sexual

Respecto al concepto de “acoso sexual”, aunque el término es muy conocido existe una tendencia clara **a excluir las conductas de menor gravedad**, aun cuando estas puedan ser calificadas jurídicamente como acoso.

Existe una enorme diversidad de conductas que **no son delito**, pero que, sin embargo, **sí que son ilícitas desde el punto de vista civil, laboral o administrativo**, porque están incluidas en el concepto jurídico de acoso sexual, pero no en la definición penal.





COLEGIO MAYOR MADRID: La FISCALÍA investiga los GRITOS MACHISTAS son DELITO ...



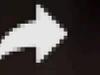
Share

RTVE is a Spanish public broadcast service.



INICIAN DILIGENCIAS

Watch on  YouTube



Noticias



**“NOS RESPETAN
Y TRATAN BIEN”**

Comentarios sexuales no deseados o inapropiados

- “Con ese escote me desconcentras, ¿cómo quieres que corrija el examen?”
- “Así vestida, seguro que tienes a todos los profesores rendidos.”
- “¿Tú qué haces en una carrera tan difícil? Deberías estar en una pasarela.”

Piropos o bromas de contenido sexual reiteradas

- “Si fueras examen, te aprobaría sin mirar.”
- “Con esas piernas, el aula se queda pequeña.”
- “Si tú expones, me apunto a todas las presentaciones.”

Contacto físico innecesario o ambiguo

- Poner la mano en la pierna durante una tutoría “para tranquilizar”.
- Coger del brazo a una alumna cuando no es necesario.
- Rodear con el brazo los hombros de una estudiante al posar para una foto grupal.

Miradas lascivas o gestos sugestivos

- Mirar fijamente el cuerpo de una estudiante mientras habla.
- Levantar las cejas o guiñar un ojo cuando pasa una alumna.
- Hacer un gesto de aprobación con la lengua o los labios mientras se observa.

Mensajes o correos electrónicos con insinuaciones sexuales

- “Te vi en clase hoy... imposible concentrarme con esa sonrisa.”
- “¿Te gustaría que hiciéramos la tutoría más íntima en una cafetería?”
- “Si fueras mi profe, repetiría curso encantado.”

Invitaciones reiteradas con intención sexual

- “¿Te apetece una copa? Me encantaría conocerte fuera del aula.”
- “Tengo entradas para el teatro este finde, podríamos ir tú y yo solos.”
- “Si quieres subir nota, podrías acompañarme al congreso de fuera...”



Uso sexista del lenguaje en el aula o tutorías

- “A ver si las chicas se callan ya y dejan hablar a los que piensan.”
- “Las alumnas son más organizadas, los alumnos más brillantes.”
- “Esto es difícil, así que mejor que lo expliquen los chicos.”

Mostrar imágenes o contenidos inapropiados

- Incluir una imagen de una mujer en ropa interior como ejemplo “divertido” en una presentación.
- Utilizar un vídeo de tono erótico para introducir una clase sin relación con el contenido.
- Compartir en un grupo de alumnos memes sexualizados con bromas sobre el cuerpo femenino.

Favores o insinuaciones vinculadas a notas o evaluaciones

- “Podrías convencerme de subirte la nota si me invitas a un café.”
- “Tengo debilidad por las estudiantes simpáticas.”
- “Con tu sonrisa seguro que te apruebo... aunque suspendas.”



Culpabilizar a la víctima por cómo viste o se comporta

- “¿Qué esperas que piense si vienes así vestida?”
- “Las chicas que se arreglan tanto luego no pueden quejarse de los comentarios.”
- “Ese maquillaje no es para estudiar, es para provocar.”

Invasión del espacio personal con connotación sexual

- Sentarse tan cerca que se produce contacto físico innecesario.
- Inclinarsse demasiado sobre la alumna para mirar la pantalla de su portátil.
- Permanecer de pie muy cerca mientras ella está sentada, mirando hacia abajo.





España: Reportera es acosada por un hombre en plena transmisión en vivo



Share

IMAGEN
RADIO



Watch on  YouTube

Apropiación de imágenes o redes sociales para comentarios sexuales

- Comentar en redes sociales: “Cada vez que subes una foto, pierdo el interés por estudiar.”
- Mostrar en clase una foto personal sacada del perfil de una alumna como broma.
- Compartir fotos del perfil de una estudiante en un grupo de WhatsApp para hacer chistes.

Rumores o insinuaciones sexuales sobre una persona

- “Seguro que aprueba porque tiene enchufe... o algo más con el profe.”
- “¿No ves cómo le habla? Claramente hay algo entre ellos.”
- “Dicen que se queda hasta tarde en tutorías para ganarse un trato especial.”

