

# Acoso en el ámbito universitario



## Impacto en la víctima

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

## Impacto en la persona que acosa

## Impacto en la comunidad universitaria

## En la universidad

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



## Impacto en la víctima

### **Daño psicológico y emocional**

- Ansiedad, estrés crónico, insomnio y miedo persistente: muchas víctimas desarrollan síntomas compatibles con el trastorno de estrés postraumático (TEPT).
- Depresión, pérdida de autoestima y sentimiento de vergüenza o culpa, incluso cuando la víctima no es responsable de los hechos.
- Aislamiento social, desconfianza en el entorno y evitación de determinados espacios, personas o actividades.

## Impacto en la víctima

### **Daño físico**

- Somatización del malestar psíquico en forma de dolores de cabeza, problemas digestivos, taquicardias, fatiga crónica, etc.
- Trastornos alimentarios y del sueño, como anorexia nerviosa o insomnio persistente.
- En casos de acoso sexual físico, riesgos de lesiones o enfermedades de transmisión sexual.

## Impacto en la víctima

### **Daño académico y/o profesional**

- Disminución del rendimiento académico o laboral por la dificultad para concentrarse, por el miedo al entorno o por el deterioro de la salud.
- Interrupción o abandono de estudios o del puesto de trabajo, con consecuencias económicas y profesionales.
- Estigmatización o pérdida de oportunidades (promoción, reconocimiento, participación en proyectos) por represalias o por el descrédito provocado por el acosador o el entorno.
- Pérdida de becas u oportunidades por bajo rendimiento o deterioro de la salud.

## Impacto en la víctima

### Otras consecuencias importantes

- ***Silencio institucional o revictimización***, cuando la víctima no recibe apoyo o debe revivir constantemente los hechos en el proceso.
- ***Desarraigo institucional***: pérdida de confianza en la universidad como espacio seguro, lo que puede conllevar la desvinculación emocional o incluso la baja definitiva.
- ***Pérdida o deterioro*** de amistades y relaciones personales.
- ***Desembolso económico*** en la recuperación.

## Impacto en la persona que acosa

### **A. En caso de prueba y resolución positiva del acoso, puede derivar en:**

- Sanciones disciplinarias graves, incluida la expulsión o el despido.
- Consecuencias legales: multas, penas penales o indemnizaciones, dependiendo del tipo de acoso.
- Pérdida de reputación personal y profesional en el entorno universitario y fuera de él.
- Aislamiento social o rechazo del entorno una vez conocidos los hechos.

### **B. En ausencia de sanciones, el comportamiento puede reforzarse y cronificarse, afectando a nuevas víctimas y deteriorando el clima organizacional.**

## Impacto en la comunidad universitaria

- **Clima de desconfianza y miedo:** cuando no se actúa con firmeza, se genera inseguridad entre el alumnado y el personal.
- **Silencio colectivo y normalización del acoso,** especialmente cuando las conductas no se denuncian o se minimizan.
- **Deterioro de las relaciones interpersonales,** reducción de la cooperación y aumento de la competitividad tóxica.
- **Desigualdad estructural:** el acoso reproduce y refuerza los estereotipos y roles de género, afectando especialmente a las mujeres y colectivos en situación de vulnerabilidad.

## **Impacto en la comunidad universitaria**

### **Impacto en la universidad**

- Pérdida de talento y aumento del absentismo
- Fuga de talento: las personas con capacidades y compromiso institucional pueden decidir abandonar sus estudios o su puesto de trabajo.
- Absentismo laboral y bajas médicas por enfermedades relacionadas con el acoso.
- Reducción del compromiso y de la motivación entre el personal y el alumnado.

### **Costes organizativos y reputacionales**

- Dedicación de recursos económicos y humanos a la gestión del conflicto, investigación, sanciones y seguimiento de medidas.
- Dificultades en la captación y retención de talento, tanto estudiantil como profesional.
- Pérdida de prestigio institucional y daño reputacional, especialmente si el caso es público o no se gestiona con transparencia.
- Posibles sanciones legales o administrativas si se incumplen las obligaciones de prevención y actuación establecidas en la legislación vigente.

## **Impacto en la comunidad universitaria**

### **Impacto en la universidad**

- Pérdida de talento y aumento del absentismo
- Fuga de talento: las personas con capacidades y compromiso institucional pueden decidir abandonar sus estudios o su puesto de trabajo.
- Absentismo laboral y bajas médicas por enfermedades relacionadas con el acoso.
- Reducción del compromiso y de la motivación entre el personal y el alumnado.