Chistes sexuales en público con personas presentes

- “Con ese escote, cualquiera le pone un diez.”
- “¿A quién hay que seducir para que pongan un examen más fácil?”



Asignación de roles o tareas con connotación sexual o estereotipada

- “Que presente ella, que es más guapa y convence más.”
- “Vosotras encargáos del diseño, que tenéis mejor gusto.”
- “Los chicos, montad el equipo, que para eso sois los fuertes.”

Observar con insistencia partes del cuerpo

- Mirar fijamente las piernas de una alumna cuando cruza la pierna.
- Observar el pecho durante toda una tutoría.
- Seguir con la mirada el cuerpo entero al entrar o salir del aula.

Uso reiterado de motes o apodos sexualizados

- Llamar a una alumna “la rubia explosiva” delante del grupo.
- Referirse a un alumno como “el rompecorazones del máster”.
- Decir “la que parte la clase en dos con su sonrisa” en cada sesión.



Comportamientos paternalistas con matices sexuales

- “Con esa carita, no necesitas estudiar tanto.”
- “No te agobies, una chica tan guapa siempre se las apaña.”
- “Yo te protegería encantado, tú no estás para sufrir exámenes.”

Uso de calificativos o etiquetas sexistas al evaluar

- “Tu trabajo era tan bueno como tus tacones.”
- “Muy buena presentación... y no solo por el contenido.”
- “No sé si me gustó más el PowerPoint o quien lo presentó.”

Ruidos o sonidos de contenido sexual simulados

- Gemir fingidamente al ver pasar a una alumna por el pasillo.
- Hacer sonidos como “Uhhh...” o “Ay, mamá” mientras una compañera expone
- Silbar de forma lasciva cuando una estudiante entra al aula.





Consentimiento Sexual Explicado con Te [doblaje español]



Share



Watch on  YouTube

1



Módulo 1: Conceptos fundamentales y marco normativo

5.- Espacios donde puede producirse el acoso.

Relaciones de poder jerárquicas

Universidades, empresas, partidos políticos, medios de comunicación, fuerzas de seguridad, instituciones religiosas.

Por qué favorece el acoso:

La existencia de superiores jerárquicos con poder de decisión sobre el futuro académico, laboral o profesional de otras personas crea un desequilibrio de poder que puede ser aprovechado para ejercer acoso (sexual o psicológico).

Ejemplo: Un catedrático que condiciona las calificaciones o becas a favores sexuales, o un mando militar que controla los ascensos.

Ambientes masculinizados y dominados por una cultura patriarcal

Fuerzas armadas, cuerpos policiales, grandes empresas, política, medios de comunicación.

Por qué favorece el acoso: La falta de mujeres y la naturalización de conductas sexistas o machistas favorece la impunidad del agresor y la normalización del acoso como broma o tradición.

Ejemplo: Comentarios, tocamientos u "humillaciones de género" que no son sancionadas.

Caso de la capitán Zaida Cantera: La capitán Zaida Cantera denunció en 2012 haber sido víctima de acoso sexual por parte de su superior, el entonces teniente coronel Isidro José de Lezcano-Mújica. Este caso puso de manifiesto la existencia de situaciones de acoso en el ámbito militar y generó un debate sobre la necesidad de protocolos efectivos para prevenir y abordar estas conductas.



Espacios con alta exposición pública o mediática

Televisión, redes sociales, periodismo, política.

Por qué favorece el acoso: La exposición pública convierte a algunas personas, especialmente mujeres, en objetivo constante de comentarios vejatorios, sexualización, control de su apariencia y amenazas, tanto en medios tradicionales como en redes.

Ejemplo: Periodistas acosadas en directo o influencers atacadas por su activismo feminista.



"No nos intimidáis": Almudena Ariza denuncia en un sobrecogedor vídeo los insultos que reciben las mujeres...

La corresponsal de RTVE en Jerusalén se ha unido a sus compañeras para reivindicar el duro acoso machista que sufren tanto dentro como fuera de las redes sociales

Módulo 2: Identificación de conductas constitutivas de acoso sexual

1.- Definiciones y comportamientos clave

- Acoso laboral. Ejemplos en el ámbito universitario.
- Acoso sexual. Ejemplos en el ámbito universitario.
- Acoso por razón de sexo. Ejemplos en el ámbito universitario.

2.- Mitos del acoso.

Mitos del acoso.

Actitudes y creencias generalmente falsas pero que están ampliamente extendidas y se mantienen persistentemente, que sirven para negar y justificar el acoso sexual de los hombres hacia a las mujeres.

En muchos casos, las presuntas víctimas refieren que las personas a las que acudieron para relatar su experiencia no las creían, o bien suavizaban, minimizaban normalizaban la conducta del presunto agresor. En otros casos, eran las propias víctimas las que se abstenían de pedir ayuda, porque tenían la expectativa de que estas iban a ser las reacciones.