### **Costes organizativos y reputacionales**

- Dedicación de recursos económicos y humanos a la gestión del conflicto, investigación, sanciones y seguimiento de medidas.
- Dificultades en la captación y retención de talento, tanto estudiantil como profesional.
- Pérdida de prestigio institucional y daño reputacional, especialmente si el caso es público o no se gestiona con transparencia.
- Posibles sanciones legales o administrativas si se incumplen las obligaciones de prevención y actuación establecidas en la legislación vigente.

# Caso Monedero: 14 profesores de la Universidad Complutense han sido denunciados en los últimos tres años por alumnas por acoso sexual

Desde 2022, la Unidad de Igualdad ha intervenido en 27 casos. Hay una decena de denuncias contra estudiantes y cuatro contra técnicos del campus

Compartir

31 comentarios



El fundador de Podemos, Juan Carlos Monedero. EUROPA PRESS

Hasta 14 profesores de la Universidad Complutense de Madrid han sido denunciados por sus alumnas o por otras docentes por presuntos casos de acoso sexual o acoso sexista en los últimos tres años. Así lo indica un papel que ha facilitado este lunes por la noche el centro universitario, que mantiene investigado a Juan Carlos Monedero, cofundador de Podemos y profesor de la Facultad de Ciencias Políticas, después de que trascendieran varias denuncias contra él por un supuesto acoso sexual; entre ellas, una alumna de este campus.

Fuentes de la universidad explican que no hay ninguna novedad respecto al caso Monedero, pero, a modo de ejemplo del trabajo que realiza su Unidad de Igualdad, han distribuido una relación de "casos activados" en virtud del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o sexista, que está en vigor desde su aprobación en Consejo de Gobierno en abril de 2022.

En esa relación anónima de casos se encuentra Monedero, que fue denunciado por una estudiante a principios de este año y que ha sido sustituido tras pedir una baja médica. La universidad ha abierto contra él un expediente de información reservada y el caso está siendo instruido por la Inspección de Servicios. El procedimiento, que puede durar meses, termina con una resolución que debe dictar el rector Joaquín Goyache. Podemos no ha abierto una investigación ni adoptado medidas disciplinarias contra Monedero, más allá de alejarlo de toda la actividad pública y privada del partido.

Además de en este escándalo, la Unidad de Igualdad de la Complutense intervino en cuatro denuncias de 2022, 14 de 2023, seis de 2024 y dos en 2025. Son un total de 27 casos. Catorce de ellos contra profesores. Hay nueve de denuncias contra al menos nueve estudiantes y cuatro contra personal técnico, de gestión y de administración y servicios del campus.

La Complutense no ha querido precisar en qué han quedado esas denuncias, cuántos expedientes disciplinarios se han abierto o si se ha terminado archivando alguna o acudiendo a la Fiscalía.

Sólo precisa que "no son casos de agresión sexual ni de otras violencias de género, ya que éstas no son objeto del Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista de la UCM". "Las personas que sufren diferentes violencias de género, aunque no activan el citado protocolo, reciben acompañamiento y asesoramiento, así como búsqueda de recursos especializados", señala.

También indica que "la Unidad de Igualdad no puede sancionar, es una unidad meramente tramitadora, de asesoramiento y de búsqueda de recursos".

Entre la enumeración de denuncias, las mayoritarias son las que interponen nueve alumnas contra nueve profesores y varias estudiantes en prácticas contra otros cuatro funcionarios de la universidad. También hay ocho alumnas que denuncian a otros estudiantes y una estudiante que presuntamente habría sufrido acoso por parte de un paciente de clínica.

La Complutense ha tenido también conocimiento de tres profesoras que denuncian por estas conductas a cuatro profesores. También hay un caso de una coordinadora de máster que denuncia a un estudiante en prácticas, un miembro del vicedecanato que da parte de un alumno, una funcionaria que denuncia a otro funcionario y dos docentes que denuncian a una profesora.

---

# Prevención



1

La Institución

2

La comunidad  
universitaria

3

Yo

# La Institución

## **ULE. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Información y sensibilización**

- Las personas que integran la Comunidad Universitaria serán informadas de la existencia y del contenido del presente protocolo. A tal efecto se organizarán sesiones informativas y de sensibilización en el momento de su implementación y entrada en vigor, así como anualmente en la Universidad de León.
- El protocolo se incluirá en la página web de la Universidad de León, así como la información relativa a los recursos públicos y de la propia Universidad para la atención de esta problemática. Estará accesible en el espacio de la Unidad de Igualdad con enlaces a las páginas de interés.
- Se distribuirá por correo electrónico a todas las personas que integran la comunidad universitaria.
- Se incluirá en toda la política de Recursos Humanos: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna.
- Se elaborará y distribuirá información sobre el Protocolo y buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo dirigido a todo el alumnado y personal de servicios, docencia e investigación.
- La Universidad de León informará a las empresas externas, entidades y personas autónomas con las que tenga relación contractual y a todas aquellas donde los estudiantes realicen prácticas, de la existencia y contenido de este Protocolo.

## **ULE. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Concienciación y capacitación**

- **Se impulsará la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos colectivos de la Comunidad Universitaria**, dirigidas a sensibilizar y a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Se desarrollarán programas formativos generales y específicos, dirigidos a todos los colectivos de la Universidad de León:** alumnado, PTGAS, PDI y Personal Investigador. En especial, se ofrecerá formación a las personas integrantes de la Unidad de Igualdad y de la Comisión técnica encargada de dar respuesta a este tipo de situaciones y a las personas que ostenten cargos de responsabilidad.

## ULE. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Modelos de gestión organizativa

- **Se incluirán en el cuestionario de clima laboral** preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Se incluirán en el cuestionario de valoración del profesorado** preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas descritas en este Protocolo.
- **Se elaborará y publicará un informe anual** sobre el número de intervenciones y consecuencias de las mismas.
- **Se reconocerá y facilitará, siempre que las necesidades docentes o laborales lo permitan, a través de los mecanismos disponibles, la dedicación del PDI y PTGAS** que participen en las actuaciones y actividades previstas en este Protocolo.
- **Se elaborará un registro y una estadística de todas las actuaciones donde consten los siguientes datos:** número de personas, sexo, colectivo de pertenencia que consultan o denuncian, descripción de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, evaluación de los mismos, estrategias de intervención y tramitación dada a los casos.

# La comunidad universitaria

## **Una persona puede poco, todas podemos mucho.**

- Participar en los órganos de representación y toma de decisiones
- Promover cambios normativos
- Visibilizar y denunciar dentro y fuera de la comunidad universitaria
- Tejer redes de apoyo, visibilización y acción.
- No normalizar. Corregir y penalizar socialmente.
- Fomentar el compañerismo frente el individualismo.

Yo

- Participación en las acciones de formación y sensibilización dentro y fuera de la comunidad universitaria.
- Participación en los órganos colectivos.
- Apoyo a las víctimas. Información, acompañamiento y escucha activa.
- No normalización, si corrección.
- Difusión de los derechos.
- Denuncia de situaciones.
- Aprendizaje continuo para romper con prejuicios y estereotipos.
- Cuestionar la propia conducta.



Mar, 21/11/2023 - 13:21



**La proyección tendrá lugar a las 20:30 horas en el Teatro El Albéitar y posteriormente habrá un coloquio con participación del director, Álvaro López, el elenco protagonista e integrantes de la Unidad de Igualdad de la ULE.**

**El trabajo trata de dar visibilidad al acoso que sufren las mujeres en el ámbito universitario y el silencio cómplice de la comunidad universitaria.**

La Unidad de Igualdad de la Universidad de León (ULE) estrena el próximo lunes 27 de noviembre a las 20:30 horas en el Teatro El Albéitar el cortometraje 'La chica en llamas', dirigido por Álvaro López Serrano. La grabación de este trabajo cinematográfico ha sido posible gracias a la subvención del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y que con la entrada en vigor del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, aprobado en Consejo de Gobierno el pasado 28 de septiembre, la Unidad de

Igualdad ha impulsado esta iniciativa con el firme objetivo de dar visibilidad al acoso que sufren las mujeres en el ámbito universitario.