La “mitología del acoso”, que sirven para justificar, minimizar, negar o distorsionar este tipo de violencia.

Mito 1: “Si no hubo contacto físico, no es acoso”

Falso.

El acoso no requiere contacto físico. Puede consistir en comentarios sexuales, miradas lascivas, insinuaciones, gestos obscenos, envío de correos o mensajes con contenido sexual, etc.

Mito 2: “Si no denunció en el momento, no es creíble”

Falso.

Muchas víctimas tardan en denunciar por miedo a represalias, vergüenza, dependencia académica o por falta de conocimiento sobre sus derechos.

Mito 3: “Es un problema entre dos personas; no es asunto de la universidad”

Falso.

El acoso afecta al clima académico, vulnera derechos fundamentales y compromete la responsabilidad de la institución como empleadora o formadora. La universidad tiene obligación legal de prevenir el acoso y actuar con diligencia cuando tenga conocimiento de un caso (LO 3/2007, LO 2/2023 de Universidades).

Mito 4: “Si hubo una relación sentimental anterior, no puede haber acoso”

Falso.

Una relación sentimental no invalida que pueda haber coacciones, chantajes, presiones o conductas no deseadas. El consentimiento puede cesar en cualquier momento. Si se insiste tras un “no” o hay chantaje, hay acoso.

Mito 6: “Si la víctima sigue asistiendo a clase o al trabajo con normalidad, es que no le ha afectado tanto”

Falso.

Muchas personas mantienen la rutina por miedo, presión, necesidad de aprobar o no perjudicar su expediente. El trauma puede manifestarse de múltiples formas, incluso meses o años después.

Mito 7: “Las mujeres exageran o malinterpretan las intenciones”

Falso.

El acoso no depende de la intención del agresor, sino del efecto sobre la víctima y su percepción razonable. Las bromas o insinuaciones no solicitadas no son inocentes si generan incomodidad.

Mito: “Sólo acosan a las mujeres jóvenes y guapas”

Falso.

El acoso no tiene que ver con el deseo, sino con el poder. El acoso no es una expresión de atracción sexual, sino un ejercicio de dominación, control, humillación o superioridad. Personas acosadoras buscan imponer su autoridad, marcar territorio o degradar a la otra persona, no establecer una relación afectiva o sexual.

Mito: El acoso solo ocurre entre un jefe y una subordinada.”

Falso.

El acoso puede darse entre iguales, entre estudiantes, de alumnos a docentes o entre personas de diferente rango, incluso sin relación jerárquica directa.

“Si ella sonríe o no se va, es porque le gusta.”

Falso.

Muchas personas responden con sonrisas forzadas por incomodidad, miedo o presi3n social.

Si va provocando, es normal que reciba comentarios.”

“Con esa falda,  qu  esperaba? Que nadie le dijera nada...”

Falso.

La apariencia o la forma de vestir nunca justifica el acoso. La responsabilidad es del agresor, no de la víctima.

“El acoso sexual es cosa de hombres, las mujeres no acosan.”

“¿Una profesora acosando a un alumno? Eso no existe.”

Falso.

Aunque es más frecuente que los acosadores sean hombres, también existen mujeres acosadoras, y todas las víctimas, independientemente de su género, deben ser protegidas.

Casos recientes en universidades españolas

- Universidad Complutense de Madrid (UCM): La UCM ha sido criticada por su falta de transparencia en la gestión de denuncias por acoso sexual. **En marzo de 2025, se reveló que la universidad había recibido 27 denuncias desde 2022**, pero no proporcionó detalles sobre las investigaciones ni las sanciones impuestas, lo que ha generado preocupación sobre la eficacia de sus protocolos.
- Universidad de Salamanca (USAL): **En marzo de 2025, José Lorenzo García Martín, exprofesor de Derecho de la USAL, fue denunciado por presuntas agresiones sexuales a varias alumnas extranjeras.** La universidad ha afirmado que ha puesto todos los medios a disposición de las víctimas.
- **Universidad de La Laguna (ULL): En enero de 2025**, un profesor de Filología Inglesa fue condenado a 21 meses de prisión por abusar sexualmente de siete alumnas entre 2014 y 2017. A pesar de la condena, no ingresará en prisión si no comete otro delito en tres años y deberá pagar 3.500 euros a cada víctima.
- Universidad del País Vasco (UPV/EHU): **En febrero de 2025**, la UPV/EHU apartó a un profesor de la Facultad de Letras de Vitoria tras ser denunciado por acoso y tocamientos, activando su protocolo contra la violencia de género y tomando medidas para proteger a las víctimas.