## Actualidad

- ▶ Agenda
- ▶ Noticias
- ▶ Investigación
- ▶ Convocatorias
- ▶ Convocatorias urgentes
- ▶ Bolsas de trabajo
- ▶ Becas
- ▶ Cursos
- ▶ Sugerencias de difusión

<https://www.unileon.es/search/node?keys=acoso&page=0>



Vos Tenés Que Ver - Acoso



Share



Watch on  YouTube





Portal de Transparencia



Publicaciones y documentos



Nuestra organización



Fundación Organismos



Descuentos



Zona afiliación



Afiliate

# El poder de cambiar las cosas

[cambiarlascosas.ccoo.es](http://cambiarlascosas.ccoo.es)



confederación sindical de comisiones obreras



13 Congreso



Aquí estamos



Calendario



En las redes



Agenda



Buscador



Multimedia

[Inicio](#) | [Noticias](#) | [Acción Sindical y Empleo](#) | [Estudios](#) | [Formación](#) | [Internacional](#) | [Institucional](#) | [Salud y Sostenibilidad](#) | [Mujeres e Igualdad](#) | [Protección social](#) | [Juventud](#)

Mujeres e Igualdad



Folleto

## MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO



**observatorio**  
de acoso sexual  
y por razón de sexo

### MUJERES

- Revista Trabajadora
- Revista Trabajadora online
- Opinión
- LGTBI
- Guías sindicales
- Días Internacionales

DÍA INTERNACIONAL VISIBILIDAD TRANS

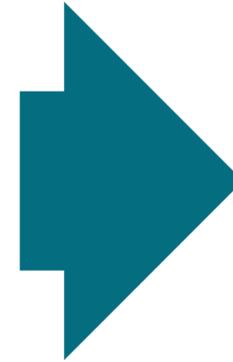
### Por la plena inclusión laboral de las personas trans



CCOO trabaja por la visibilidad de las personas trans y su plena integración en el ámbito laboral, sin estigmas ni discriminaciones, y reclama un protocolo de acompañamiento en las empresas.

### **Acoso no discriminatorio**

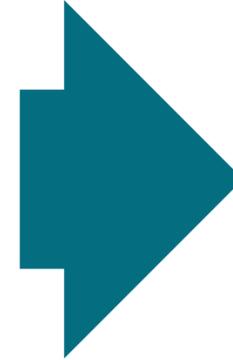
- No constitutivo de delito
- Constitutivo de delito



PDI - PDI  
PDI - PAS  
PDI - Alumnado  
PAS - PAS  
PAS - Alumnado  
Alumnado - Alumnado

### **Acoso discriminatorio**

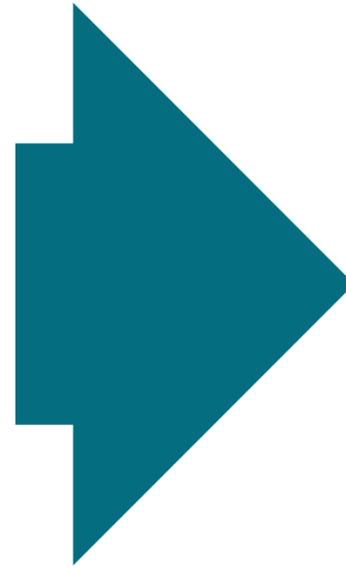
- No constitutivo de delito
- Constitutivo de delito



PDI - PDI  
PDI - PAS  
PDI - Alumnado  
PAS - PAS  
PAS - Alumnado  
Alumnado - Alumnado

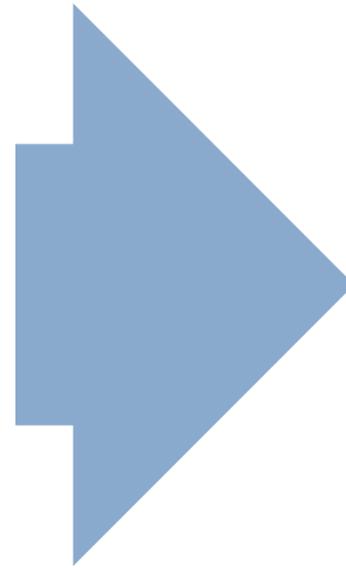


**Acoso no discriminatorio**



**Protocolo de  
acoso laboral**

**Acoso discriminatorio**



**Acoso sexual y acoso por  
razón de sexo**

**Otras causas de  
discriminación**

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

UNIVERSIDAD DE LEÓN

## Reglamento por el que se regula el *Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León*

### *Exposición de motivos.*

La previsión de este tipo de reglamentaciones tiene su origen último en el mandato constitucional a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. En coherencia con el modelo de Estado social que la propia Constitución diseña así como el entendimiento de que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social (arts. 1.1, 9.2 y 10 CE).

Esa perspectiva constitucional es la que sirve de punto de arranque a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define pormenorizadamente y prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículos 7, 8, 48 y 62), declarando explícitamente el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de actuación frente a esas conductas (artículo 62 y Disposición final sexta).

Y es, también, la que da pie a otras normas, como el vigente Real Decreto Legislativo 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público, que considera falta muy grave el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral [artículo 95.2, letra b)]; el Real Decreto Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores, que incorpora a los incumplimientos contractuales este tipo de actuaciones (artículo 54) o el Real Decreto 1791/2010, del Estatuto del



universidad  
de león



Universidad

Estudiantes

Investigadores

Personal

Actualidad

[🏠](#) ▶ Área de Responsabilidad Social



Área de Responsabilidad Social

## Información de contacto

<b>Responsable</b>	D <sup>a</sup> . Adelina Rodríguez Pacios
<b>Teléfono</b>	987 29 14 95
<b>Buzón electrónico</b>	<a href="mailto:recaaas@unileon.es">recaaas@unileon.es</a>

<https://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/unidad-de-igualdad/>



Retiran la condición de funcionario al profesor del Campus del Bierzo condenado por acoso sexual a una alumna

18 de diciembre de 2019

En «Bierzo»



El Supremo confirma la condena de seis meses de cárcel y tres años de inhabilitación al profesor del Campus de Ponferrada que acosó a una alumna

26 de julio de 2019

En «Bierzo»



La Audiencia juzga al profesor del Campus del Bierzo condenado por acoso sexual a varias alumnas en primera instancia

31 de enero de 2018

En «Bierzo»

La Audiencia Provincial de León ratifica la condena por acoso sexual a una alumna al profesor del Campus del Bierzo R.G.P. y le rebaja la pena de 23 meses y un día de cárcel y 9 años y un día de inhabilitación para la función pública, que le impuso en primera instancia el Juzgado de lo Penal número 1 de Ponferrada, a 6 meses de prisión y 3 años de inhabilitación.

Según se recoge en la sentencia, los hechos sucedieron entre los años 2006 a 2008, cuando el profesor de la Universidad de León en el Campus de Ponferrada hizo comentarios y proposiciones de tipo sexual en varias ocasiones a una alumna suya, C.G.G.

En el año 2009 la víctima comentó a un delegado de curso lo que le había pasado. El delegado lo puso en conocimiento del director de la facultad. Se supo entonces que este profesor también habría acosado a otras dos alumnas. La Universidad de León puso estos hechos en conocimiento de la Fiscalía, quien formalizó la denuncia.

Ha sido fundamental, según se recoge en la sentencia, la declaración de la propia víctima en el acto de la vista oral en la que ha declarado de forma clara y contundente en relación con los hechos que se han declarado probados, relatando que mientras fue alumna del acusado recibió varias insinuaciones, haciéndole ver que podría aprobar la asignatura que él impartía sin estudiar, al tiempo que realizaba manifestaciones de evidente connotación sexual.

También han declarado las otras dos alumnas que habrían sufrido acoso, si bien por haber sucedido los hechos con anterioridad, éstos ya habían prescrito.

# OBSERVATORIO ACOSO. VAMOS A CONTARLO

---

## VAMOS A CONTARLO

---

### Qué hacer

- Si sufres acoso
- Si conoces un posible caso
- Si eres representante

Formación

---

Descarga el modelo de protocolo

---

Preguntas frecuentes

---

## 1. EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE, NO ESTÉS SOLA, SOMOS RED

Quienes sufren o han sufrido acoso suelen experimentar diversas emociones intensas (tristeza, ira, vergüenza, culpa, miedo...) que pueden acompañarse también de dudas sobre lo que está sucediendo e incertidumbres sobre cómo afrontarlo. Son reacciones características ante situaciones de abuso de poder. El acoso también puede traer consigo cierto aislamiento, ya sea por parte de un entorno poco comprensivo y solidario, como por la propia situación de vulnerabilidad en que se encuentra quien lo sufre.

Por todo ello, hablar con personas de confianza puede contribuir a afrontarlo en mejores condiciones, a “pensar en alto” y a tener una red en la que apoyarte cuando necesites (por ejemplo, para que te acompañe a alguna reunión o entrevista, si es preciso, o simplemente para pasear). Puede ser algún/a compañero/a de trabajo, familiares, amistades...; luego podrás incorporar a ella a personas que puedas conocer después (en el sindicato, en organismos de igualdad...).

[https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos\\_a\\_contarlo/Que\\_hacer/Si\\_sufres\\_acoso](https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos_a_contarlo/Que_hacer/Si_sufres_acoso)



# Contra el acoso sexual

Sólo la acción colectiva, la denuncia y la lucha pueden acabar con esta lacra. Estamos aquí para apoyarte y acompañarte.



“Yo pedí el  
despido  
voluntario  
porque no  
podía más”

#VamosAContarlo

## CUENTA CON NOSOTRAS

Si estás indagando sobre qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo porque piensas que tú o alguien cercano a ti está sufriendo esta situación. Si eres sindicalista y/o delegado o delegada en tu empresa y necesitas recursos para abordar un caso. Si estás investigando y estudiando sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y necesitas conocer anteriores investigaciones o estudios precedentes. Si formas parte de una asociación feminista y deseas conocer los recursos existentes cerca de tu localidad. Te invitamos a que nos hagas llegar, a partir del siguiente formulario, tu consulta o propuesta. (Ten en cuenta que éste no es un canal de denuncias, es más seguro para ti y para todas, que no incluyas datos tuyos ni de terceras personas). Nos pondremos en contacto contigo a la menor brevedad posible

Tu nombre



Adavas

Quiénes somos ▾

Qué hacemos ▾

Transparencia

Detecta las señales ▾

Colabora ▾

Blog

Contacta



Si eres víctima de violencia sexual o de malos tratos o conoces a alguien que pueda ser objeto de ellos, aquí se te ofrece información sobre recursos y ayuda útil para protegerte y actuar contra esas violencias



Asistencia

Atendemos las consultas realizadas a través del teléfono, acudiendo a la propia sede, por correo electrónico, redes

<https://adavas.org/blog/>

Quienes sufren o han sufrido acoso suelen experimentar diversas emociones intensas (tristeza, ira, vergüenza, culpa, miedo...) que pueden acompañarse también de dudas sobre lo que está sucediendo e incertidumbres sobre cómo afrontarlo. Son reacciones características ante situaciones de abuso de poder. El acoso también puede traer consigo cierto aislamiento, ya sea por parte de un entorno poco comprensivo y solidario, como por la propia situación de vulnerabilidad en que se encuentra quien lo sufre.

Por todo ello, es importante ponernos a disposición de la persona afectada, de manera firme pero respetuosa y generando un espacio seguro y de confianza. Como orientaciones generales,

## **1. NO DEJES SOLA A QUIEN LO SUFRE, SOMOS RED**

- Comunica a la persona que lo sufre que te preocupa lo visto e interésate por cómo se encuentra y si necesita algo. No le digas qué debe hacer, o cómo sentirse.
- Pregunta por sus necesidades. Si niega o minimiza la situación, no se lo reproches; es una reacción propia de situaciones de abuso de poder. Sé paciente, ponte a su disposición y dale tu teléfono por si en algún momento precisa ayuda o quiere hablar.
- Trata de crear con ella un círculo de seguridad para acompañarla y protegerla y animale a que lo cree con personas cercanas y de confianza y que intente no quedarse a solas con el acosador, en la medida que sea posible.
- Busca información precisa y fiable sobre dónde y a quién se puede acudir y ponla a su disposición. Por ejemplo, puedes averiguar si la empresa o administración cuenta con un Protocolo de actuación frente al acoso. También puedes informarte en la sección de [Preguntas frecuentes](#) o en la de [Recursos](#), donde se incluye información tanto de CC00 como de entidades específicas contra las violencias machistas.

# Algunas fechas

AGRUPÉMONOS TODAS

1872 Una mujer española se matricula en la Universidad.

1882 Primeras doctoras universitarias.

1908 Matanza de Sirtwood Cotton (Nueva York), 8 de marzo.

1910 Las mujeres pueden asistir sin trabas a la Universidad.

1911 Se celebra por primera vez el Día Internacional de la Mujer.

1916 Una mujer catedrática, por designación.

1918 Primeras funcionarias en la Administración.

1921 Primera manifestación feminista en Madrid.

1924 Se otorga el voto, muy restringido, a la mujer.

Dos españolas en los Juegos Olímpicos.

1926 Nace el Lyceum Club.

1927 Trece mujeres en la Asamblea Nacional de la dictadura.

1929 Una española gana Roland Garros.

1931 Una directora general. Tres diputadas.

Se reconoce el voto a la mujer.

1932 Primera Ley del Divorcio.

1933 Las españolas votan por primera vez.

1934 Se crea la Sección Femenina. Precedió y sobrevivió a Franco.

1936 Primera mujer ministra: Federica Monseny.

Ley del Aborto en Cataluña. La firma Josep Taradellas.

Mujeres en el frente de batalla.

1937 La República otorga plena capacidad jurídica a la mujer.

1938 Se impide que la mujer casada trabaje en talleres y fábricas.

Se restablece el Código Civil de 1889. La mujer, como el niño.

Se deroga la Ley de Matrimonio Civil.

1939 Se deroga la Ley del Divorcio.

Se elimina el sistema de coeducación.

Las funcionarias no pueden ser jefas de Administración.

1944 Contrarreforma del Código Penal.

Ni notarias ni registradoras ni diplomáticas.

1953 Una mujer catedrática, por oposición.

1958 La primera reforma de los derechos de la mujer en tiempos de Franco.

Se empieza a comercializar la fregona.

1961 Ley de Derechos de la Mujer.

Se elimina la excedencia forzosa por matrimonio.

1963 Eliminado el derecho de los maridos a matar a su mujer adúltera.

1964 Llega la píldora. Su venta y su consumo son ilegales.

1969 Primera mujer comandante de avión de línea comercial.

1970 Escolarización obligatoria de niños y niñas.  
Los padres ya no pueden entregar a sus hijos sin contar con la madre.  
1972 La mujer puede salir de la casa paterna antes de los 25 años.  
Una mujer, ingeniera.  
Se permite anunciar compresas en radio y televisión.  
1974 Primer centro de planificación familiar. Era ilegal.  
1975 Se elimina la licencia marital y la obediencia al marido.  
Año Internacional de la Mujer.  
I Jornadas Nacionales para la Liberación de la Mujer.  
Muere Franco, por cierto.  
1976 I Jornades Catalanes de la Dona.  
1977 Primeras diputadas, cuarenta años después.  
1978 Se aprueba la Constitución.  
Igualdad entre hombres y mujeres salvo para reinar.  
Se despenalizan los anticonceptivos.  
1978 Ya no habrá más mujeres adúlteras.  
Se elimina el Servicio Social para las mujeres.  
Primera mujer en la Real Academia Española, 300 años después.  
1981 Segunda Ley de Divorcio.  
Hombres y mujeres, idénticos derechos en el matrimonio.  
Intento de golpe de Estado. Es cosa de hombres...  
Segunda mujer ministra. Primera en tiempo de paz.

1983 Se crea el Instituto de la Mujer.  
1984 El primer bebé probeta español es mujer.  
Primera campaña contra los malos tratos: «¡No llores, habla!».   
1985 Ley del Aborto. Se despenalizan tres supuestos.  
Primera mujer en el Consejo del Poder Judicial.  
1986 ¡Somos europeos! ¡Somos europeas!  
1987 Primer Plan de Igualdad de Oportunidades.  
1988 El PSOE aprueba la cuota femenina del 25 por ciento.  
Primeras dos ministras en un gobierno socialista.  
1989 Primeras mujeres en las Fuerzas Armadas.  
La violencia física habitual en la pareja es delito.  
1990 «Póntelo, pónselo».  
1995 ¡Licenciadas! ¡Doctoras!  
1997 Ana Orantes, quemada viva por su ex marido.  
91 mujeres asesinadas. Casi 19.000 denuncias de malos tratos.  
1998 Primer Plan de Acción contra la Violencia Doméstica.  
1999 La violencia psíquica también es delito.  
2000 Dos mujeres presiden el Congreso y el Senado.  
2002 Una mujer, magistrada del Tribunal Supremo.  
??? Una mujer, presidenta del Gobierno.  
??? Una mujer, presidenta del Tribunal Supremo.  
2020 Una mujer, general del Ejército español.



## El acoso sexual en la universidad

La propuesta de esta serie de podcast es ofrecer el mayor número de pistas posibles para descifrar ...

 uned.es



Conferencia "El acoso sexual y sexista en las universidades", por María Bustelo



Share

